



# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

Retour sur l'année 2023 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 2023
- 10 / Évènements institutionnels
- 12 / Nos missions
- 14 / Paroles de Directeur
- 16 / Méthodologie de réalisation du rapport annuel d'activité

## Organisation et fonctionnement du Service

- 18 / Organisation générale du Service
- 27 / Cadre de l'activité
- 34 / Cartographie des adhérents

## Activités des équipes prévention et santé au travail

- 40 / Pôle médical - Suivi de santé
- 50 / Pôle médical - Actions en entreprise
- 54 / Pôle médical - Archivage
- 55 / Pôle médical - Les activités connexes
- 61 / Pôle Prévention IPRP
- 69 / Pôle Prévention IPRP - Les activités connexes
- 72 / Pôle Prévention PDP
- 78 / Nos partenaires

## Activités du pôle fonctions supports

- 82 / Service Ressources Humaines
- 88 / Service Adhésions-Comptabilité
- 95 / Système d'Information
- 98 / Service Projets, Communication, Juridique, Qualité
- 107 / Mise en conformité RGPD

## Annexes

- 111 / Annexe 1 : Statuts de l'AST35
- 120 / Annexe 2 : Règlement intérieur des adhérents de l'AST35
- 132 / Annexe 3 : Règlement intérieur de la Commission de Contrôle
- 135 / Annexe 4 : Règlement intérieur de la Commission Médico-Technique
- 137 / Annexe 5 : Décision d'agrément de la DIRECCTE (DREETS)
- 140 / Annexe 6 : Bilan 2023 de Co-Réso
- 154 / Annexe 7 : Bilan 2023 de Toxilist
- 160 / Annexe 8 : Documentation AST35

## Index



## Mot du Président

**Patrick Mercier**

**Président de l'AST35**

Dans ses objectifs, la dernière réforme de la Santé au travail (loi du 2 août 2021 intitulée « Renforcer la prévention en Santé au travail ») s'attache à faire converger les prestations, comme les niveaux de facturations des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) au niveau national et d'apporter plus d'accompagnement et de conseil aux entreprises adhérentes. Pour cela, l'offre socle de services du SPSTI est construite autour de l'aide à l'évaluation des risques, du suivi individuel de l'état de santé du salarié et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette offre de services doit apporter des garanties accrues pour les salariés et les employeurs avec des tarifs plus lisibles, un encadrement à venir dès le budget de l'année 2025 (arrêté ministériel à venir à l'automne 2024) et un processus de certification de chaque SPSTI.

Pour l'AST35, l'année 2023 a vu se décliner plusieurs projets autour de ces objectifs réglementaires et normatifs et ceci dans un contexte de fusion avec les Services de Saint-Malo (STSM) et Fougères (STPF), effective au 1<sup>er</sup> janvier 2024. L'objectif de cette fusion est d'harmoniser les services apportés aux entreprises et aux salariés, mais également de rationaliser (limiter les coûts engendrés par la réforme, partager les ressources) et améliorer

l'offre de services aux adhérents avec une démarche qualité et une certification prévue en mai 2025. Nos services de proximité demeurent et ont impliqué une harmonisation du niveau des cotisations intervenue en janvier 2024 et anticipant le futur encadrement réglementaire.

Cet exercice annuel d'élaboration du rapport d'activité du Service, qui sera présenté en Conseil d'administration de mai 2024 et en Assemblée générale du 20 juin 2024, est l'occasion pour moi de remercier l'ensemble des professionnels pour leur travail et leur implication au service des entreprises et des salariés de notre territoire. Je remercie également les administrateurs salariés et employeurs qui œuvrent bénévolement pour la prévention des risques professionnels et pour la santé au travail.

Bonne lecture !

***Cette offre  
de services  
doit apporter  
des garanties  
accrues pour  
les salariés et  
les employeurs***

# 2023

## LES FAITS MARQUANTS

### Janvier



A compter de janvier 2023, l'AST35 a mis en place la **fonctionnalité de rappel SMS** concernant les rendez-vous de visites médicales dans un double objectif : rappeler le rendez-vous au salarié (dans les cas où son numéro de téléphone portable a été communiqué) et abaisser le taux d'absentéisme du Service (11% d'absentéisme début 2023). Le salarié reçoit alors un SMS 2,5 jours avant le rendez-vous (délai de prévenance) puis un second rappel la veille du rendez-vous.

**L'Association Amicale des Étudiants en Médecine de Rennes (AAEMR) a organisé et convié l'AST35 à son Forum des métiers de la santé** le mardi 24 janvier à la Faculté de Médecine de Rennes.

L'occasion pour l'AST35 de tenir un stand d'information à destination des étudiants pour présenter ses métiers et ses missions. La conférence sur la médecine du travail a été animée par Dr Arthur Rogel, Béatrice Loison et Sandrine Robin et a attiré une quarantaine d'étudiants.



*Intégraient l'AST35 : Maud Allain, responsable RH (Beaulieu), Léa Duchesne, assistante médicale (secteur Vitré), Dr Claire Belloir (secteur Centre-ville Longchamps).*

### Février

En février, l'étude concernant l'évolution du métier d'assistante médicale intitulée **"Pluridisciplinarité et coopération : le rôle des assistantes médicales"** se terminait par la validation d'un plan d'actions suite à un COPIL dédié. Le plan d'action a été présenté en réunion plénière (médecins, infirmiers et préventeurs) et en réunion des assistantes médicales le 9 mars 2023.

*Intégrait l'AST35 : Olivia Rolland, gestionnaire RH (Beaulieu).*

### Mars

**Dans le cadre de la fusion entre les Services de Rennes, Saint-Malo et Fougères, les Présidents des 3 associations ont retenu le nom de "Prévention santé travail 35", comme nouvelle dénomination sociale.**





**Du 20 au 24 mars 2023, dans le cadre de la 4<sup>ème</sup> édition des Rencontres Santé-Travail, l'AST35 et les SPSTI bretons ont proposé des journées d'échanges et de rencontres, mais aussi des webinaires sur différentes thématiques : la sédentarité, la conception et l'aménagement des espaces de travail, les addictions, etc.**

Le vendredi 24 mars, l'AST35 a ouvert ses portes à ses entreprises adhérentes et leurs salariés pour échanger sur leurs problématiques de santé au travail, avec au programme : des stands thématiques, un showroom de fournisseurs et un atelier de prévention.

*Intégrait l'AST35 : Anna Robin, chargée de communication (Beaulieu).*

## Avril

**Les 20 et 21 avril, Présanse Bretagne et les 9 SPSTI accueillait à Saint-Malo l'Assemblée Générale de Présanse**, sous la houlette du Président de Présanse, Maurice Plaisant et du Président de Présanse Bretagne, Michel Combes (Président de Santé au Travail en Iroise).



*Intégraient l'AST35 : Salomé Petitpas, assistante médicale (secteur Ouest), Audrey Pasquier, assistante médicale (secteur Sud), Cathy Differ, assistante RH (Beaulieu).*

## Mai

*Intégraient l'AST35 : Dr Quentin Didier (secteur Sud-Est), Camille Lesage, chargée de communication (Beaulieu). Arrivée de 2 internes : Camille Dauplain et Hervé Gaudouen.*

## Juin



**Le 21 juin ont eu lieu les Assemblées Générales Ordinaire et Extraordinaire 2023 de l'AST35, à la Glaz Arena de Cesson-Sévigné.**

Pendant l'Assemblée Générale Extraordinaire, plusieurs résolutions ont été adoptées, notamment les traités de fusion-absorption de l'AST35 et des associations STSM et STPF. La nouvelle dénomination sociale des 3 Services de Prévention et de Santé au Travail, "Prévention santé travail 35", a également été votée.

Les deux assemblées ont été suivies d'une conférence « La QVT, en finir avec les conneries ? » animée par Vincent Baud, CEO du Cabinet MASTER et professeur de Management à l'Université d'Aix-Marseille.

Le 30 juin, les 3 CMT de l'AST35, STSM et STPF se réunissaient pour travailler sur **la future composition de la CMT** et le **prochain projet de service**, soit 39 professionnels.



*Intégraient l'AST35 : Sonia Guillemot, assistante médicale (en interim), Julie Giard, assistante de prévention (secteur Sud). Arrivée d'une interne : Sarah Bakkour (secteur Nord-Est).*

## Juillet



Le 25 juillet, une **rencontre avec la DREETS, les présidents et directeurs des 3 SPSTI** en cours de fusion était organisée afin de déterminer le **schéma et le calendrier du renouvellement de l'agrément et projet de service** de l'AST35 dont l'échéance est à avril 2024.

*Intégrait l'AST35 : Calypso Segur, assistante médicale (Sud-Est).*

## Septembre

Les 6 et 22 septembre, **2 ateliers collaboratifs** ont été organisés avec 14 professionnels des 3 associations (AST35, STSM, STPF) afin de **définir l'identité visuelle de notre nouveau Service : Prévention santé travail 35**. Grâce à l'accompagnement d'une agence de communication rennaise, le groupe a retenu une proposition de logo.



Les 18, 19 et 20 septembre, le groupe Prospective PDP élargi à d'autres médecins et infirmiers des 3 Services suivaient la **formation du Dr Jabès et du sociologue Jean-Pierre Paray** dans le but du déploiement d'une cellule PDP pour le futur Service fusionné.



S'agissant du cadre social du personnel des 3 SPSTI en cours de fusion, des négociations par anticipation avaient été menées au sein d'une Commission paritaire mise en place dès le mois de mars 2022. Ces négociations ont abouti à la **signature d'un accord d'adaptation le 21 septembre 2023** formalisant ainsi le nouveau cadre collectif harmonisé, applicable à

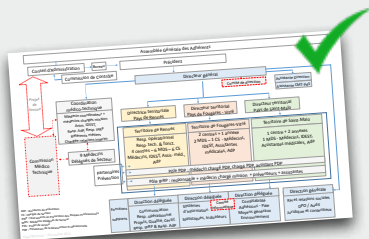
l'ensemble des salariés à compter de la date d'effet de la fusion (1<sup>er</sup> janvier 2024). Afin de communiquer sur cet accord, la Direction a tenu à prendre la parole en interne dans une vidéo intitulée "L'accord d'adaptation : un accord collectif".

**Le 26 septembre, une seconde réunion des 3 CMT permettait de poursuivre les travaux de construction du projet de service.**

*Intégraient l'AST35 : Dr Dominique Giachetti-Lambert (secteur Ouest), Quentin Hamdaoui, Toxicologue (Beaulieu), Du-Linh Vuong, Chargée de prévention de la désinsertion professionnelle (Beaulieu), David Rucay, Responsable opérationnel (Secteurs Nord-Ouest, Ouest, Centre-ville Lonchamps), Rachel Jubin, alternante RH (Beaulieu), Sabah Lehuger, assistante de prévention (secteur Vitré), Laurence Pautonnier, comptable paie (Saint-Malo). Arrivée de 3 assistantes médicales en intérim : Angélique Dubois, Julie Lassalle, Jade Rolland.*

## Octobre

Le 20 octobre, l'**organigramme validé** en Conseil d'administration était présenté en CMT.



**Le dimanche 22 octobre, neuf équipes de l'AST35, du STSM et du STPF ont répondu présents au challenge entreprises organisé par le Marathon Vert Rennes School of Business.** Au total, 36 coureurs se sont relayés pour parcourir les 42 km du parcours situé en plein cœur de Rennes. Ils ont ensuite pu se retrouver pour échanger et se restaurer sur un stand situé sur le village entreprise.



**Dans le cadre du processus de fusion, la Direction a organisé des réunions d'information à destination de l'ensemble du personnel du 30 octobre au 28 novembre,** afin d'apporter des éléments d'information et de répondre, autant que possible aux différentes interrogations.



*Intégraient l'AST35 : Dorine Jacquet, responsable qualité (Beaulieu), Tugdual Keromest, responsable du pôle IPRP et projets prévention (Beaulieu), Elodie Philippe, aide comptable (Beaulieu), Amélie Goutard, chargée de statistiques (Beaulieu).*

## Novembre

**Le service informatique a organisé sur le mois de novembre des ateliers d'information à destination de l'ensemble du personnel de l'AST35, du STSM et du STPF.**



Ces ateliers avaient pour objectif de communiquer aux équipes la stratégie de mise en production du système d'information de Prévention santé travail 35 ainsi que la conduite à tenir pendant la phase de mise en production et post-production.

Dans le cadre du lancement de la démarche Qualité en vue de la Certification, **le 1<sup>er</sup> COPIL Qualité composé des membres du Comité de coordination** s'est réuni le 9 novembre avec les Directeurs de STSM et STPF.



Le 17 novembre, une **troisième réunion des 3 CMT** se tenait pour poursuivre les travaux en vue de l'élaboration du projet de service de la future entité fusionnée Prévention santé travail 35.



**Le 21 novembre : première réunion plénière des équipes pluridisciplinaires à l'échelle des 3 SPSTI.**



Le jeudi 23 novembre, **le service communication a participé à l'opération Duoday** en accueillant Victor, élève à l'institut Marie-Thérèse Solacroup de Dinard.

Le temps d'une journée, Anna Robin et Mélanie Rueda, chargées de communication, ont fait découvrir à Victor, un jeune homme de 19 ans, leur métier et leur univers professionnel.



**Cleemy Notes de frais**

**Pendant plusieurs mois l'outil Cleemy pour la saisie des notes de frais, a été progressivement déployé dans chaque secteur.** Après plusieurs phases de tests et d'expérimentation, son accès a été ouvert à l'ensemble des collaborateurs de l'AST35.

**Le service RH a finalisé la dématérialisation des titres-restaurant.** Chaque salarié s'est vu remettre une carte Swile.



*Intégraient l'AST35 : Dr Elodie Chemin-Robert, collaboratrice médecin (secteur Nord-Est), Dr Anne-Françoise Le Strat (secteur Sud-Est), Anne-Gaëlle Prudhomme, IDEST (secteur Nord-Est), Morgane Durand, ergonome-ergothérapeute (Beaulieu). Arrivée de 2 assistantes médicales en intérim : Hélène Blossse (secteur Sud) et Camille Hervieu (secteur Centre-ville Longchamps). Arrivée de 3 internes : Juliette Chapuis (secteur Sud), Edouard Duchemin (secteur Centre-ville Longchamps), Paul Rosas (secteur Ouest).*



## Décembre



Dans le cadre de la fusion des Services de Prévention et de Santé au Travail de Rennes, Saint-Malo et Fougères (AST35, STSM et STPF), **le portail adhérents a été exceptionnellement mis en maintenance** du samedi 9 décembre 2023 à la mi-janvier 2024 pour la réalisation des opérations de migration des données.



**Une journée d'information fusion pour le personnel de Saint-Malo et Fougères s'est tenue le 12 décembre 2023 sur les thématiques Communication, RH, Moyens généraux, Adhésions-Comptabilité et SI-Indicateurs.** L'objectif de ce temps d'information et d'échange était d'apporter des éléments pratico-pratiques pour aider à appréhender au mieux les nouveaux circuits de traitement de l'information et les nouvelles bonnes pratiques à adopter, dans la future organisation Prévention santé travail 35.

Une **dernière réunion des 3 CMT** était organisée le 15 décembre pour avancer sur **l'élaboration du projet de service** (rédaction des fiches-action et lancement du dossier de renouvellement de l'agrément) ainsi que **l'élaboration du protocole d'accord pré-électoral pour l'élection de la future CMT** de Prévention santé travail 35.

### Evènements fusion :



**Des réunions de la Commission Paritaire Fusion mise en place en mars 2022 et se réunissant mensuellement se sont poursuivies en 2023** (Directions et élus de Rennes, St-Malo et Fougères) :

les 17 janvier, 7 février, 7 mars, 13 avril,  
11 mai, 14 juin, 24 juillet,

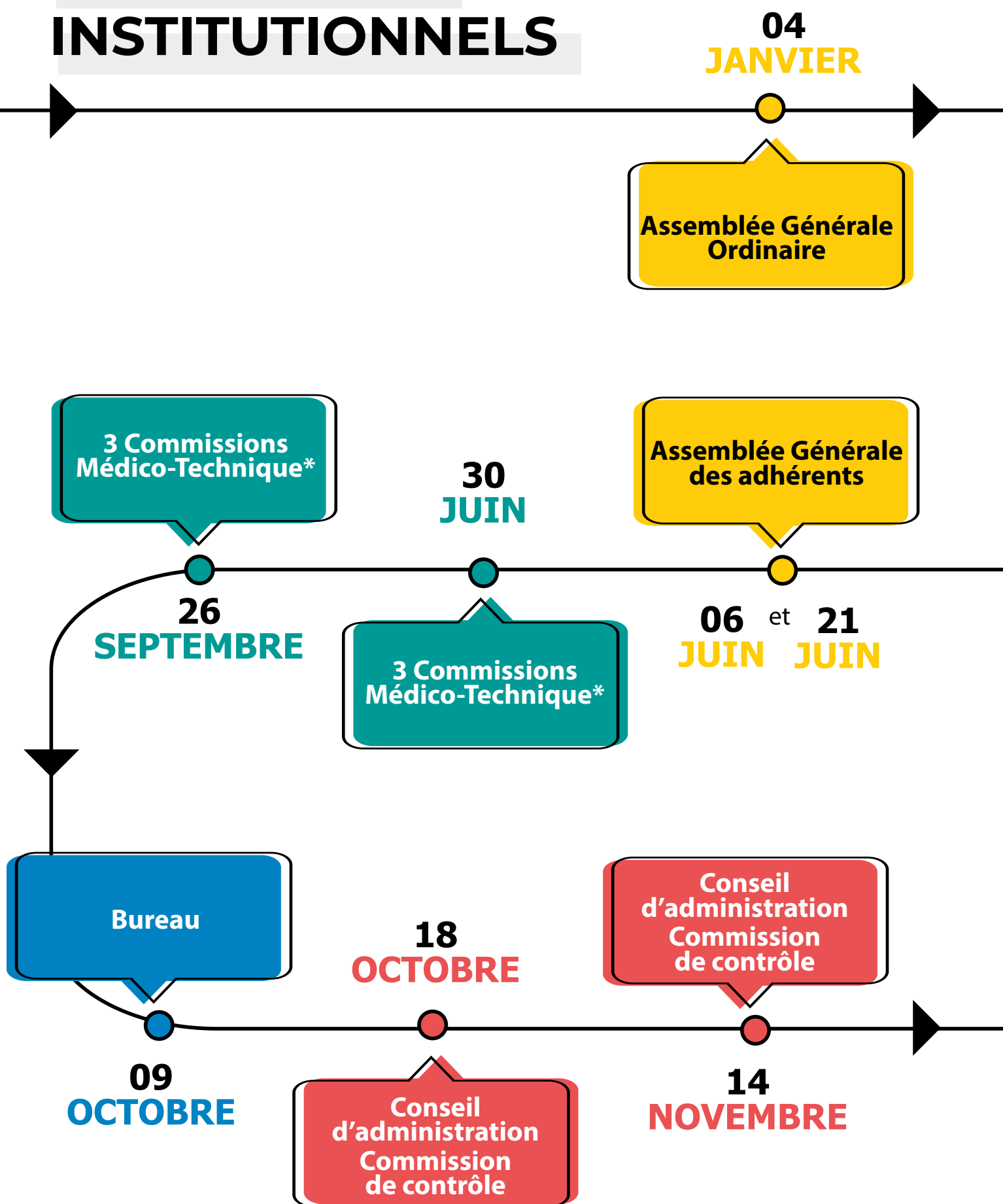
et ont abouti à la signature de l'accord d'adaptation le 21 septembre 2023.

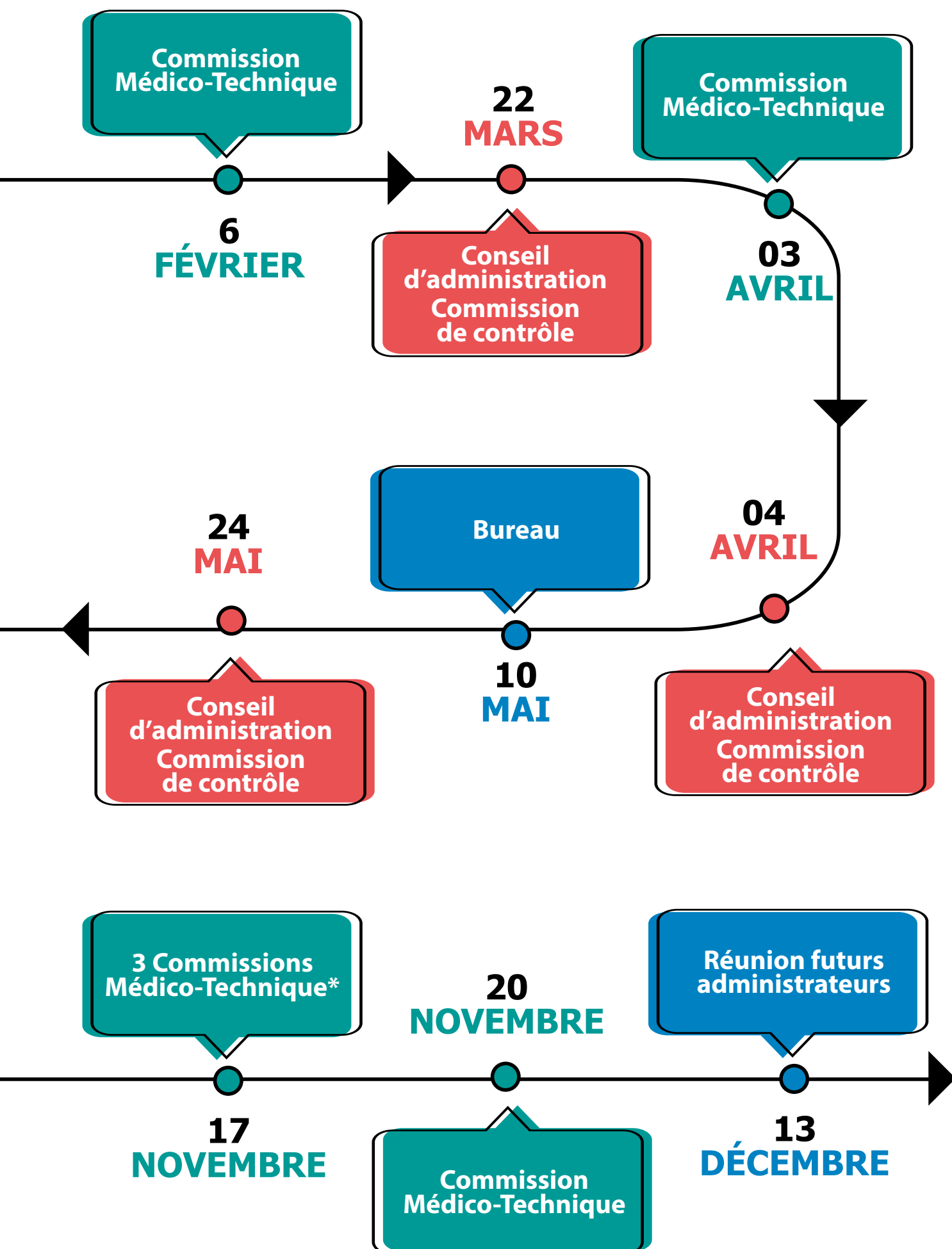
**Des réunions de COPIL 3F mises en place début 2022 entre les 3 présidents et 3 directeurs se sont poursuivies en 2023 :**

les 13 janvier, 3 février, 3 mars, 31 mars,  
10 mai, 2 juin, 25 juillet,

et ont abouti à l'organisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire de fusion le 21 juin 2023 actant le futur Service intitulé Prévention santé travail 35.

# ÉVÈNEMENTS INSTITUTIONNELS





# NOS MISSIONS

## Une approche globale de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels

L'action du Service est articulée autour de 4 missions. Ces missions, indispensables les unes aux autres, sont inscrites dans une stratégie globale d'intervention déployée au cœur du monde professionnel d'aujourd'hui.



Entrée en vigueur le 31 mars 2022, la loi du 2 août 2021 est venue renforcer la prévention en santé au travail. L'objectif est d'encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention et agir le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Pour ancrer cette place de la prévention dans l'action de nos Services, une nouvelle dénomination "Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises" (SPSTI) a été adoptée et certains aspects de nos activités ont évolué.

**Les missions ont été déclinées en offre socle de services construite autour de trois axes :**



Les équipes santé au travail sont les conseillers prévention des employeurs et des salariés.

Le médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire s'appuie sur des professionnels de la prévention et de la santé au travail aux compétences variées et complémentaires afin de mener des études, des actions de prévention et délivrer des préconisations pour préserver la santé des travailleurs. Ces actions de prévention ont pour objectif de préserver la santé physique et mentale des salariés et de leurs tiers tout au long de leur parcours professionnel.



## 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.



### L'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 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**

### ***2023 : la vie post-crise sanitaire, la mise en œuvre de la loi de 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et la fusion des SPSTI de Fougères, Rennes-Vitré et Saint-Malo...***

***Après deux longues années, la crise sanitaire s'éloigne enfin...et le monde du travail a profondément 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 du 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, etc.).

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 mais déjà des signes de retournement de tendance apparaissent...

***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 et leurs décrets d'application.***

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 (première mise en place en 2025).

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.

Le référentiel qualité de services défini par les partenaires sociaux et validé par les représentants de l'Etat (norme AFNOR Spec 2217) a été diffusé par l'arrêté du 27 juillet 2023. Une première certification doit être délivrée par un organisme certificateur indépendant attestant du respect du cahier des charges s'agissant des services rendus correspondant à l'offre socle de services.

### ***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 se sont prolongées au cours de l'année 2023 afin de réaliser la fusion juridique des 3 entités au 31 décembre 2023, sous l'appellation Prévention santé travail 35.

### ***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.

Mais le 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 mais...***

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.

### ***Des mutations fortes à venir...***

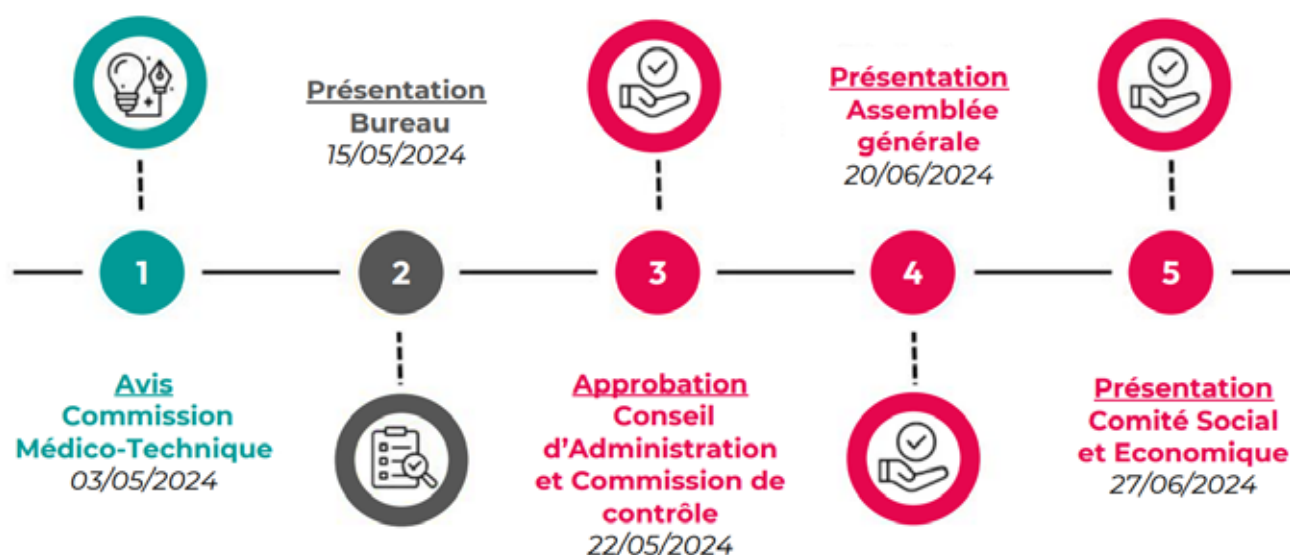
Le monde du travail est à l'évidence en plein bouleversement. À l'évolution des organisations de ces dernières années vient se greffer les incidences des outils liés à l'intelligence artificielle ainsi qu'une redistribution des activités économiques liées aux nouveaux contextes géopolitiques. Il serait illusoire de croire notre département 35 protégé de ces vagues de fond. Les formes de travail, et donc la prévention des risques professionnels sont donc appelés à une adaptation permanente.

En conclusion, une année 2023 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 entreprises adhérentes et 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.

# MÉTHODOLOGIE DE RÉALISATION DU RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ

Le rapport annuel d'activité du Service Prévention santé travail 35, dont la réalisation est pilotée par la direction, rend compte de l'activité, de l'organisation et du fonctionnement du Service sur l'année précédente.



Le rapport annuel d'activité de l'année précédente est diffusé sur le site internet du Service et adressé à la DREETS Bretagne. Il est archivé dans le bureau de la direction et conservé à minima 5 ans.



# ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU **SERVICE**

Après l'entrée en vigueur le 31 mars 2022 de la loi renforçant la prévention en santé au travail, des décrets et arrêtés attendus ont été publiés en 2023 (passeport de prévention, formation spécifique des infirmiers, financement des SPSTI, suivi des salariés multi-employeurs, référentiel de certification).

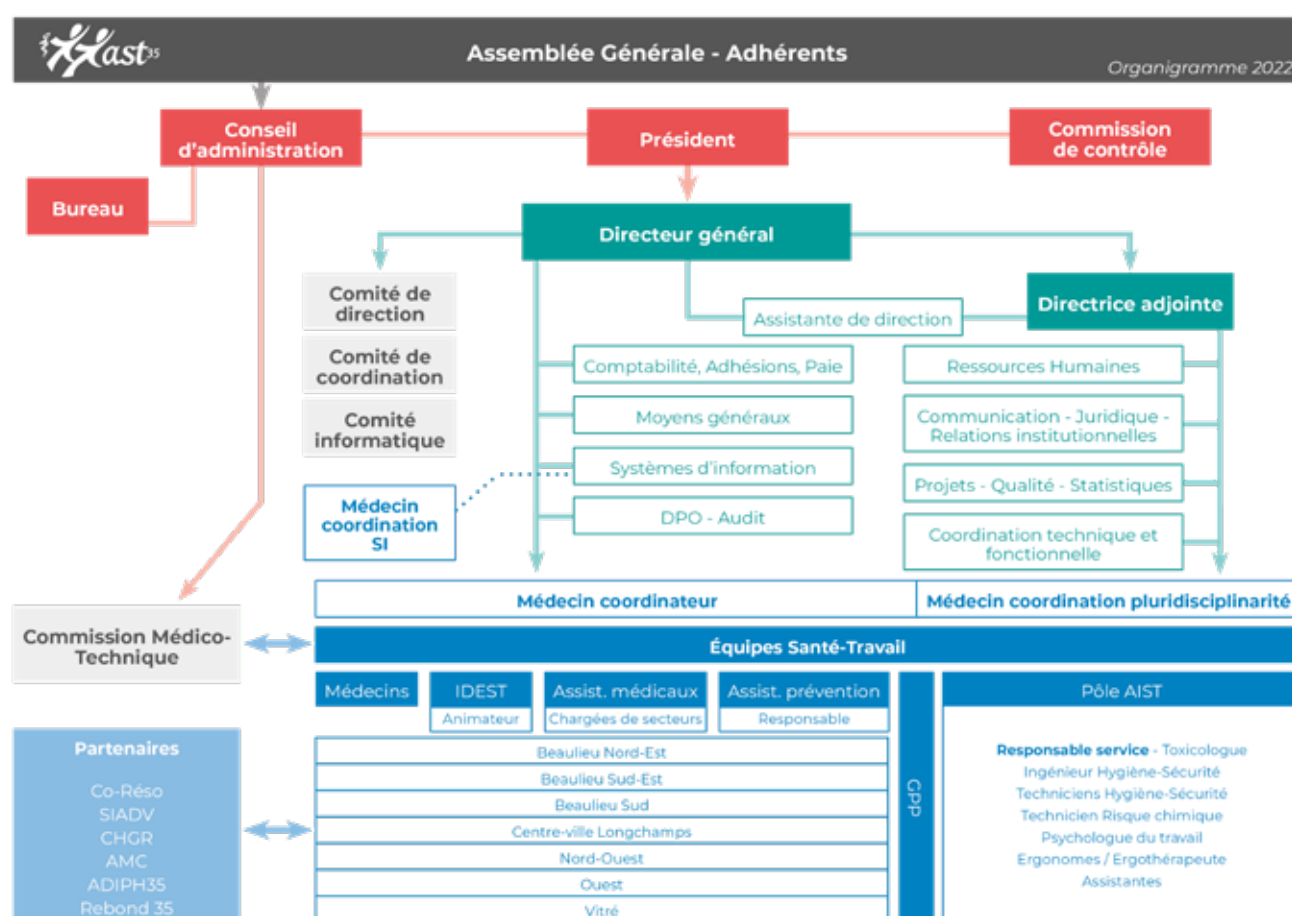
Outre ces évolutions réglementaires, c'est le projet de fusion avec les Services de Saint-Malo et de Fougères qui ont mobilisé les équipes de direction pour préparer la future organisation du nouveau Service qui sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



# ORGANISATION GÉNÉRALE DU SERVICE

En 2023 et à la suite des évolutions mises en place en janvier 2022 (fonction de direction-adjointe et mission d'animation des infirmiers), l'AST35 a poursuivi son développement autour des préoccupations liées à la ressource médicale (recrutement de médecins et d'infirmiers) et au développement des fonctions supports dans l'objectif de la fusion en cours de préparation pour janvier 2024.

## ORGANIGRAMME



## INSTANCES DE GOUVERNANCE

En 2023, le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle se sont réunis 5 fois. Le Bureau quant à lui s'est réuni 2 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 siégeant à la CMT

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 <sup>me</sup> Catherine TANVET  | Randstad Intérim |
| M. Éric DU MOTTAY                | Gerinter             | M. François PINEY                 | Keolis Rennes    |
| M. Stéphane BEURIER              | Talendi              | M <sup>me</sup> Sandra RUZÉ       | CHP St Grégoire  |
| M <sup>me</sup> Gaëlle KERBELLEC | Keolis Rennes        | Vacant depuis mars 2023           | -                |
| M <sup>me</sup> Amélie LUCAS     | Bouchers Services    | M. Benoit LANDOS                  | STEF Transports  |
| M. Olivier GUILLAS               | AD Legis             | M <sup>me</sup> Carole BAZIRE     | STEF Transports  |
| M. Philippe CLOSIER              | CNAMS 35             | M. Gildas LE MENER                | Parker           |
| M. Laurent LE DANIEL             | Pâtisserie Le Daniel | M <sup>me</sup> Karine LEFRANCOIS | Alliance Anabio  |
| M <sup>me</sup> Frédérique MARIA | Axion RH             | M. Mickaël LEROUX                 | APAVE Ouest      |
| M <sup>me</sup> 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<sup>me</sup> Sandra RUZÉ

**Secrétaire** : M. Éric DU MOTTAY

**Trésorière** : M<sup>me</sup> Catherine TANVET

## Commission de Contrôle

| Administrateurs Salariés        |                 | Administrateurs Patronaux        |                                |
|---------------------------------|-----------------|----------------------------------|--------------------------------|
| M. François PINEY,<br>Président | Keolis Rennes   | M. Mickaël GOALEC,<br>Secrétaire | AFT Transports<br>& Logistique |
| <i>Vacant depuis avril 2023</i> | -               | M. Nicolas CARDINAL              | Super U Yser                   |
| M. Christophe LEGRAND           | STG Frigo       | M. Matthieu RICHARD              | UMIH 35                        |
| M. Benoît LANDOS                | STEF Transports |                                  |                                |
| M. Gildas LE MENER              | Parker          |                                  |                                |
| M. Koku PANIAH                  | Cooper Standard |                                  |                                |

## Commission Médico-Technique (CMT)



En 2023, la Commission Médico-Technique s'est réunie 6 fois (dont 3 fois pour des travaux en lien avec la fusion) (cf. événements 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 Fatih          | Dr Guilloux     |
| Médecin du travail             | Dr Denot          | Dr Beaugendre   |
| Médecin du travail             | Dr Chatmi         | Dr Bechmann     |
| Médecin du travail             | Dr Peron          | Dr Sevin        |
| Collaborateur médecin          | Vacant            | Vacant          |
| IPRP                           | Vacant            | 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    | Isabelle Morel  |
| Secrétaire assistante médicale | Emilie Touzard    | Vacant          |

Annexe 4 : règlement intérieur de la Commission Médico-Technique

## Propositions et travaux de la CMT

- Poursuite des travaux du groupe Prospective PDP, sous-groupe de la CMT mis en place en mai 2022 dans le cadre de l'entrée en vigueur de la loi d'août 2021 instaurant une cellule PDP pluridisciplinaire et pluri-partenaire au sein des SPSTI :
  - » formation des membres du groupe ;
  - » recrutement de ressources dédiées : médecin chargé de PDP, chef de projet PDP, assistante PDP ;
  - » préparation de la composition, du fonctionnement et des circuits de sollicitation de la cellule PDP.
- Travaux pour la réalisation de la FE dont la mise à jour en collaboration avec les différents métiers de la prévention (médecins du travail référent ADP, médecins chargés de mission, infirmière référente, assistants de prévention, techniciens hygiène et sécurité), afin de :
  - » simplifier le modèle FE en évitant la redondance d'informations ;
  - » permettre une rédaction plus fluide, évitant ainsi les va-et-vient entre les fiches risques et la synthèse des préconisations ;
  - » prioriser les risques et préconisations associées du SPSTI pour rendre plus lisible ce document pour les adhérents et faciliter par la même occasion nos restitutions ;
  - » sortir les préconisations générales qu'on retrouvera au besoin en une annexe ;
  - » harmoniser nos pratiques avec les Services de Fougères et Saint-Malo.
- Prospective RPS : mise en place des consultations individuelles par le psychologue du travail.
- Offre spécifique : présentation régionale du dispositif Amarok et réflexion sur l'outil permettant d'accompagner les travailleurs indépendants en matière de RPS.
- Réflexion d'un groupe de travail sur les « Règles d'attribution des effectifs médecin / IDEST » face au constat d'une augmentation de la charge de travail lors de l'intégration d'un IDEST et proposition d'une règle dont l'effectif serait fonction du temps médical et non pas de l'intégration d'un IDEST. Mise en place de paliers pour évoluer vers la nouvelle règle.
- Suivi du plan d'action à la suite de l'étude sur l'évolution du métier d'assistante médicale intitulée "Pluridisciplinarité et coopération : le rôle des assistantes médicales".
- Gestion de l'activité en cas d'absence programmée d'assistantes médicales : lancement d'une expérimentation sur deux secteurs pendant les congés et les absences courtes programmées avec proposition d'une bascule des mails automatiques de demandes de visites de reprises du portail sur la messagerie Outlook d'une assistante qui assurera le suivi.
- Réflexion sur la mise en œuvre des sensibilisations collectives auprès des salariés intérimaires.

### Focus Plan d'actions "Pluridisciplinarité et coopération : le rôle des assistantes médicales"

- Au printemps 2022, l'AST35 s'est engagée dans une étude pour accompagner les évolutions du métier d'assistante médicale avec la volonté de co-construire et mettre en œuvre des axes de progrès. Cette étude a fait l'objet d'une restitution en mars 2023 avec la présentation du plan d'action autour de 4 axes :
  - » pilotage de l'activité,
  - » fonctionnement dans les secteurs,
  - » rôle au sein de l'équipe santé-travail,
  - » relation adhérents et qualité de service.

Un comité de suivi s'est réuni les 10 mai et 27 septembre pour identifier les actions mises en place et hiérarchiser, prioriser de nouveaux axes tout en définissant un cadre et une méthode de travail.

## INSTANCES DE PILOTAGE

### Comité de direction

Le Comité de direction est composé du directeur général, de la directrice-adjointe, de la 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, du responsable opérationnel, de la responsable qualité et du responsable du Pôle IPRP.

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 a 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 IPRP 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 de PILotage Qualité

Le COPIL Qualité se compose du directeur général, des directeurs territoriaux dont le directeur en charge de la qualité, du responsable qualité, des médecins coordinateurs, d'au moins un référent de processus par processus et du médecin chargé de mission qualité.

Il se réunit à minima 3 fois par an. Il s'assure de la bonne mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité.

### 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 IPRP 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 2023, plusieurs professionnels ont été recrutés pour **renforcer les Équipes Pluridisciplinaires de Santé au Travail (EPST)** : 4 médecins du travail, 1 collaborateur médecin, 1 infirmier santé-travail, 10 assistantes médicales (dont 6 en intérim), 2 assistantes de prévention et un responsable opérationnel pour les trois secteurs rennais distants (Rennes Centre-ville Longchamps, Rennes Ouest et Rennes Nord-Ouest). 6 internes ont également rejoint les équipes. L'AST35 compte **7 secteurs géographiques** répartis sur **6 sites** présentés ci-dessous (chiffres au 31/12/2023).

### Secteur Rennes Centre-Ville Longchamps

| Médecins       | Infirmiers santé-travail | Assistants médicales      | Assist. Prévention                       |
|----------------|--------------------------|---------------------------|------------------------------------------|
| Dr Debry       | M. Mahoudo               | M <sup>me</sup> Rubaud    | M <sup>me</sup> Oger-Briand              |
| Dr Caro        |                          | M <sup>me</sup> Touzard   |                                          |
| Dr Belloir     |                          | M <sup>me</sup> Coirre    |                                          |
| Dr Bertin      | M <sup>me</sup> Orière   | M <sup>me</sup> Guillemot | M <sup>me</sup> Hanane<br>(en formation) |
| Dr Cazuguel    |                          | M <sup>me</sup> Llavori   |                                          |
| Dr Ait-Sahalia |                          | M <sup>me</sup> 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 assistantes médicales // 2 IDEST // 2 assistantes de prévention // 1 responsable opérationnel**

### Secteur Rennes Ouest

| Médecins             | Infirmiers santé-travail | Assistants médicales     | Assist. Prévention                      |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------------|
| Dr Cha               |                          | M <sup>me</sup> Petitpas | M. Ferré<br><br>M <sup>me</sup> Houssin |
| Dr Giachetti-Lambert |                          | M <sup>me</sup> Morvan   |                                         |
| Dr Lavenaire         |                          | M <sup>me</sup> Guegan   |                                         |
| Dr Mainguet          |                          | M <sup>me</sup> Mezaini  |                                         |
| Dr Butet-Lamy        | M <sup>me</sup> Soulié   | M <sup>me</sup> Bazin    |                                         |
| Dr Saillant          |                          | M <sup>me</sup> Rolland  |                                         |
| Dr Body              | M <sup>me</sup> Durand   | M <sup>me</sup> Cardon   |                                         |
| Dr Van Der Perre     |                          | M <sup>me</sup> Sanfaute |                                         |
|                      |                          | M <sup>me</sup> Piette   |                                         |

Ce centre couvre le territoire Ouest de la métropole rennaise.

**8 médecins du travail // 9 assistantes médicales // 2 IDEST // 2 assistants de prévention // 1 responsable opérationnel**



## Secteur Rennes Nord-Ouest

| Médecins          | Infirmiers santé-travail | Assistants médicales                            | Assist. Prévention                                 |
|-------------------|--------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Dr Bechmann       | M. Guérin                | M <sup>me</sup> Hamon                           | M <sup>me</sup> Bourhis<br><br>M <sup>me</sup> Sol |
| Dr Etrillard      |                          | M <sup>me</sup> Lasserre                        |                                                    |
| Dr Chatmi         | M <sup>me</sup> Garault  | M <sup>me</sup> Nicol                           |                                                    |
| Dr Barel          |                          | M <sup>me</sup> Jorez / M <sup>me</sup> Monnier |                                                    |
| Dr Orhant H.      |                          | M <sup>me</sup> Leroy                           |                                                    |
| Dr Ben Lahoussine |                          | M <sup>me</sup> Cotto                           |                                                    |



Ce secteur correspond au secteur géographique du Nord-Ouest du territoire.

**6 médecins du travail // 7 assistantes médicales // 2 IDEST //**  
**2 assistantes de prévention // 1 responsable opérationnel**

## Secteur Vitré

| Médecins          | Infirmiers santé-travail  | Assistants médicales     | Assist. Prévention                                   |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------|
| Dr Albert         |                           | M <sup>me</sup> Petel    | M <sup>me</sup> Joyer<br><br>M <sup>me</sup> Lehuger |
| Dr Orhant E.      | M <sup>me</sup> Maingourd | M <sup>me</sup> Durand   |                                                      |
| Dr Rogel          | M. Hazard                 | M <sup>me</sup> Gautier  |                                                      |
| Dr Deschoemaker   | M <sup>me</sup> Le Moing  | M <sup>me</sup> Querel   |                                                      |
| Dr Guilloux       | M. Hazard                 | M <sup>me</sup> Viel     |                                                      |
| Dr Ben Lahoussine |                           |                          |                                                      |
|                   |                           | M <sup>me</sup> Duchesne |                                                      |



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 :

**6 médecins du travail // 6 assistantes médicales // 3 IDEST //**  
**2 assistantes de prévention**

## Secteurs Beaulieu

| Médecins         | Infirmiers santé-travail    | Assistantes médicales               | Assist. Prévention                                                      |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Beaulieu Sud     |                             |                                     |                                                                         |
| Dr Denot         | M <sup>me</sup> Rossignol   | M <sup>me</sup> Azlag               | M <sup>me</sup> Giard<br><br>M <sup>me</sup> Pasquier<br>(en formation) |
| Dr Drissi        | M <sup>me</sup> Loison      | M <sup>me</sup> Legay               |                                                                         |
| Dr Ménard-Huchet |                             | M <sup>me</sup> Queverdo            |                                                                         |
| Dr Beaugendre    | M <sup>me</sup> Torino      | M <sup>me</sup> Dubois (en intérim) |                                                                         |
| Dr Rogel         | M <sup>me</sup> Mari-Grenie | M <sup>me</sup> Chuberre            |                                                                         |
| Dr Perrin        |                             | M <sup>me</sup> Benbekai            |                                                                         |
| Dr Dulong        |                             | M <sup>me</sup> Blot                |                                                                         |
| Dr Georges       |                             | M <sup>me</sup> Auregan             |                                                                         |

|                  |                            |                               |                         |
|------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Beaulieu Sud-Est |                            |                               |                         |
| Dr Didier        | M <sup>me</sup> Hervouette | M <sup>me</sup> Tessier-Burdo | M <sup>me</sup> Regniez |
| Dr Pachot        | M <sup>me</sup> Robidou    | M <sup>me</sup> Mikolajczak   |                         |
| Dr Pépin         | M <sup>me</sup> Le Blanc   | M <sup>me</sup> Evrard        |                         |
| Dr Peron         |                            | M <sup>me</sup> Segur         |                         |
| Dr Oksenhendler  | M. Jumel                   | M <sup>me</sup> Cochet        |                         |
| Dr Jeuland       |                            | M <sup>me</sup> Mousset       |                         |
| Dr Zouker        |                            | M <sup>me</sup> Louerat       |                         |
| Dr Lestrat       | M <sup>me</sup> Robidou    | M <sup>me</sup> Bretagne      |                         |
|                  |                            | M <sup>me</sup> Daugan        |                         |

|                   |                             |                                                             |                                                         |
|-------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Beaulieu Nord-Est |                             |                                                             |                                                         |
| Dr Cadic-Gautier  | M <sup>me</sup> Gaillard S. | M <sup>me</sup> Boucherie                                   | M <sup>me</sup> Gaillard V.<br><br>M <sup>me</sup> Huet |
| Dr Fatih          |                             | M <sup>me</sup> Briand                                      |                                                         |
| Dr Porée          | M <sup>me</sup> Lévêque     | M <sup>me</sup> Loury                                       |                                                         |
| Dr Guilloux       |                             | M <sup>me</sup> Lassalle (en intérim)                       |                                                         |
| Dr Raas           | M <sup>me</sup> Dorso       | M <sup>me</sup> Herfray                                     |                                                         |
| Dr Renoux         |                             | M <sup>me</sup> Pondaven                                    |                                                         |
| Dr Poinsignon     | M <sup>me</sup> Bouchet     | M <sup>me</sup> Narcisse                                    |                                                         |
| Dr Médard         | M <sup>me</sup> Prud'homme  | M <sup>me</sup> Pleurdeau                                   |                                                         |
| Dr Mambrini       |                             | M <sup>me</sup> Herviault                                   |                                                         |
| Dr Chemin-Robert  |                             |                                                             |                                                         |
|                   |                             | M <sup>me</sup> Prigent<br>(coordination médicale)          |                                                         |
|                   |                             | M <sup>me</sup> Julien<br>(coordination médicale / renfort) |                                                         |
|                   |                             | M <sup>me</sup> Morel (interim)                             |                                                         |
|                   |                             | M <sup>me</sup> Kettouche                                   |                                                         |



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

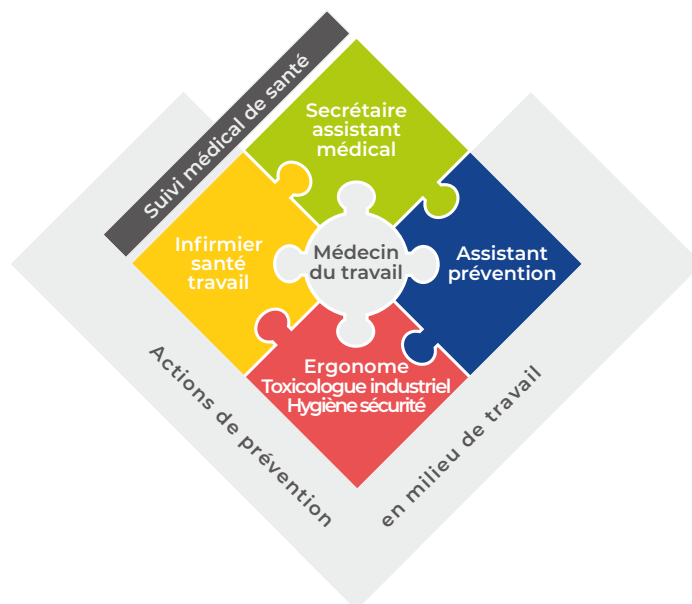
**26 médecins du travail // 27 assistantes médicales // 14 IDEST //**  
**5 assistantes de prévention**

## Accueil de 6 internes en 2023

2 périodes : mai 2023 à octobre 2023 // novembre 2023 à avril 2024.

| Médecins tuteurs | Internes         |
|------------------|------------------|
| Dr Renoux        | Sarah Bakkour    |
| Dr Cha           | Camille Dauptain |
| Dr Body          |                  |
| Dr Peron         | Hervé Gaudouen   |
| Dr Beaugendre    | Juliette Chapuis |
| Dr Debry         | Edouard Duchemin |
| Dr Cazuguel      |                  |
| Dr Body          | Paul Rosas       |
| Dr Lavenaire     |                  |

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
- Réunions plénières des médecins : trimestrielles avec IDEST et semestrielles avec IPRP et ADP en plus.

# CADRE DE L'ACTIVITÉ

## PROJET DE SERVICE 2019-2023

5

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 :<br>■ Suivi des salariés en post accompagnement (à 2-3 mois)<br>■ Besoin de collaboration avec les autres acteurs du maintien<br>■ Détection précoce des situations |
| 2  | Risques Psycho-Sociaux (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"> <li>■ Communication interne : information des nouveaux embauchés sur les outils</li> <li>■ Communication externe et institutionnelle :               <ul style="list-style-type: none"> <li>» Instances de gouvernance, branches professionnelles</li> <li>» Mutualisation des documents avec les autres SPSTI</li> </ul> </li> <li>■ Mise en commun de documents produits par les professionnels</li> </ul> |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



## 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                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite des travaux en vue du déploiement d'une cellule PDP sur le périmètre du futur Service fusionné (AST35, Saint-Malo, Fougères).</li> <li>- Formation PDP de 3 jours des membres du groupe Prospective PDP autour des enjeux, de la méthodologie et des outils de la PDP.</li> <li>- Recrutement d'une chargée PDP en septembre 2023.</li> <li>- Nomination d'un médecin référent PDP.</li> </ul>                |
| Fiche-action 2 : RPS                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un « sous-groupe de travail » pour l'aide à la « conduite à tenir » en cas de sollicitation de la part de l'entreprise au sujet d'un événement qu'elle considère comme « traumatisant » ou « pouvant affecter les salariés », avec production d'un document mis à disposition des collègues.</li> <li>- Reprise du pilotage par les Dr Didier et Dr Fatih.</li> </ul>                                   |
| Fiche-action 3 : Risque chimique                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grossesse et Travail (collaboration avec Pré 2 B) : réalisation d'une plaquette sur l'infertilité .</li> <li>- Organisation de Toxobio 35 pour la réalisation de biométries, projet de formation des IDEST et de sensibilisation des médecins.</li> </ul>                                                                                                                                                               |
| Fiche-action 4 : Intérimaires                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de vacations intérim IDEST.</li> <li>- 1 réunion du groupe intérim le 17/10/2023 avec présence des chargées intérim des Services de Saint-Malo et Fougères.</li> <li>- Dans le cadre du groupe régional, rencontre des représentants du PRISME emploi Bretagne et de différentes agences d'emploi bretonnes pour présentation du projet d'expérimentation d'actions de prévention collectives.</li> </ul> |
| Fiche-action 5 : Pilotage et suivi en lien avec le repérage des risques professionnels                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'un arbre décisionnel pour guider vers la rédaction de la FE .</li> <li>- Création d'un dépliant offre de service DUERP.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Fiche-action 6 : Action spécifique à l'attention des nouveaux adhérents                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modification de l'action primo-adhérent au profit de la FE pour répondre à l'offre socle.</li> <li>- Echange de pratiques avec Saint-Malo et Fougères.</li> <li>- Intégration des services supports adhésion, informatique, des assistantes médicales et des IDEST.</li> </ul>                                                                                                                                          |
| Fiche-action 7 : Prévention des risques professionnels chez les apprentis                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation en direction des apprentis en mécanique.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Fiche-action 8 : Pilotage des actions de sensibilisation                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion sur l'objectif et le besoin d'une ressource de documentaliste.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Fiche 9 : Risques professionnels chez les routiers, les transporteurs et dans les transports en commun | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projets de plaquettes à destination des salariés concernés par la conduite dans l'exercice de leur vie professionnelle.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Fiche-action 10 : Nouvelles organisations du travail                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion sur le fonctionnement et le pilotage du groupe et plus largement des groupes de travail au sein de l'Association</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

| Fiche-action                                                        | Point de situation / Projets                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fiche-action 11 : Santé au travail des femmes                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion autour de la traçabilité/requêtage des données sexuées</li> <li>- Réflexion pour conseiller /aider les adhérents à un travail d'évaluation sexuée des risques et démarche de prévention ciblée.</li> <li>- Poursuite du travail de partenariat avec d'autres groupes de travail de l'AST35 et des partenaires extérieurs (participation au groupe de travail du PRST4 dont l'expérimentation sur l'évaluation genrée des risques, le projet d'établissement d'un FE type «genrée».</li> </ul>                                                                                               |
| Fiches-action 13 & 14 : Système d'information DMSTI & Data Bretagne | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attente de la V26 de Medtra4 pour alimenter l'organigramme des adhérents et améliorer la traçabilité et l'harmonisation des expositions professionnelles, passage probable directement en v27 en avril 2024.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Fiche-action 15 : Gouvernance                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition de la nouvelle gouvernance de Prévention santé travail 35 au 1<sup>er</sup> janvier 2024.</li> <li>- Priorisation du dossier de fusion des SPSTI35 : validation par les CA et AGE des traités de fusion, négociation pendant 15 mois d'un accord d'adaptation par anticipation, définition de la nouvelle organisation de Prévention santé travail 35 après fusion effective au 1<sup>er</sup> janvier 2024.</li> </ul>                                                                                                                                                                    |
| Fiche-action 16 : Communication                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Refonte de l'identité visuelle : logo, charte graphique.</li> <li>- Organisation des Rencontres Santé-Travail 2023, de l'Assemblée générale du 4 janvier 2023 (AG en ligne plateforme Easyquorum), de l'Assemblée générale du 21 juin 2023 et la Conférence de Vincent Baud</li> <li>- Participation au Forum des métiers de la santé (Faculté de médecine de Rennes), au Duoday pendant la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées.</li> <li>- Vidéo «L'accord d'adaptation : un accord collectif».</li> <li>- Soutien à l'organisation des webinaires et ateliers de prévention.</li> </ul> |

## AGRÉMENT ET RELATIONS AVEC LA DREETS



Comme pour tous les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, l'État exerce un contrôle à travers la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS). La DREETS peut ainsi s'assurer de la bonne gestion de l'association et du bon fonctionnement des institutions qui assurent la gouvernance du Service.

L'agrément de l'AST35 a été **renouvelé en avril 2019 pour une période de cinq ans**. Ainsi, le Service arrive en 2023 en phase de préparation du renouvellement de cet agrément.

Les articles 11 et 14 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (codifiés aux articles L 4622-9 et L 4622-16 du code du travail) mentionnent les dispositions relatives à l'agrément des services de prévention et de santé au travail.

Pour rappel, cette loi est la traduction législative et réglementaire de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 09 décembre 2020. L'article 11 de la loi a rehaussé au niveau législatif l'agrément des services de prévention et de santé au travail (SPST), auparavant prévu par l'article D. 4622-48 du code du travail. Il prévoit les dispositions suivantes :

- chaque SPST fait l'objet d'un agrément par l'autorité administrative pour une durée de 5 ans ;
- l'agrément vise à s'assurer de la conformité du SPST aux prescriptions du code du travail et tient compte, le cas échéant, de la procédure de certification s'agissant des SPST interentreprises ;
- un cahier des charges national de l'agrément est défini par décret (D n° 2022-1435 du 15 novembre 2022) ;
- les manquements aux dispositions de l'agrément peuvent conduire à une réduction de la durée de l'agrément ou à y mettre fin, selon des modalités définies par décret.

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

Dans le contexte de fusion, il avait été idéalement envisagé la mise en place d'une nouvelle CMT en début d'année 2024 afin d'élaborer le 1<sup>er</sup> projet de service du futur Service fusionné avec le dossier de renouvellement de l'agrément. Au vu des recommandations de la DREETS et des délais impartis, les 3 CMT ont entamé les travaux dès juin 2023.

Ainsi, les 3 Commissions Médico-Techniques AST35, STSM et STPF se sont réunies 4 fois (30 juin, 26 septembre, 17 novembre et 15 décembre) en 2023 dans une volonté d'échange et de réflexion ayant pour objectifs consensuels de poser les bases d'unification de ces 3 instances et de faire émerger un premier niveau de propositions communes pour l'élaboration du futur projet de service et du renouvellement de l'agrément.

Le positionnement de la DREETS nous a incité à préparer le renouvellement de l'agrément de la façon suivante :

- la non remise en cause de la poursuite de notre activité (temporairement sans agrément) ;
- une flexibilité temporelle relative pour le dépôt du nouveau projet de service ;
- la possibilité d'expliquer la situation aux entreprises adhérentes, le cas échéant, sur cette phase transitoire d'instruction de dossier ;
- la souplesse accordée pour la gestion du volet BTP : discussion en cours avec le SPBTP35 pour la rétrocession du secteur Bâtiment du STSM.

## Relations avec la DREETS

Plusieurs échanges avec la DREETS ont eu lieu en 2023 :

- 25 janvier 2023 : Entretien avec M<sup>me</sup> F. Soiteur, DREETS ;
- 7 février 2023 : Courrier du Président Mercier pour demander la prolongation de l'agrément de l'AST35 ;
- 24 avril 2023 : Courrier des 3 Présidents (agrément = champs de compétences identiques) ;
- Mai 2023 : Accusé de réception DREETS ;
- 25 juillet 2023 : Rendez-vous entre la DREETS et les 3 Présidents /3 Directeurs, pour avancer sur le sujet.

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



Même si techniquement, il s'agit juridiquement d'une fusion-absorption, la volonté politique affirmée dès le début du projet, dès les premières rencontres entre Présidents en 2021, était de mettre en place une **fusion accueil des SPSTI de Fougères et Saint-Malo** au sein de l'AST35. La décision de changer de raison sociale, l'Association Santé Travail 35 devenant Prévention Santé Travail 35 au 1<sup>er</sup> janvier 2024, traduit notamment ce choix politique clair et affirmé. Dans cet esprit, l'organisation en 3 territoires a été retenue en lien avec les bassins d'emplois de Fougères-Vitré, Rennes et Saint-Malo.

La fusion consiste à mettre en place des processus de fonctionnement homogènes et adaptés aux besoins des adhérents, des salariés et des professionnels sur l'ensemble du Service Prévention santé travail 35.

**Une feuille de route à deux ans** permettra à partir de janvier 2024 la mise en place progressive de nouveaux éléments d'organisation pour accompagner cette transition nécessaire à toute fusion. Ce délai paraît raisonnable pour faire vivre le projet de service, définir les organisations cibles, puis mettre en place les systèmes et laisser le temps aux équipes de caler les processus et les organisations. Ces démarches seront réalisées en parallèle du processus de certification impliquant un travail important de cadrage et de formalisme qui a débuté dès la rentrée 2023.

Un bilan à 2 ans est une manière de faire un retour d'expérience de la mise en place des modalités de la fusion et d'adapter, ajuster si nécessaire, ce qui doit l'être.

Lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 21 juin 2023, **le traité de fusion a été adopté** ainsi que le changement de dénomination sous l'intitulé **Prévention santé travail 35** et la mise à jour des Statuts. Un travail en interne avec le groupe Communication et l'accompagnement d'une agence de communication a permis de définir une identité visuelle, révélée fin 2023 dans le cadre de la communication externe.

**Le projet de nouvel organigramme et des évolutions d'organisation** pour 2024 ainsi que la simulation des comptes consolidés des 3 SPSTI ont été présentés en Bureau du CA du 9 octobre 2023 et validé en Conseil d'administration et Commission de contrôle du 18 octobre 2023.

Ces travaux ont fait suite à l'intervention du cabinet ANCOE qui a accompagné la direction et la coordination médicale (médecins coordinateurs des 3 SPSTI) pour réfléchir à la future organisation.

Ces éléments ont été présentés en réunion du CSE du 19 octobre puis en réunion exceptionnelle de la CMT le 20 octobre.

Enfin, pour élargir la communication à l'ensemble du personnel, 12 réunions d'1h30 par groupe de 10 / 12 salariés ont été organisées entre le 30 octobre et le 27 novembre pour Rennes et Vitré, puis le 2 octobre à Fougères et le 6 octobre à Saint-Malo.

Sur le volet social, les travaux entamés début 2022 avec les élus des 3 SPSTI se sont poursuivis lors des réunions mensuelles de la **Commission Paritaire Fusion** de janvier à juillet 2023 et se sont traduits par la **signature d'un Accord d'adaptation le 21 septembre 2023** fixant le nouveau cadre social du personnel de la future entité fusionnée.

Concernant les travaux liés au logiciel métier et en complément d'un groupe **COPIL SI** dédié, 14 ateliers de préparation de la mise en production fonctionnelle et technique du logiciel métier et de l'environnement informatique global (messagerie, Citrix, gestion des répertoires, etc.) ont été organisés pour l'ensemble du personnel.

## PRÉSANSE BRETAGNE

Le réseau Présanse fédère les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). En 2023, la fédération en regroupe 174 et compte 18 152 professionnels en métropole et outre-mer, engagés au service de la prévention et de la santé au travail auprès de plus de 18 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 : 12 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.



**828 592**  
salariés suivis

**77 596**  
entreprises  
adhérentes

**972**  
professionnels

**217**  
médecins du travail

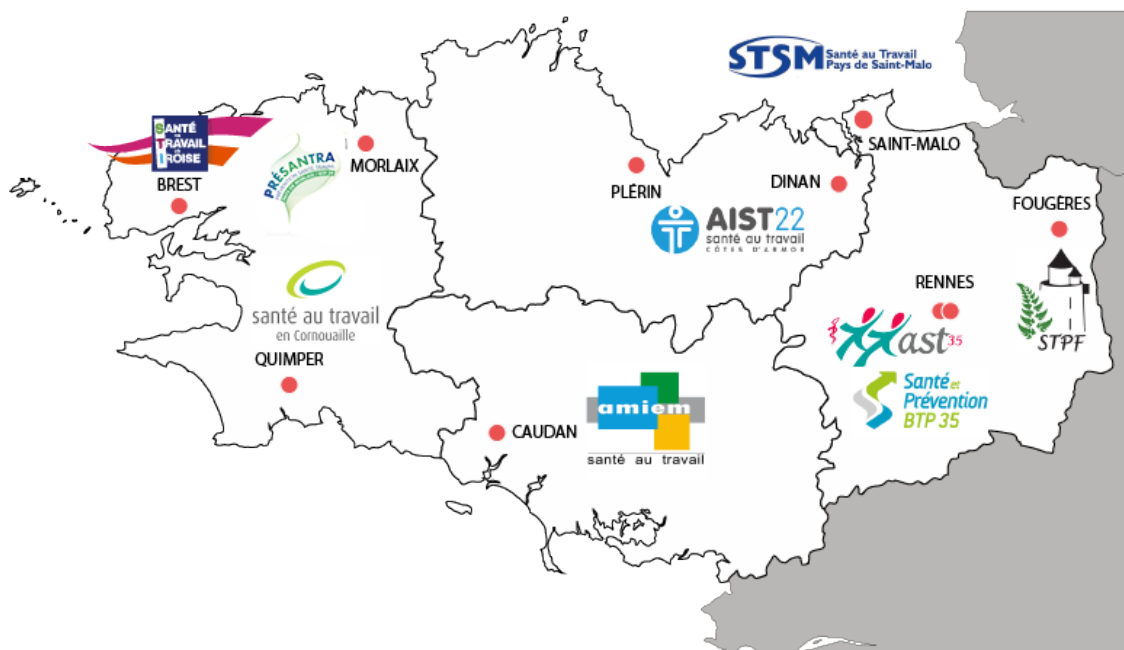
**178**  
infirmiers

**161**  
préventeurs spécialisés

**283**  
secrétaires médicales

**133**  
personnes aux fonctions supports

Chiffres au 31/12/2023



## 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 Nathalie Debry (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                                                                           | Dr Quentin Didier (AST35), Dr Nadia Fatih (AST35)                                                                                              |
| 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 Chevis, IDEST (STI)                                                            |



## CARTOGRAPHIE DES ADHÉRENTS

**15 119** entreprises  
adhérentes

**198 726** effectifs  
salariés déclarés

**234 791** salariés  
suivis\*

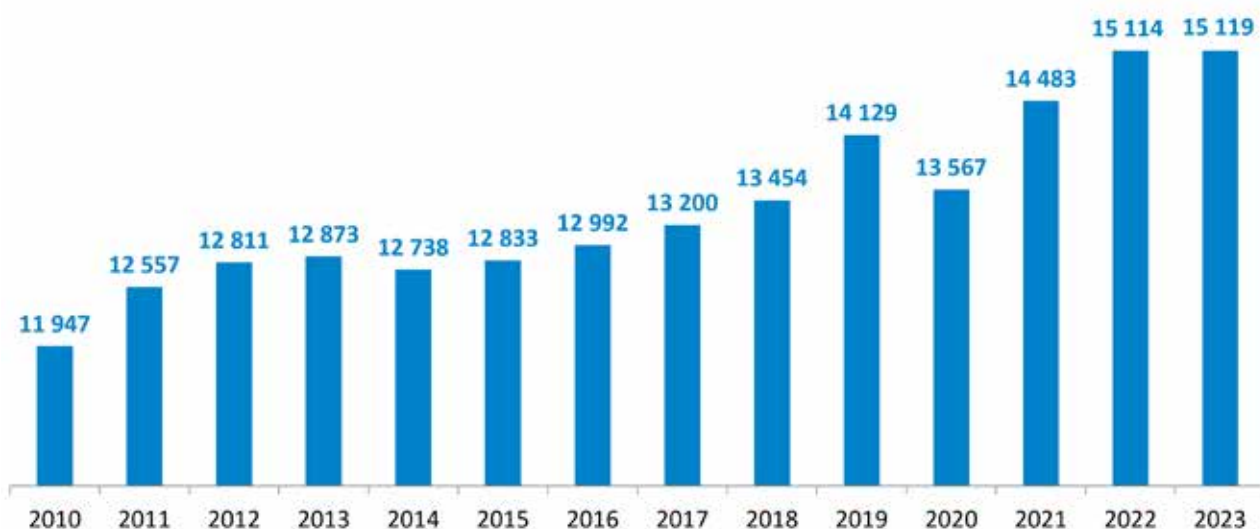
**9 567** salariés  
intérimaires déclarés

**+ 5 248** effectifs  
salariés (+3 526 en 2022)

Chiffres au 31/12/2023 - \*salariés suivis au cours des 12 derniers mois

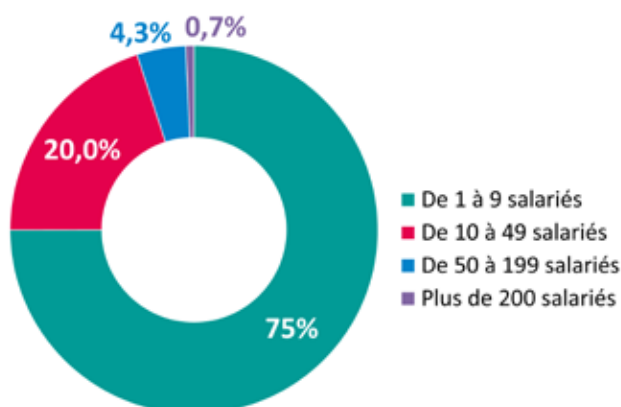
## ENTREPRISES ADHÉRENTES ET SALARIÉS SUIVIS EN 2023

Évolution du nombre d'entreprises adhérentes



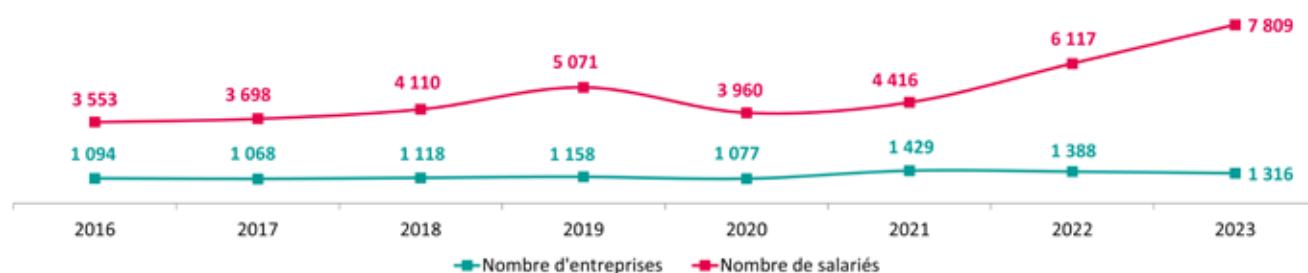
Après une quasi-stabilité entre 2012 et 2016, on observe une augmentation du nombre d'entreprises adhérentes progressive et significative depuis 2016, liée au **dynamisme économique des bassins de Rennes et de Vitré**. En 2020, le contexte sanitaire apparu en début d'année explique la baisse du nombre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



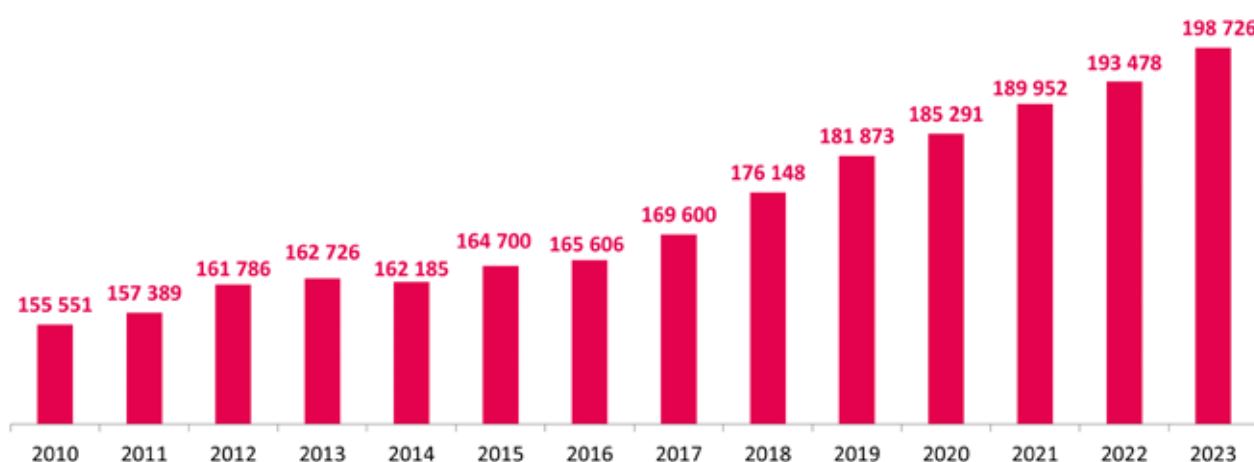
La répartition des entreprises adhérentes par taille d'entreprise reste stable d'année en année, avec **3/4 de TPE** (de 1 à 9 salariés) : **75% en 2023** (75% en 2022).

## Évolution du nombre de nouvelles adhésions



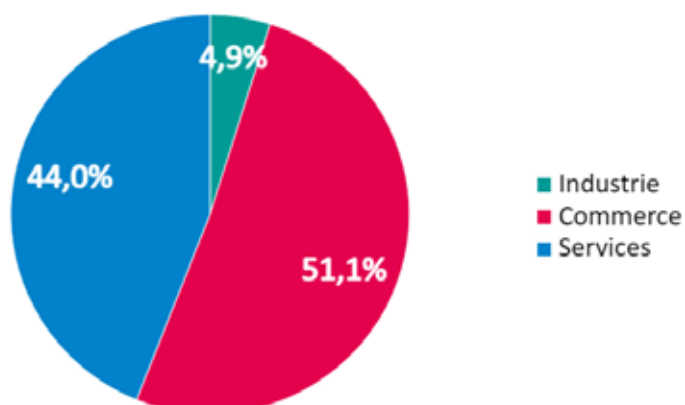
**1 316 entreprises** ont adhéré à l'AST35 en 2023 et **7 809 nouveaux salariés** ont été déclarés.

## Évolution du nombre de salariés déclarés

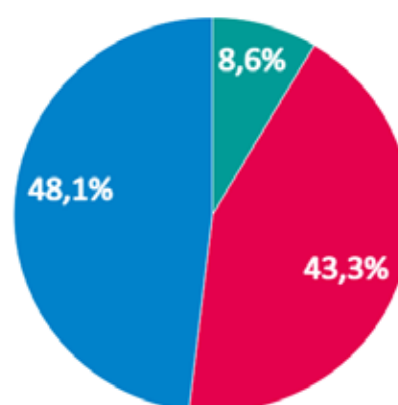


Le nombre de **salariés déclarés augmente** d'année en année, avec une **hausse plus importante depuis 2018**. Malgré la baisse du nombre d'entreprises adhérentes en 2020, le nombre de salariés déclarés connaît une **forte croissance depuis 2021**.

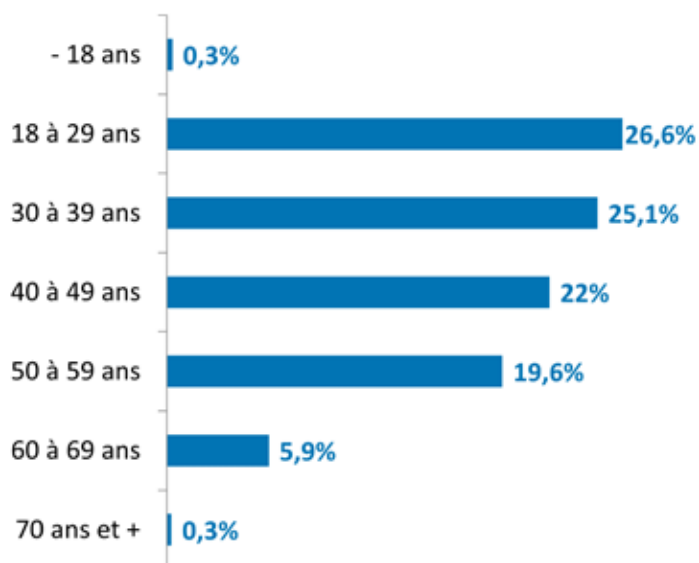
## Répartition des entreprises adhérentes par secteur d'activité



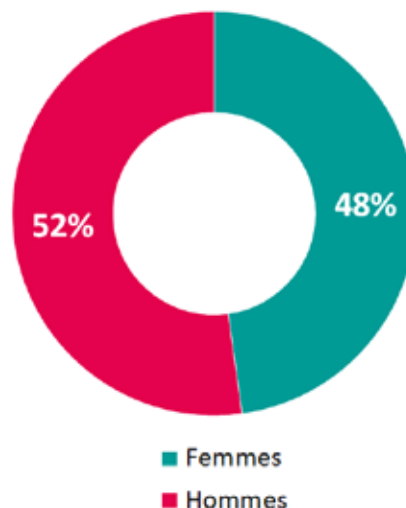
## Répartition des salariés suivis par secteur d'activité



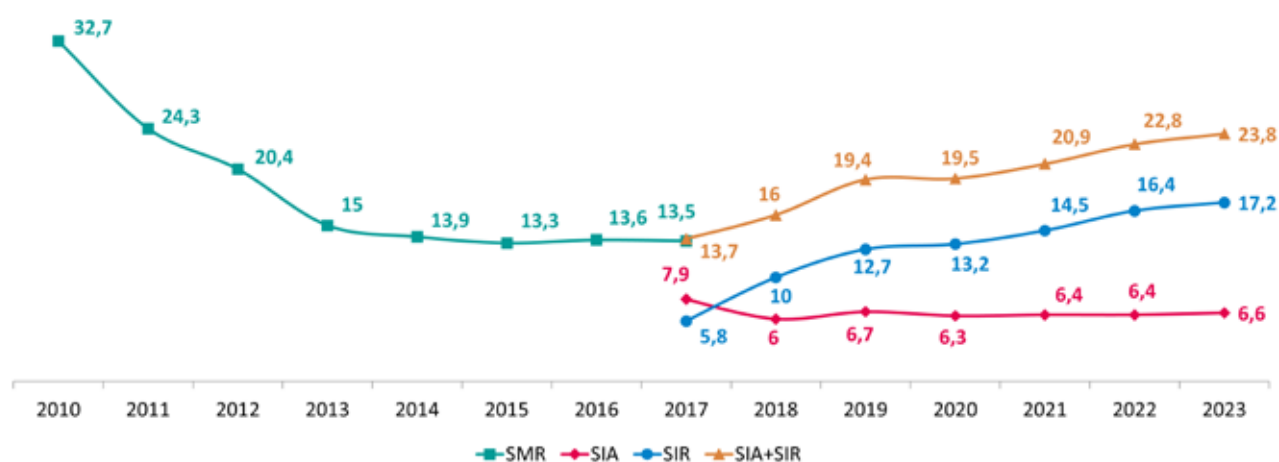
## Répartition des salariés suivis par âge



## Répartition des salariés suivis par sexe

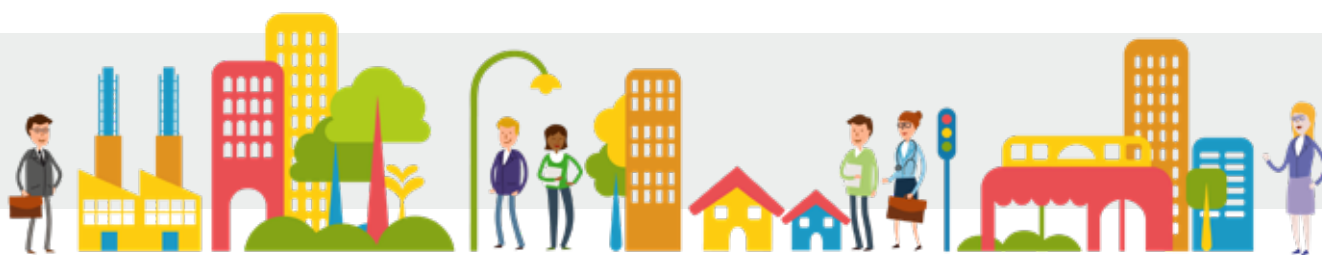


## Évolution du taux de salariés suivis en SMR, SIR et SIA



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.

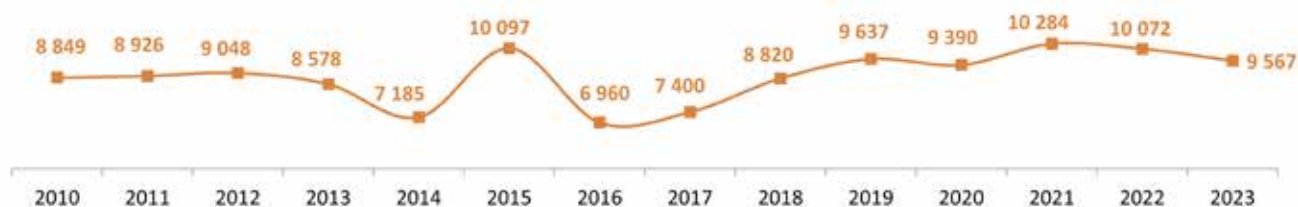


## AGENCES D'EMPLOI ET SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Évolution du nombre d'agences d'emploi



Évolution du nombre de salariés intérimaires déclarés



Après avoir noté en 2020 une légère baisse du nombre d'agences d'emploi et par la même occasion du nombre de salariés intérimaires déclarés, dans un contexte de crise sanitaire, on constate que cette situation ne dure pas avec une reprise à la hausse en 2021. Toutefois, malgré cette croissance continue du nombre d'agences en 2023, on observe une baisse notable du nombre de salariés intérimaires déclarés pour la même période.





# 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, collaborateurs 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 IPRP

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.

Depuis la loi du 2 août 2021 et le déploiement de l'offre socle de services, l'organisation des EPST s'est structurée autour de 3 pôles : médical, IPRP et PDP.



# PÔLE MÉDICAL - SUIVI DE SANTÉ

## ENTREPRISES ADHÉRENTES ET SALARIÉS SUIVIS EN 2023

**15 119** entreprises  
adhérentes

**198 726**  
salariés déclarés

**5 268**  
salariés / médecin ETP

Chiffres au 31/12/2023

### Effectifs salariés par équipe

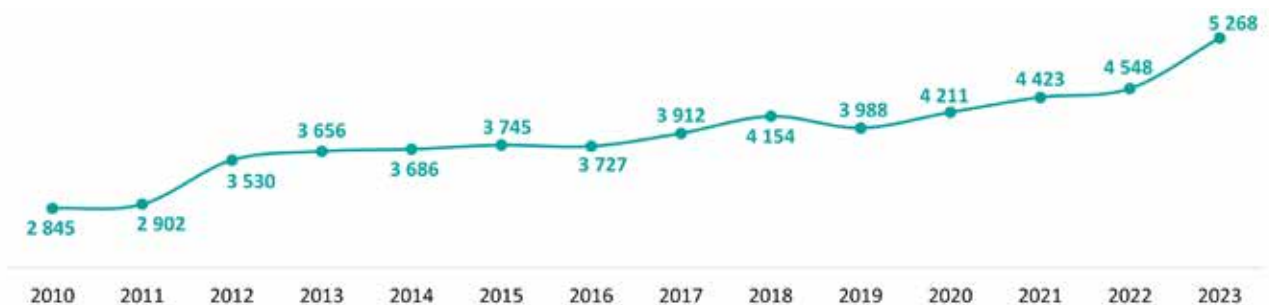
**198 726** salariés répartis dans **15 119** entreprises adhérentes.

Effectif moyen en charge : **5 268 salariés / ETP médecins du travail en activité.**

Méthode de calcul : nombre de salariés déclarés / nombre de médecin ETP en activité (198 726 / 37,72)

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 2023, le nombre de médecins ETP est en baisse importante (37,72 contre 42,54 en 2022), alors que le nombre de salariés suivis augmente (198 726 contre 193 478 en 2022). Cela explique la hausse du nombre de salariés par médecins ETP. En revanche, le nombre d'IDEST ETP reste stable (20,21 contre 20,7 en 2022).

### Typologie de suivi

**74,8%** Suivi  
Individuel Simple

**7%** Suivi  
Individuel Adapté

**18,2%** Suivi  
Individuel Renforcé

**3**

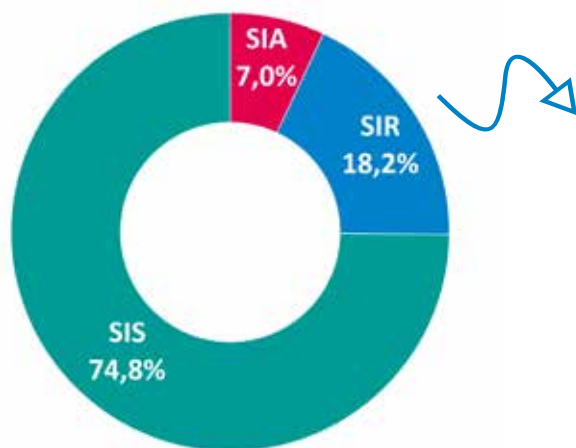
**typologies de suivi** (depuis l'évolution de la réglementation sur les modalités de suivi individuel des salariés entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017).

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

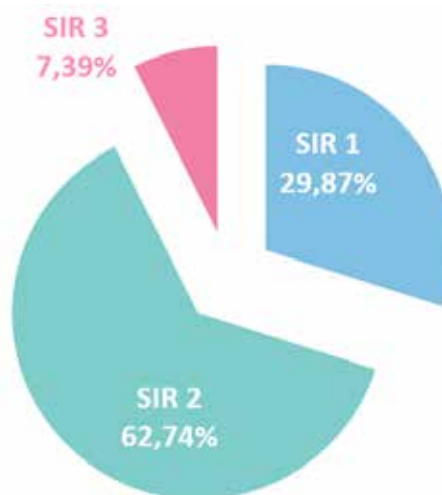
Au sein de la catégorie **SIR**, on distingue **3 autres catégories** :

- **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 règlementés 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

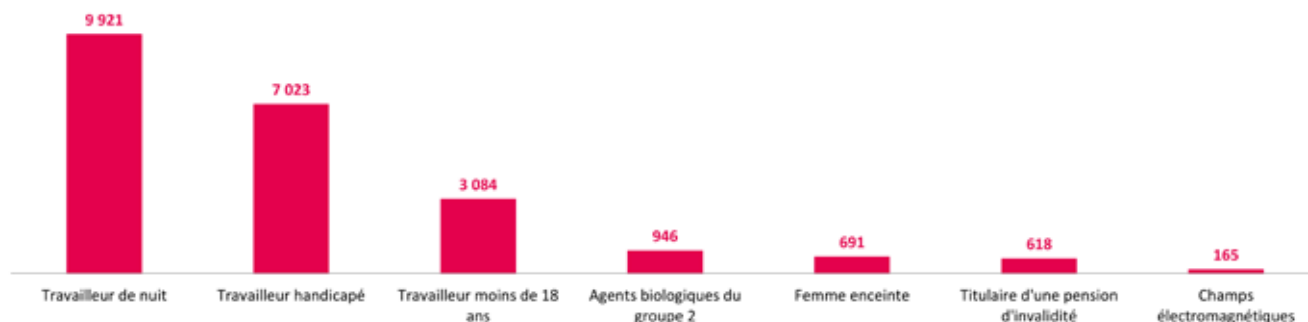


**3 915** salariés ont été déclarés en **SIR 3** par leur employeur.

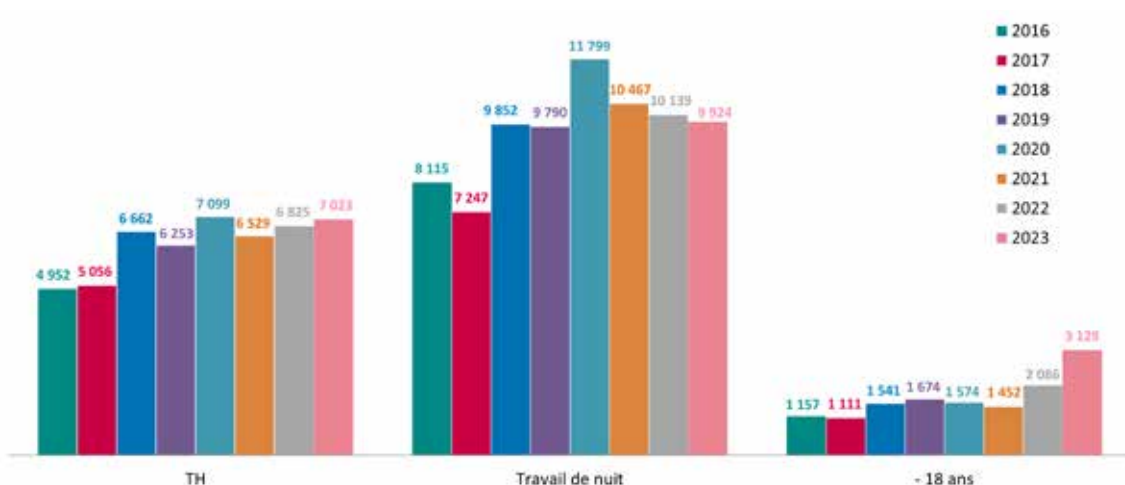
Répartition des catégories de SIR



## Répartition des catégories de SIA



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



## BILAN DE L'ACTIVITÉ CLINIQUE

**59 770**  
salariés convoqués  
soit **30,1%** des  
salariés déclarés

**2 751** rendez-vous  
excusés

*Le nombre d'absences aux visites ne comprend pas les absents excusés car, pour ces derniers, d'autres rendez-vous ont pu être programmés.*

**3 568**  
absents non excusés  
soit **6%** des  
salariés convoqués

**19%** visites  
périodiques

**81%** visites  
non périodiques

**61 116**  
actes

**8 551** visites de  
reprise

**5 721** visites de  
pré-reprise

**1 093** salariés  
déclarés inaptes  
1 268 en 2022

**1 040** visites  
médicales intérimaires  
réalisées

**337** visites médicales  
intermittents réalisées

**3 521** visites  
apprentis

*Chiffres au 31/12/2023*

|                                      | 2016          | 2017          | 2018          | 2019          | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Visites d'embauche*                  | 26 175        | 27 554        | 28 321        | 26 352        | 19 846        | 25 559        | 28 712        | 27 008        |
| Visites de reprise                   | 11 464        | 11 289        | 11 116        | 11 208        | 11 566        | 12 007        | 10 306        | 8 551         |
| Visites de pré-reprise               | 3 642         | 4 157         | 4 407         | 4 850         | 4 753         | 5 805         | 5 971         | 5 721         |
| Autres visites                       | 5 556         | 5 755         | 5 731         | 6 112         | 7 610         | 7 251         | 7 741         | 8 004         |
| dont visites de mi-carrière          | -             | -             | -             | -             | -             | -             | -             | 361           |
| dont visites de fin de carrière      | -             | -             | -             | -             | -             | -             | -             | 24            |
| <b>Total visites non périodiques</b> | <b>46 837</b> | <b>48 755</b> | <b>49 575</b> | <b>50 541</b> | <b>43 775</b> | <b>50 622</b> | <b>52 730</b> | <b>49 284</b> |
| <b>Total visites périodiques**</b>   | <b>19 897</b> | <b>17 569</b> | <b>15 183</b> | <b>10 924</b> | <b>7 470</b>  | <b>10 529</b> | <b>11 959</b> | <b>11 832</b> |
| Total visites médicales              | 66 734        | 66 324        | 64 758        | 61 465        | 51 245        | 61 151        | 64 689        | 61 116        |
| Dispenses                            |               | 1 654         | 2 591         | 1 378         | 1 538         | 1 648         | 2 440         | 2 643         |
| <b>Total actes</b>                   | <b>73 512</b> | <b>67 978</b> | <b>67 349</b> | <b>62 843</b> | <b>52 783</b> | <b>62 799</b> | <b>67 129</b> | <b>63 759</b> |

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

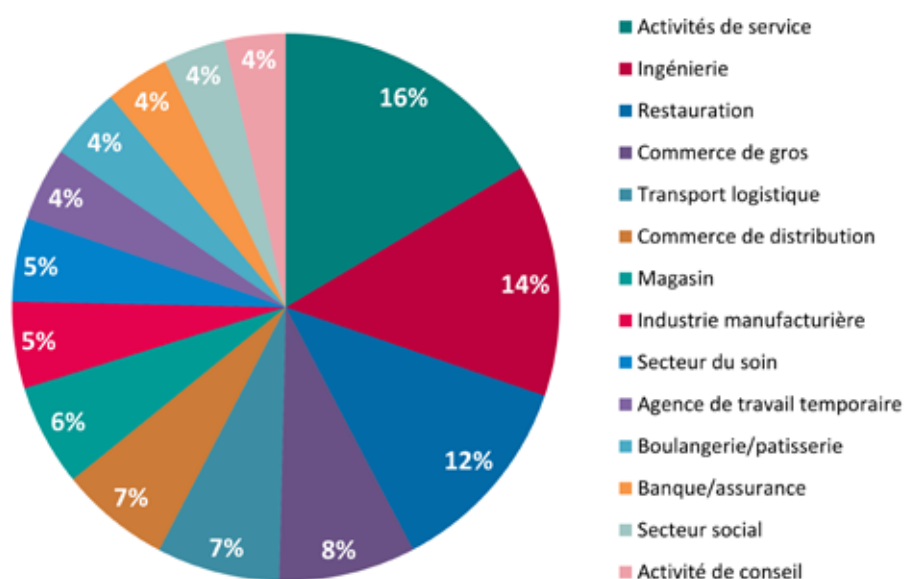
\*\*Visites d'Information et de Prévention Périodiques (VIP) + Visites intermédiaires + Examens Médicaux d'Aptitude (EMA) hors embauche



**Concernant les visites de reprise, la baisse relative notée s'explique par le fait que depuis les dernières évolutions réglementaires entrées en vigueur en avril 2022, dans le cas d'un arrêt maladie, la visite de reprise est obligatoire pour les arrêts de plus de 60 jours (30 jours avant avril 2022).**

## Absentéisme

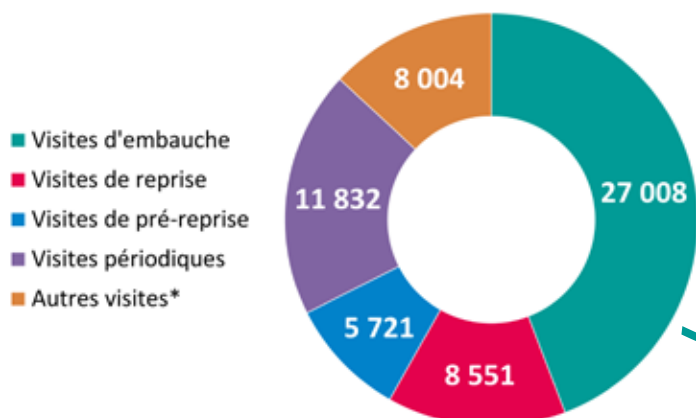
Répartition par secteur d'activité des salariés absents non excusés



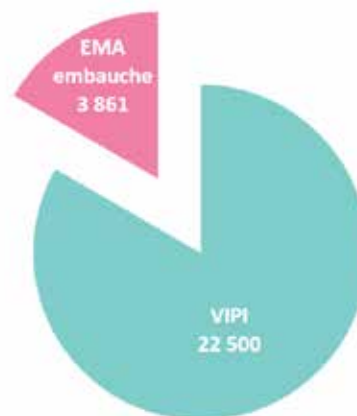
NB : les secteurs d'activités comptant moins de 80 salariés absents non excusés en 2023 n'ont pas été comptabilisés dans ce graphique (Garage/carrosserie, Association/loisir, Aide à domicile, Enseignement/formation, Boucherie/charcuterie, Immobilier, Industrie agro-alimentaire (autre que fromagerie), Hébergement, Société de maintenance, Administration, Bâtiment, Salon de coiffure/institut de beauté, Fromagerie, Electricité/gaz/eau, Blanchisserie, Service funéraire, Vétérinaire).

## Typologie de visite

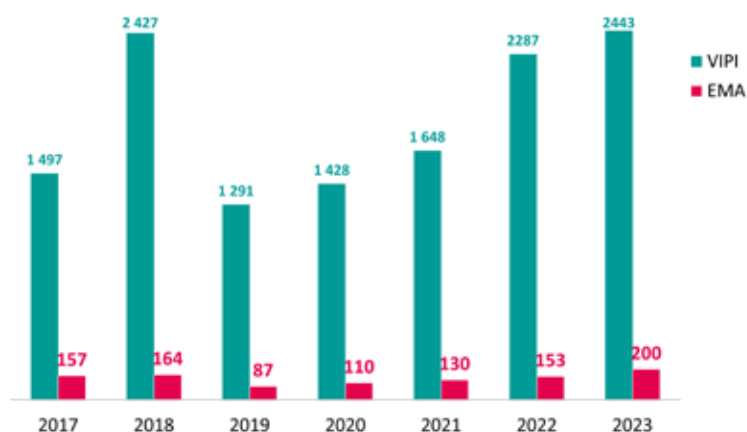
Répartition des types de visite



Répartition des visites d'embauche

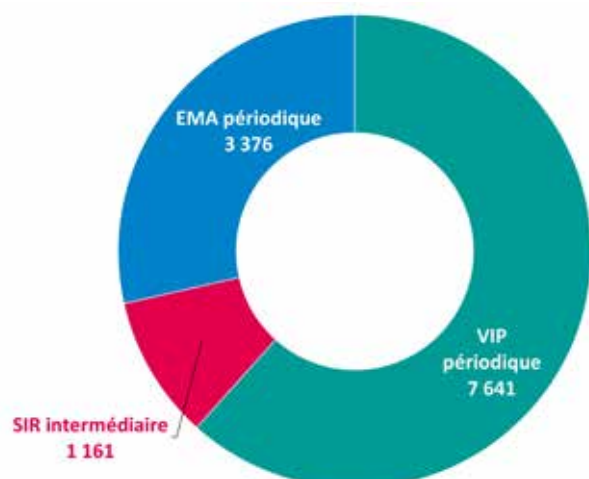


Répartition des dispenses d'embauche (VIPI + EMA)

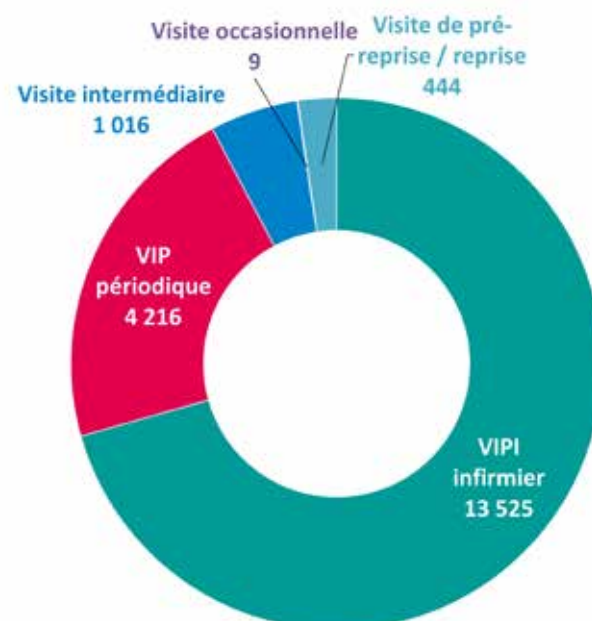


Avec la réglementation de 2016 (décret n°2016-1908 du 27/12/2016), le médecin du travail a la possibilité de dispenser certains salariés (ainsi que les salariés intérimaires) de visites d'embauche, que le suivi soit simple, adapté ou renforcé (articles R4624-15, R4624-17, R4624-27, R4625-11 et R4625-13). 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

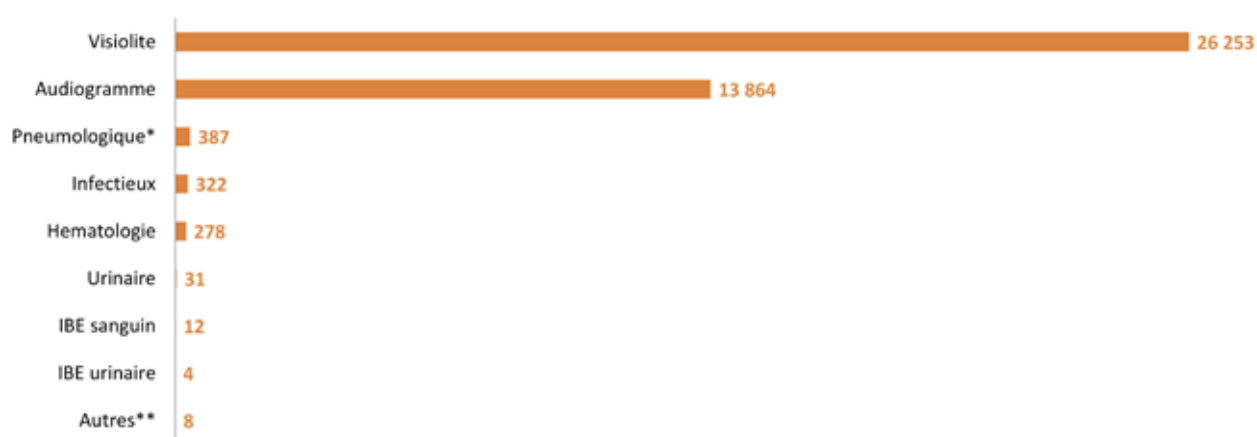


## Répartition du suivi individuel réalisé par les IDEST



## Examens complémentaires

## Répartition des examens complémentaires



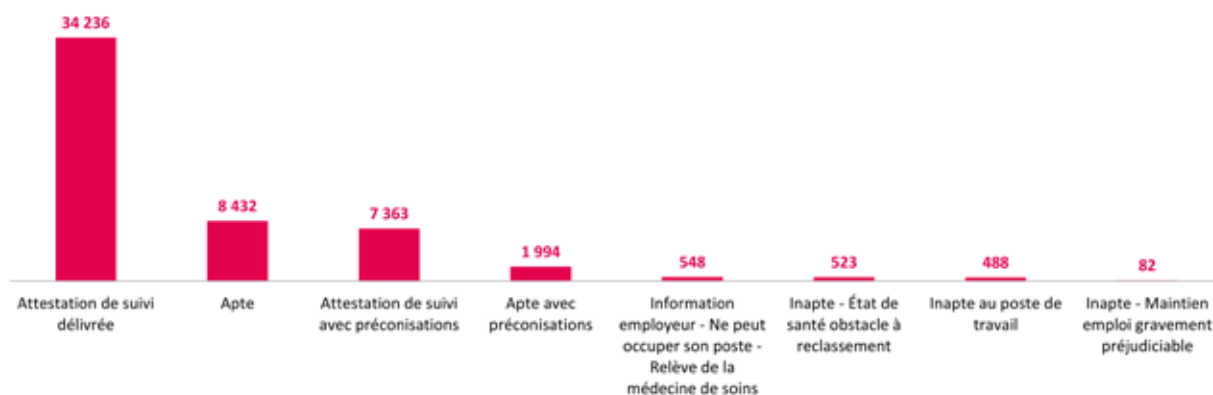
\*En 2023, **331** tests de spirométrie ont été effectués. La spirométrie permet de dépister certaines maladies respiratoires en lien avec une exposition professionnelle (aux fibres, poussières, fumées, produits chimiques). Elle aide le médecin à évaluer la capacité respiratoire et peut permettre un diagnostic précoce de pathologies telles qu'un asthme.

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

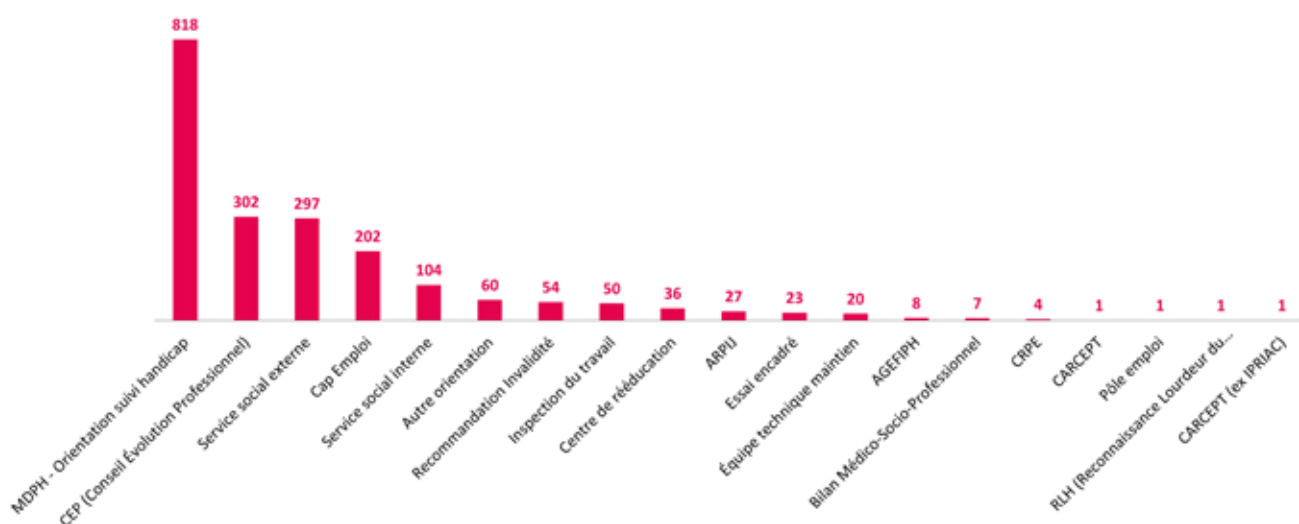


## Conclusions médicales et professionnelles

### Répartition des conclusions professionnelles

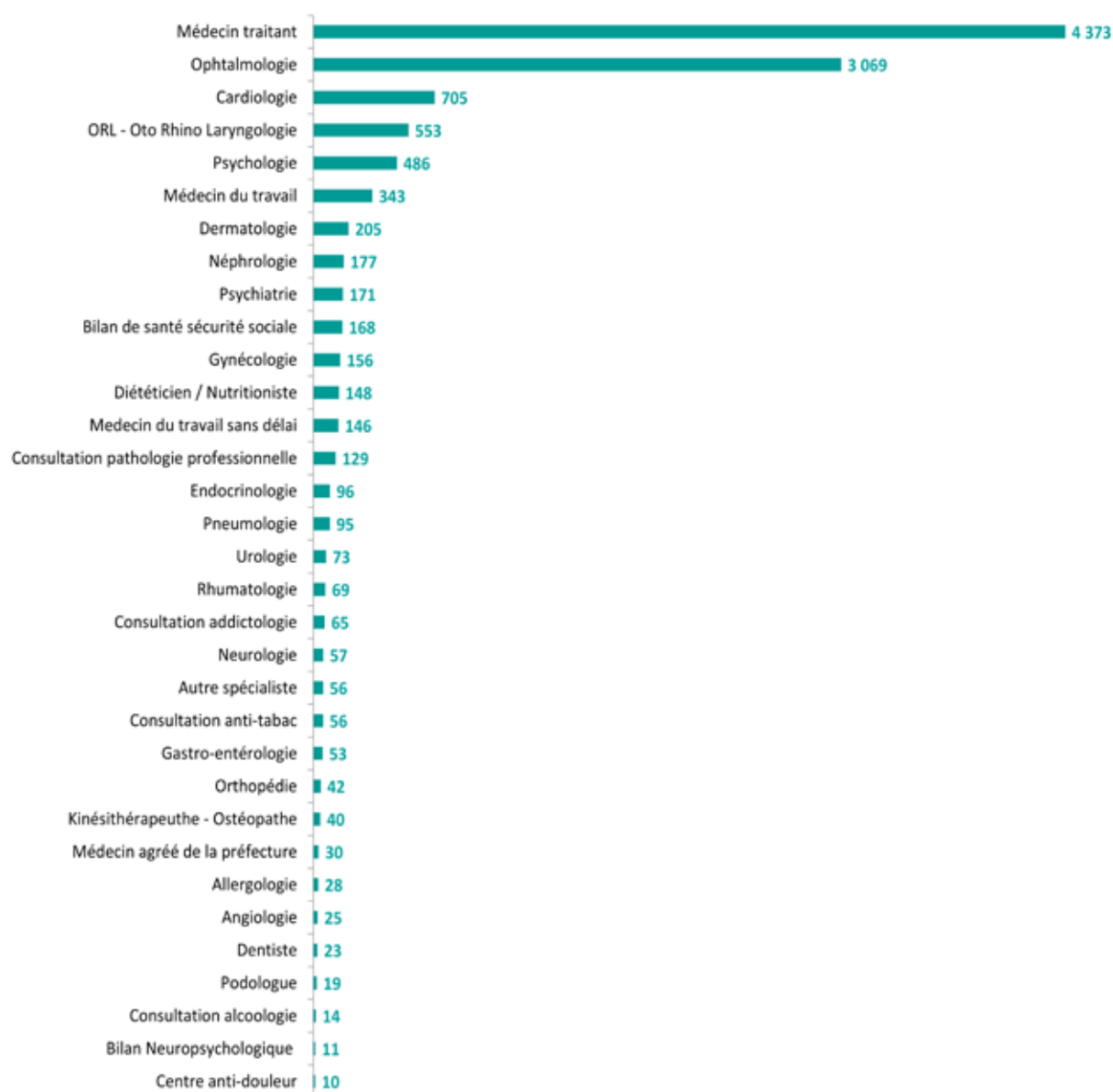


### Répartition des orientations vers d'autres professionnels



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

## Répartition des orientations médicales et paramédicales



\*Autres : Hépatologie, Médecin Inspecteur Régional du Travail, Centre anti-douleur, Consultation alcoologie, Hématologie, Oncologie, Urgence



## Suivi des intérimaires

|                                                       | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    | 2022    | 2023    |
|-------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>Intérimaires déclarés</b>                          | 7 400   | 8 820   | 9 315   | 9 045   | 10 284  | 10 804  | 9 567   |
| <b>Demandes recevables</b>                            | 6 153   | 6 565   | 8 313   | 8 252   | 11 828  | 14 847  | 14 438  |
| <b>Nombre de convocations données</b>                 | 2 838   | 2 869   | 2 099   | 1 281   | 1 246   | 1 273   | 1 206   |
| <b>Visites médicales réalisées</b>                    | 2 032   | 1 947   | 1 990   | 1 202   | 1 146   | 915     | 1 040   |
| <b>Ratio réalisées / recevables</b>                   | 33%     | 29,7%   | 21,4%   | 14,6%   | 9,7%    | 7,6%    | 7,2%    |
| <b>Effectifs déclarés totaux</b>                      | 169 600 | 176 148 | 181 681 | 185 291 | 189 952 | 193 478 | 198 726 |
| <b>Ratio intérimaires déclarés / effectifs totaux</b> | 4,4%    | 5%      | 4,6%    | 4,9%    | 5,4%    | 5,7%    | 4,9%    |

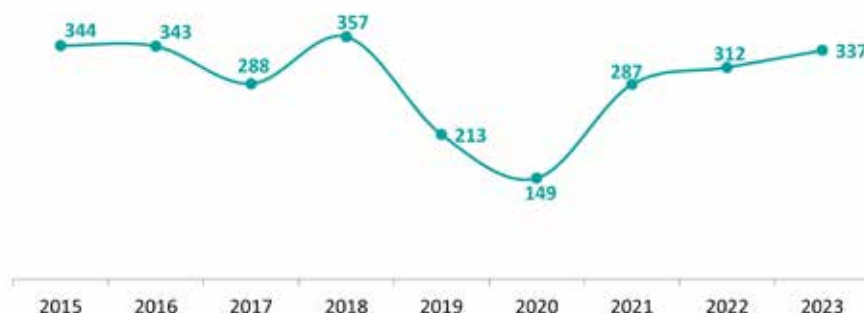
Depuis mars 2023, les visites médicales sont également réalisées par des infirmiers en santé au travail. Cela peut expliquer en partie l'augmentation du nombre de visites médicales.



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.

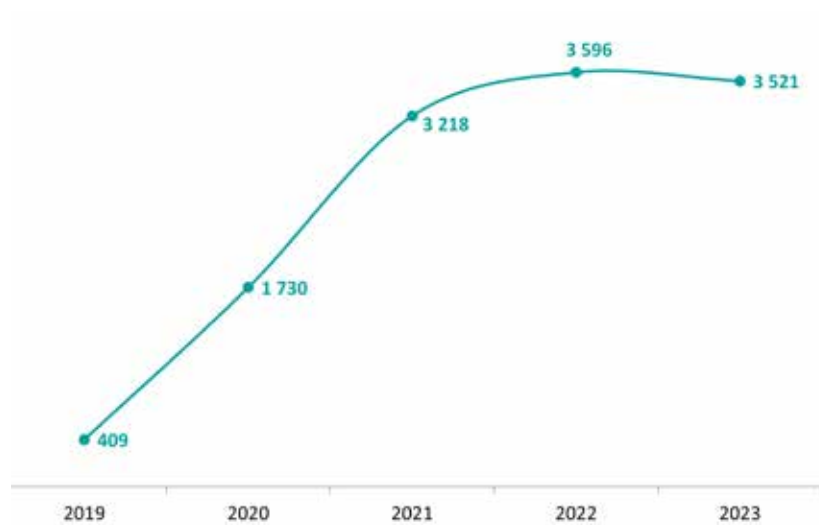
## Suivi des intermittents du spectacle

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



## Suivi des apprentis

Évolution du nombre de visites apprentis



En 2023, **3 521 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.

**1 040** visites médicales  
intérimaires réalisées

**337** visites médicales  
intermittents réalisées

**3 521** visites  
apprentis

## PÔLE MÉDICAL - ACTIONS EN ENTREPRISE



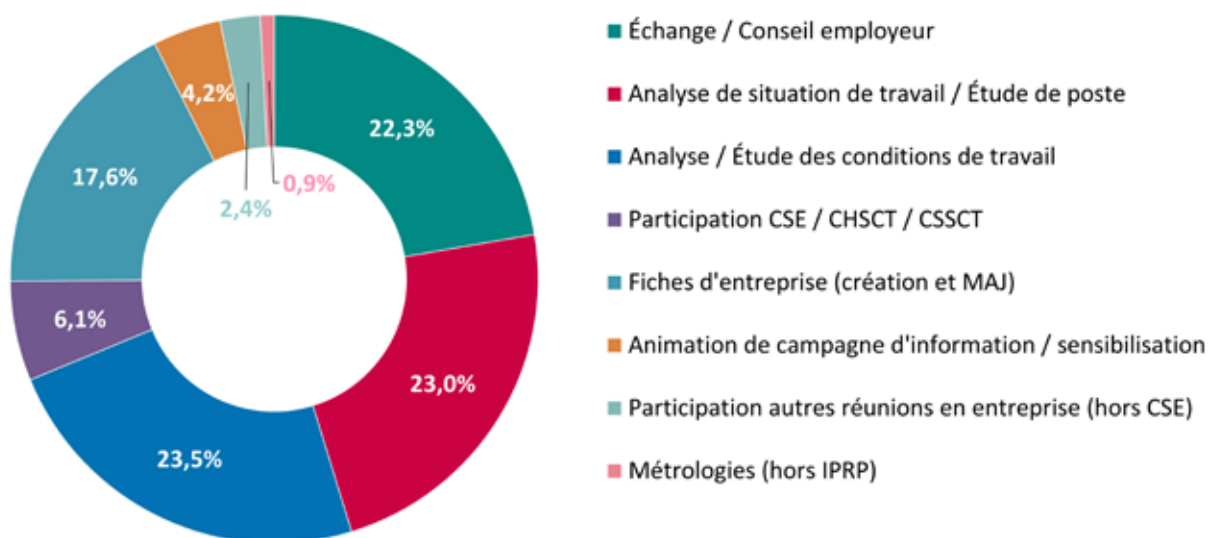
Le médecin du travail, animateur de l'équipe pluridisciplinaire, coordonne les **actions en milieu de travail** des assistants de prévention, des IDEST et des IPRP.

**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

En 2023, **5 633 actions en milieu de travail** ont été réalisées par le pôle médical et le pôle prévention IPRP.

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%

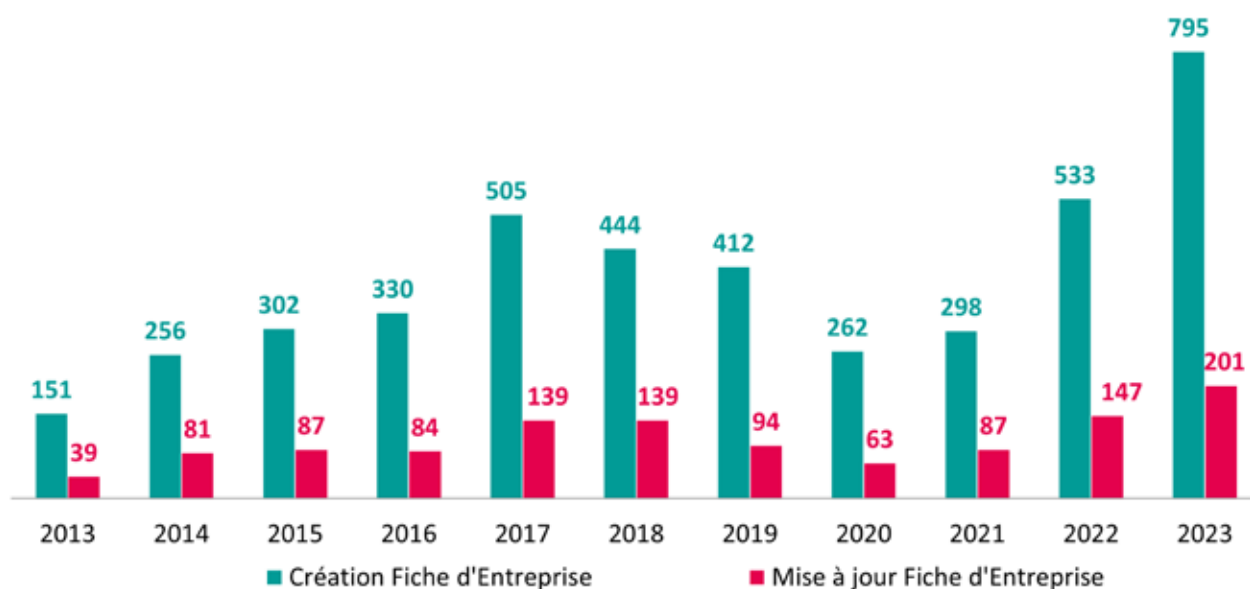
*Les chiffres comptabilisés correspondent à une saisie de l'AMT dans le logiciel métier Medtra4. Il existe des biais du fait d'une saisie partielle ou absente.*

## FICHES D'ENTREPRISE (FE)



Depuis 2013, **5 449** fiches d'entreprise ont été réalisées par les professionnels de prévention et de santé au travail de l'AST35. Le Service a progressé dans ses actions d'élaboration et de mise à jour des Fiches d'Entreprise (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, qui s'est poursuivie en 2023.

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





## ACTIVITÉS DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION



En 2023, **13 assistants de prévention** (dont 2 en formation) interviennent pour les médecins du secteur dont ils dépendent. Depuis octobre 2022, Erwan Daniel, occupe la fonction de responsable des assistants de prévention, en complément de son poste d'ingénieur hygiène-sécurité. Chaque secteur est composé d'un médecin référent pour maintenir un lien fonctionnel.

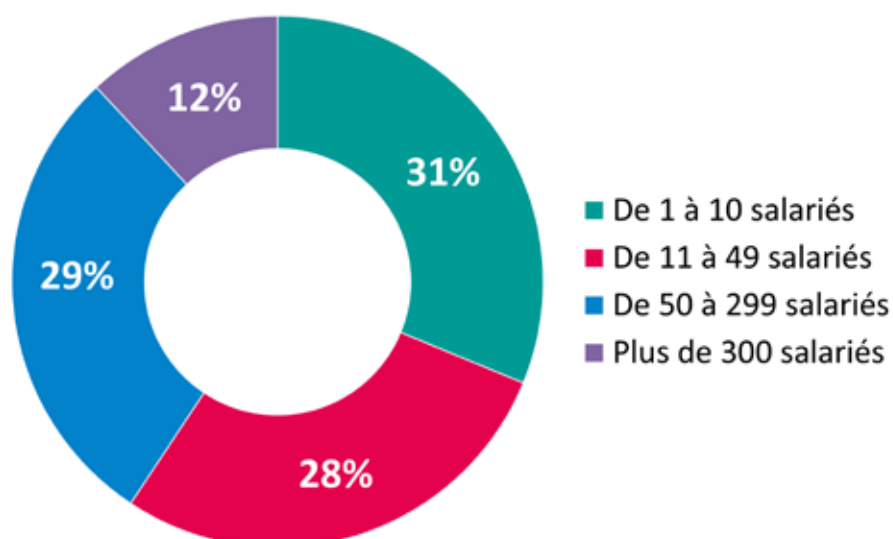
### Bilan de l'activité des assistants de prévention

| Libellé des modèles d'interventions<br>(prévention et AMT)                                              | Nombre<br>d'actions | Statut de l'intervention |            |            |                            |            |          |                             |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|------------|------------|----------------------------|------------|----------|-----------------------------|--------------|
|                                                                                                         |                     | À planifier              | Abandonnée | En cours   | Refusée par<br>l'employeur | Sans suite | Reportée | À valider par le<br>médecin | Terminée     |
| Action de prévention primo-adhérent                                                                     | 454                 | 3                        | 3          | 32         | 11                         | 199        | 1        | 12                          | 193          |
| Mise à jour de Fiche d'Entreprise                                                                       | 104                 | 3                        | 1          | 9          |                            | 4          |          | 3                           | 84           |
| Création de Fiche d'Entreprise                                                                          | 782                 | 19                       | 7          | 48         | 5                          | 188        | 4        | 23                          | 488          |
| Analyse des FDS dans le logiciel Toxist                                                                 | 79                  |                          |            | 4          |                            |            |          |                             | 75           |
| Étude d'un poste de travail : observations,<br>description de poste et préconisations<br>d'aménagements | 27                  |                          | 1          |            |                            |            |          |                             | 26           |
| Webinaire sur les actualités liés au DUERP                                                              | 108                 |                          |            |            |                            |            |          |                             | 108          |
| Animation d'un atelier de prévention au sein<br>de l'AST35                                              | 43                  |                          |            |            |                            |            |          |                             | 43           |
| Accompagnement par un préventeur au sein<br>de l'entreprise                                             | 71                  | 1                        |            | 13         |                            | 1          | 1        |                             | 55           |
| Échanges / Rencontres avec employeur                                                                    | 87                  |                          |            | 1          |                            |            |          |                             | 86           |
| Restitution d'une étude ou d'une intervention                                                           | 8                   |                          |            |            |                            |            |          |                             | 8            |
| Sollicitation de l'entreprise                                                                           | 4                   |                          |            |            |                            |            |          |                             | 4            |
| Métrologie d'ambiance sonore et lumineuse                                                               | 3                   |                          |            |            |                            |            |          |                             | 3            |
| <b>TOTAL DES AMT SAISIES DANS MEDTRA</b>                                                                | <b>1 770</b>        | <b>26</b>                | <b>12</b>  | <b>107</b> | <b>16</b>                  | <b>392</b> | <b>6</b> | <b>38</b>                   | <b>1 173</b> |

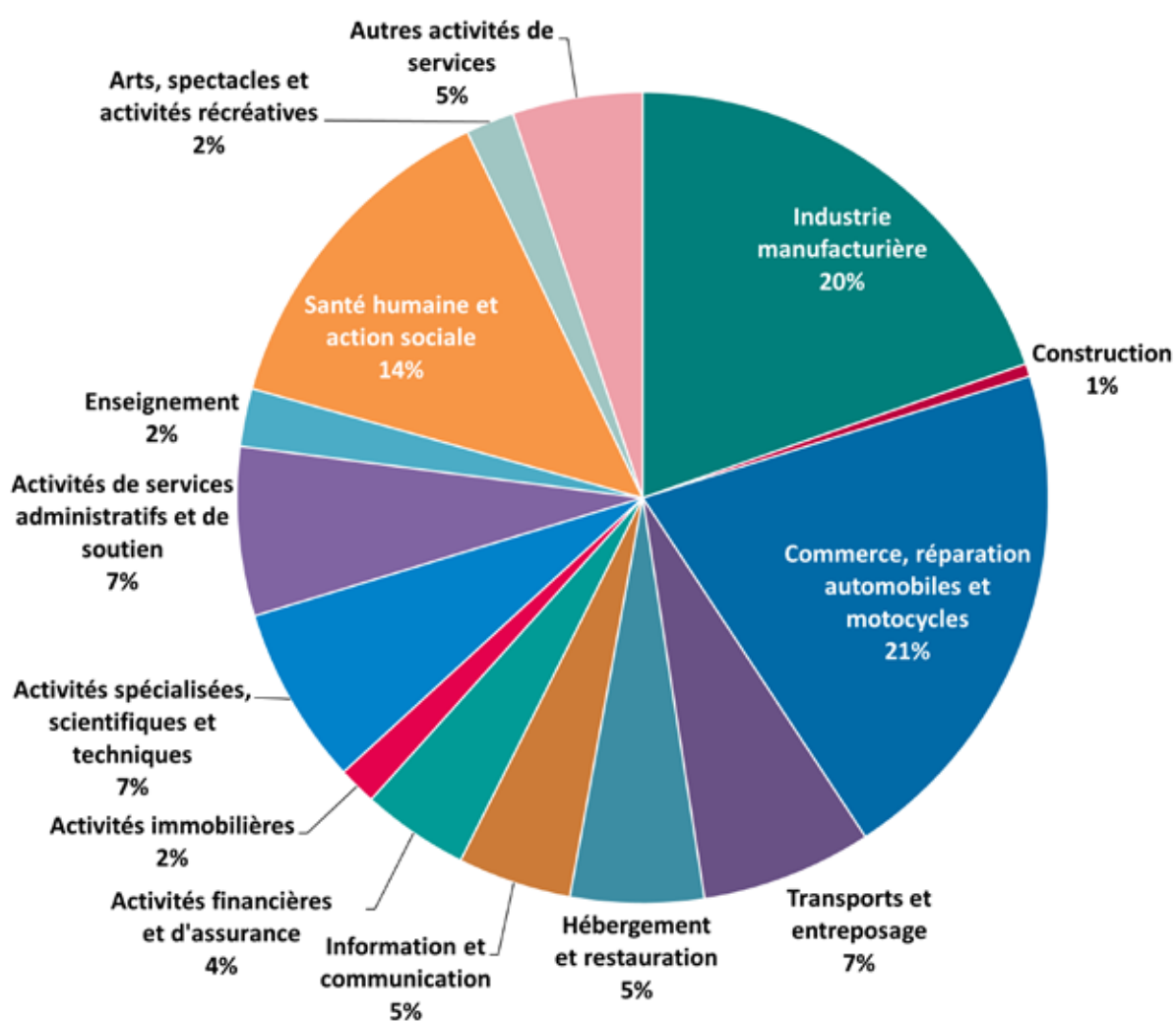
Parallèlement aux interventions réalisées en entreprise, les assistants de prévention participent à plusieurs **groupes de travail en lien avec le projet de service 2019-2023**. L'action dédiée au parcours adhérents (fiche-action n°6) est co-pilotée par une assistante de prévention et le responsable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

Par ailleurs, les assistants de prévention ont été amenés à animer un certain nombre de webinaires et ateliers de prévention en 2023 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 - ARCHIVAGE

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

- Poursuite par les assistantes médicales du Service de l'archivage des dossiers années de dernière visite en 2012 et 2013, commencée le 14 novembre 2022.
- 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 2023, **26 875 dossiers supplémentaires** ont été archivés chez Iron Mountain, soit un total pour le Service de **294 935** au 31 décembre 2023.

Évolution du nombre de dossiers demandés auprès d'Iron Mountain

| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018  | 2019  | 2020 | 2021  | 2022  | 2023  |
|------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| 110  | 157  | 721  | 868  | 944  | 1 251 | 1 179 | 622  | 2 118 | 1 510 | 1 672 |

Nombre de dossiers archivés chez Iron Mountain par secteur géographique au 31/12/2023

| Secteur                        | Nombre de dossiers stockés chez Iron Mountain |
|--------------------------------|-----------------------------------------------|
| Plélo                          | 2 030                                         |
| Rennes Nord-Ouest              | 49 783                                        |
| Rennes Ouest                   | 23 076                                        |
| Rennes Centre-Ville Longchamps | 36 715                                        |
| Beaulieu Sud                   | 43 615                                        |
| Beaulieu Sud-Est               | 40 389                                        |
| Beaulieu Nord-Est              | 63 403                                        |
| Vitré                          | 35 924                                        |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>294 935</b>                                |

**+26 875** dossiers archivés à l'extérieur pour l'ensemble des territoires Rennes/Vitré par rapport à 2022

# 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<sup>er</sup> 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 2023, 99 vacations ont été dédiées à cette activité.

### Actions directes auprès des médecins du travail en dehors de toute démarche de biométrie

- 4 demandes d'avis sur le suivi post professionnel à mettre en place dans le cadre de visites médicales de fin de carrière.
- 2 avis sur le suivi à mettre en place dans le cadre d'expositions au plomb.
- 1 avis sur la mise en place ou pas d'un suivi en surveillance individuel renforcé du fait de l'exposition à des gaz d'échappement de moteurs diesels, aux carburants.
- 3 avis sur le suivi médical de salariés exposés aux carburants.
- 2 avis sur des métriologies atmosphériques.
- 1 avis à la suite d'une exposition accidentelle à des substances chimiques.
- 4 avis concernant des situations « grossesse et travail ».
- 1 avis sur des fiches de données de sécurité.
- 2 avis sur le suivi en cas d'exposition à la silice cristalline.
- 1 avis sur la démarche à avoir pour établir ou pas un lien exposition au poste/pathologie.

### Actions concernant la biométrie

#### 14 demandes de mise en place d'une démarche de biométrie :

- 5 ont été effectuées : surveillance biométriologique dans le cadre d'une exposition aux carburants, aux fumées de soudage, à l'acide borique, aux médicaments anti cancéreux, au nickel.
- 1 sera effectuée en 2024 : surveillance biométriologique de l'exposition à des solvants (activité de traitement de surface).
- 4 démarches n'étaient pas justifiées sur les données d'évaluation de l'exposition à disposition en 2023.
- 2 sont en attente de compléments d'évaluation de l'exposition.
- 2 n'ont, à ce jour, pas l'adhésion des employeurs.

#### Détail des mesurages réalisés :

- Exposition à des fumées de soudage : 4 mesures de chrome urinaire, 4 mesures de nickel urinaire, 4 mesures de cadmium urinaire, 4 mesures de cadmium sanguin, 4 mesures de manganèse sanguin.
- Exposition à l'acide borique : 18 mesures de bore urinaire.

- Exposition aux carburants : 1 mesure de benzène urinaire, 1 mesure d'acide S phenyl mercapturique, 1 mesure de alpha + bêta naphtol urinaire.
- Exposition au nickel : 2 mesures de nickel urinaire.
- Exposition aux médicaments cytotoxiques/ cytostatiques : 35 prélèvements de l'alpha fluoro bêta alanine, 35 prélèvements de cyclophosphamide.

**A noter que la mise en place de chaque étude de biométrie nécessite :**

- D'effectuer une analyse de la demande avec l'étude de la FE, du DUERP, de la synthèse Toxilogist.
- Des rencontres avec les équipes santé travail.
- La réalisation d'une étude de poste/des conditions d'activité.
- L'établissement d'un plan de prélèvement avec le choix des paramètres à mesurer nécessitant des échanges la laboratoire réalisant les dosages.
- La rédaction des contrats d'intervention, plaquettes et fiches d'information à destination des salariés.
- L'organisation pratique des prélèvements avec l'aide de l'assistante de Toxobio 35.
- La réalisation des prélèvements par une infirmière santé travail ou le médecin référent en toxicologie médicale en l'absence d'IDEST dans l'équipe.
- La gestion des prélèvements avec la préparation à l'envoi.
- La rédaction de rapports de restitution individuel des résultats et collectif à destination de l'employeur.
- L'organisation de réunions de restitution avec la réalisation de supports de présentation (PPT).

Le développement d'un projet de biométrie, devant concerner, à terme, plusieurs établissements de soins. Il vise à caractériser l'exposition des salariés aux médicaments anti-cancéreux.

**Les actions réalisées :**

- Recherche bibliographique.
- Participation à 7 réunions du groupe de travail « milieux de soins » en interne.
- Visites des services concernés de 2 cliniques.
- Rencontre avec une direction.
- 2 présentations de la démarche (CSSCT, groupe de pilotage).
- 1 réunion d'information auprès des salariés participants d'un établissement.

---

## Formation

- Participation au congrès du BTP sur le thème de la biométrie.

---

## Réunions externes

- Participation à 3 réunions du groupe régional Présanse Bretagne (réunions des toxicologues bretons des SPSTI).
- Présence à la réunion, organisée en visio-conférence, entre les IDEST de l'AST35 et deux IDEST de la STC 29 présentant leurs retours d'expériences sur leurs participations aux actions de biométrie.

## ACTIVITÉS DE FORMATION

- En avril, Dr Renoux a été membre du jury de soutenance des mémoires DES médecine du travail et DIU pratique médicale en santé au travail.
- En septembre, Dr Renoux est intervenue dans un cours du Pr Paris pour les étudiants du Master 2 «Évaluation et Prévention des Risques Professionnels». Elle a également participé à une séance d'échanges et de pratiques dans le cadre du DIU pratique médicale en santé au travail.
- En octobre, Dr Renoux a participé au jury des étudiants du DIUST, présenté les travaux d'application des IDEST en formation. Elle a également été membre du jury de soutenance des mémoires DES médecine du travail et DIU pratique médicale en santé au travail.
- En novembre, Dr Renoux a présenté les missions des SPSTI lors d'une formation d'ingénieurs prévention de la Carsat.
- Tout au long de l'année, Dr Renoux a co-animé avec Laurence Martin, juriste, plusieurs formations juridiques en interne (suivi individuel en santé au travail, inaptitude, écrits en santé au travail) pour les nouveaux embauchés (médecins du travail, internes et IDEST).

## 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

- En janvier, Dr Renoux a participé à une rencontre organisée dans le cadre du Réseau des référents handicap animé par l'Agefiph afin de présenter les missions des SPSTI et notamment les visites de mi-carrière et les rendez-vous de liaison.
- En janvier, les médecins coordinateurs ont participé à une réunion avec la DREETS et les directeurs des SPSTI.
- En janvier, Dr Renoux était présente au Forum des métiers de la santé à la faculté de médecine de Rennes.
- En mars, Dr Renoux a co-animé un webinaire organisé par la branche AFT Transport & Logistique intitulé «Incapacité et inaptitude : quels enjeux pour les entreprises ?». Durant ce mois, elle a également rencontré le service social de la Carsat.
- En avril, Dr Renoux a participé au bilan de la formation continue de l'Université de Rennes 1. Elle a également été sollicitée par la CPAM dans le cadre de l'enregistrement d'un film destiné aux professionnels de santé : grossesse et travail.
- Dr Renoux participe au Comité d'Orientations de l'ARACT, en tant que membre qualifié.

- En mai, Dr Renoux a été conviée à une réunion par la référente PDP de l'Assurance Maladie afin d'avoir une présentation du dispositif «convention de rééducation professionnelle en entreprise».
- En juillet, Dr Renoux a présenté avec le Dr Olivier Brassard la thèse de ce dernier à la MDPH : «Pour une meilleure prise en compte du lien santé-travail dans l'attribution de la RQTH : enquête auprès des médecins du travail d'Ille-et-Vilaine».
- En 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». Durant ce mois, elle a également participé à la commission d'orientation de l'Aract.
- Depuis le mois de novembre, Dr Renoux est membre du CRRMP (Commission Régionale de Reconnaissance des Maladies Professionnelles) et participe aux séances de cette commission en l'absence du médecin inspecteur du travail.
- Par ailleurs, Dr Renoux a participé à des webinaires organisés par la Société Française de Médecine du Travail sur la thématique «équipe pluridisciplinaire et délégations», et avec l'ISTNF au sujet de la «jurisprudence autour des pratiques du médecin du travail : échanges avec la chambre sociale de la Cour de Cassation».

## **ACTIVITÉS LIÉES AU TRAVAIL EN PLURIDISCIPLINARITÉ**

---

- Organisation des réunions plénières.
- Participation aux réunions de secteurs, aux réunions des IDEST et ADP.
- Participation aux réunions avec CO-RESO.
- Participation aux groupes de travail du projet de service et aux réunions dans le cadre de la fusion.
- Participation aux réunions institutionnelles de l'AST35 : Commission de contrôle et Conseil d'Administration, Assemblée Générale.
- Participation aux réunions organisées par Présanse Bretagne.
- Dr Renoux a participé à une commission ARPIJ (Action de Remobilisation Professionnelle sous Indemnités Journalières).



## ACTIVITÉS DE L'ANIMATEUR IDEST

**Au 31 décembre 2023, il y avait 21 IDEST au sein du Service, répartis sur 7 secteurs.**

La mission de l'animateur IDEST remplie par Béatrice Loison, depuis le 7 janvier 2022, comprend trois volets. Un premier volet qui est d'animer le groupe métier des IDEST, un second volet qui est d'être l'interlocuteur avec la Direction, les trois médecins chargés de mission et les fonctions support. Enfin, un troisième volet, qui est de participer à la promotion externe, du métier d'IDEST au sein d'un SPSTI.

Les principales actions qui ont été conduites durant l'année 2023 sont détaillées ci-dessous.

### Animation du groupe métier IDEST

- **Réalisation du parcours d'intégration d'une IDEST**, sur le secteur Nord-Est. Le parcours a été élaboré avec la Direction, les services, RH, communication, moyens généraux, le chef de projet fonctionnel informatique, le médecin chargé du système d'information, les IDEST, le médecin chargé de la coordination médicale, l'équipe santé (médecin du travail et assistante médicale), la chargée de secteur, le responsable des assistants de prévention et le responsable des IPRP.
- **Co-animation de quatre réunions métier d'IDEST** avec un binôme d'IDEST et le médecin de la coordination médicale présent en fin de réunion. Ces réunions permettent le partage et la transmission d'informations sur des sujets d'actualité. Lors de ces réunions, des intervenants internes mais également externes peuvent y participer. En 2023, il y a eu l'intervention d'IDEST du Service de Quimper pour un retour d'expérience sur la biométrie, deux collègues IDEST de l'AMIEM pour une présentation du jeu, « jerisqoi » et une tabacologue de la clinique Saint Laurent.
- **Une demi-journée de retours d'expériences en demi-groupes**. Pour la première fois en juillet 2023, 3 ateliers de retour d'expériences et d'échanges de pratiques des IDEST ont été mis en place, avec un ou deux intervenants par atelier, un rapporteur et un temps de mise en commun des échanges.
- **Une réunion avec l'ensemble des IDEST des 3 Services**, AST35, STPF35 et STSM 35, s'est déroulée le 3 octobre 2023, pour une présentation mutuelle, en prévision de la fusion des 3 Services.
- **Mise en œuvre d'une formation sur la fiche d'entreprise**. Dans le cadre du plan de développement des compétences des IDEST, un travail a été conduit avec les RH et le responsable des assistants de prévention, pour mettre en place une formation sur la fiche d'entreprise (FE), afin d'accompagner les IDEST dans la réalisation de cette mission. Cette formation a été animée par le Docteur Magallon, du centre de formation « Actif ». Deux formations ont été proposées en intra. Une première, d'une durée de 1,5 jours, intitulée « méthode de visite et rédaction de la FE. Une seconde, d'une durée de 2 jours intitulée, « convaincre et accompagner les entreprises dans leur plan de prévention ». L'ensemble des IDEST a participé à l'une des deux formations.

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

- **Participation à des réunions internes** : CMT, comité de coordination, cellule PDP, prospectives RPS, certification, sensibilisations collectives. La participation à ces réunions permet d'intégrer le métier d'IDEST aux réflexions conduites et d'envisager les évolutions du métier.

Des points sur l'activité sont réalisés environ tous les 15 jours avec le médecin chargée de la coordination médicale.

## Promotion externe du métier d'IDEST

Durant toute l'année 2023, des actions visant à la promotion du métier d'IDEST à l'extérieur du Service, ont été menées :

- **Participation au forum des métiers de la santé de la faculté de médecine de Rennes**, le 24 janvier 2023, avec la tenue d'un stand et la co-présentation auprès d'étudiants, du métier du médecin du travail en SPSTI, avec la dimension pluridisciplinaire. Participation, du service communication, d'un médecin du travail, d'IPRP et d'IDEST.
- **2 entretiens téléphoniques et un entretien physique** réalisés auprès d'infirmiers externes, souhaitant une présentation du métier d'IDEST au sein d'un SPSTI.



Participation au Forum des métiers de la santé à la Faculté de Médecine de Rennes.

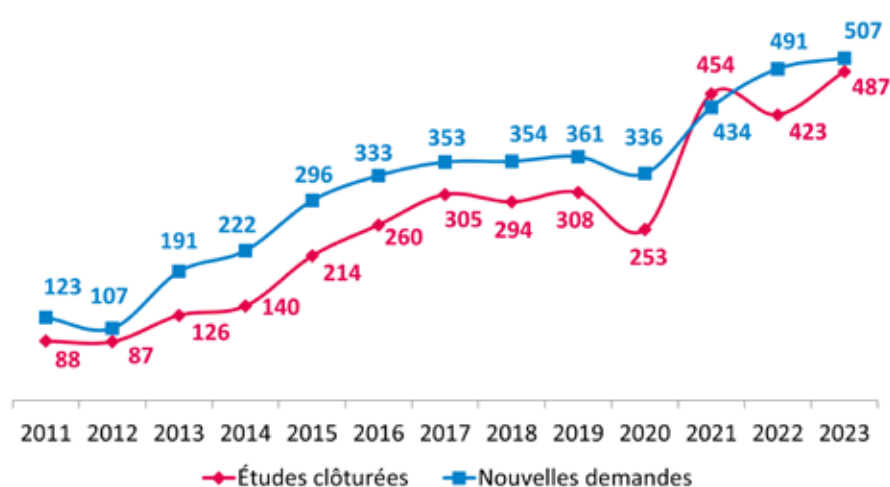
# PÔLE PRÉVENTION IPRP



Le **Pôle IPRP** 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 IPRP

Évolution générale de l'activité



**507** demandes d'intervention

*réparties de la façon suivante :*

**317** en ergonomie-ergothérapie

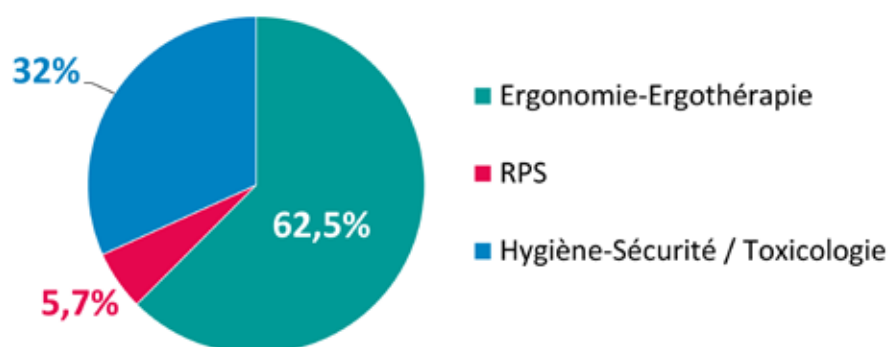
**161** en hygiène-sécurité / toxicologie

**29** pour RPS

**31** demandes réorientées

**11** demandes annulées

Répartition des interventions par discipline



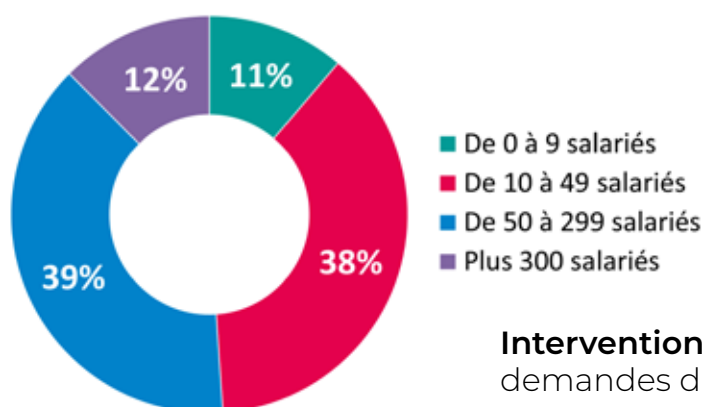
Les 31 demandes d'intervention réorientées ont été prises en charge soit en interne, par les équipes médicales (notamment assistant(e)s de prévention et infirmier(e)s santé-travail), soit par d'autres structures : APF, LADAPT, AÑVOL, CAP EMPLOI, SIADV ainsi que les fournisseurs de matériels avec prêt. 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

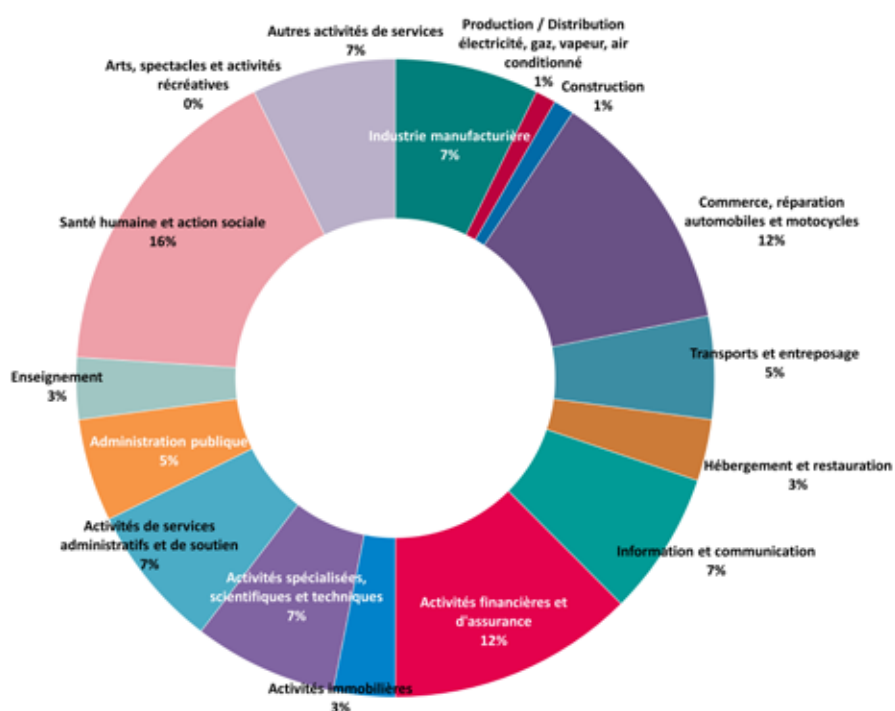
|                                          | Demandes d'intervention | Interventions réalisées |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Étude ergonomique individuelle non TH    | 71                      | 45                      |
| Étude ergonomique individuelle TH        | 70                      | 37                      |
| Étude ergonomique collective             | 53                      | 35                      |
| Sensibilisation Travail sur écran        | 53                      | 42                      |
| Appui technique / Accompagnement médecin | 70                      | 44                      |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>317</b>              | <b>203</b>              |

**203 interventions ergonomiques** ont été finalisées en 2023. 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.

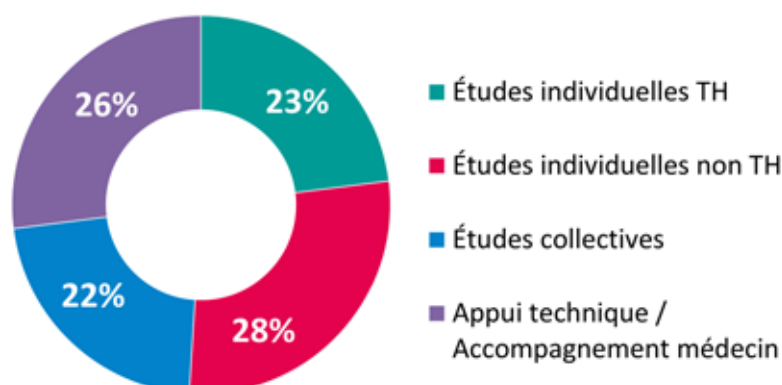
**Interventions ergonomiques** : répartition des demandes d'intervention par taille d'entreprise



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



## Études ergonomiques : répartition des études réalisées par typologie d'intervention



**37** études individuelles TH

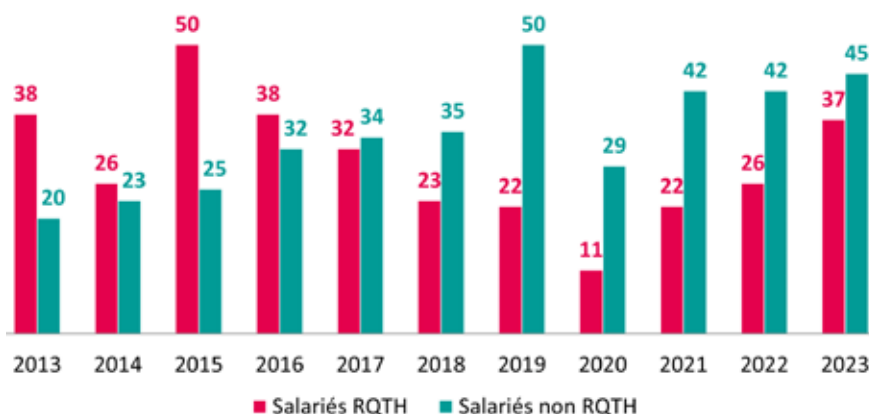
**45** études individuelles non TH

**35** études collectives

**44** appuis techniques

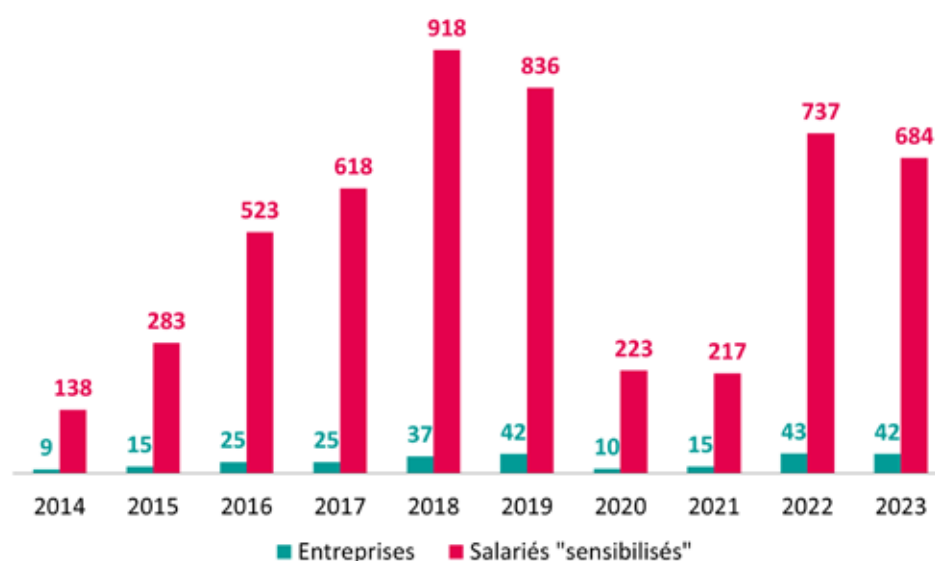
Réalisation de 8 entretiens individuels en ergothérapie dans le cadre d'études ergonomiques, par M<sup>me</sup> Delanoé-Allard.

## 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. Lors du 2<sup>ème</sup> semestre 2023, nos partenaires étaient peu mobilisables.

## Évolution du nombre de sensibilisations "Travail sur écran"



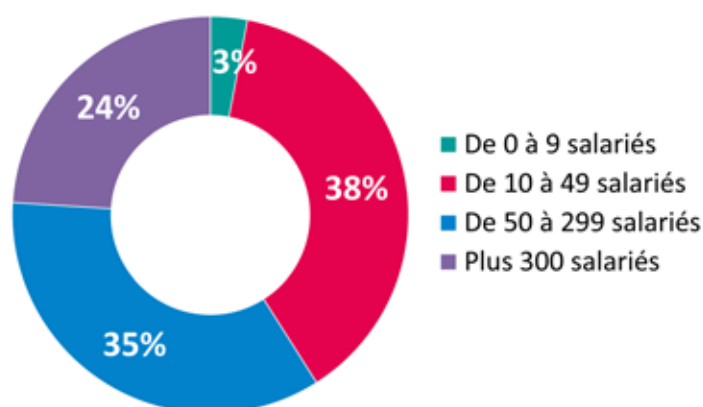
Au total depuis 2014, **5 177 salariés** répartis dans **263 entreprises** ont bénéficié de la sensibilisation "Travail sur écran". Les spécificités du télétravail sont intégrées à la sensibilisation à la demande de l'entreprise.

## Bilan des demandes d'intervention et des études RPS

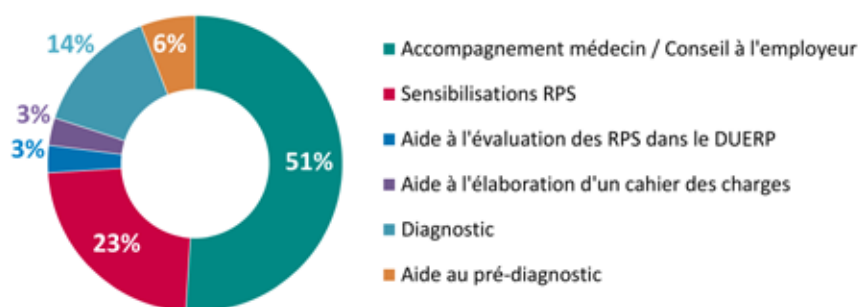
|                                                | Demandes d'intervention | Interventions réalisées |
|------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Aide au pré-diagnostic                         | 3                       | 2                       |
| Diagnostic                                     | 6                       | 5                       |
| Aide à l'élaboration d'un cahier des charges   | 1                       | 1                       |
| Aide à l'évaluation des RPS dans le DUERP      | 14                      | 1                       |
| Accompagnement médecin / Conseil à l'employeur | 5                       | 18                      |
| Sensibilisation                                | -                       | 13                      |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>29</b>               | <b>35</b>               |

**35 interventions en RPS** ont été finalisées en 2023.

### Interventions RPS : répartition des demandes par taille d'entreprise



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



**18** accompagnements médecin / conseils employeur

**8** sensibilisations RPS

**1** aides évaluation RPS - DUERP

**1** aide élaboration cahier des charges

**5** diagnostic

**2** aides au pré-diagnostic

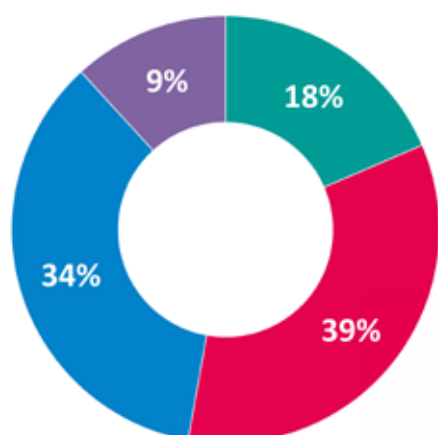
## Bilan des demandes d'intervention et études en hygiène-sécurité et toxicologie

|                  | Demandes d'intervention |
|------------------|-------------------------|
| Hygiène-Sécurité | 124                     |
| Toxicologie      | 37                      |
| <b>TOTAL</b>     | <b>161</b>              |

|                                       | Interventions réalisées |
|---------------------------------------|-------------------------|
| Évaluation des risques professionnels | 52                      |
| Métrologie                            | 53                      |
| Risques chimiques - Toxicologie       | 43                      |
| Sensibilisation                       | 2                       |
| Accompagnement DUERP                  | 2                       |
| Avis technique                        | 9                       |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>161</b>              |

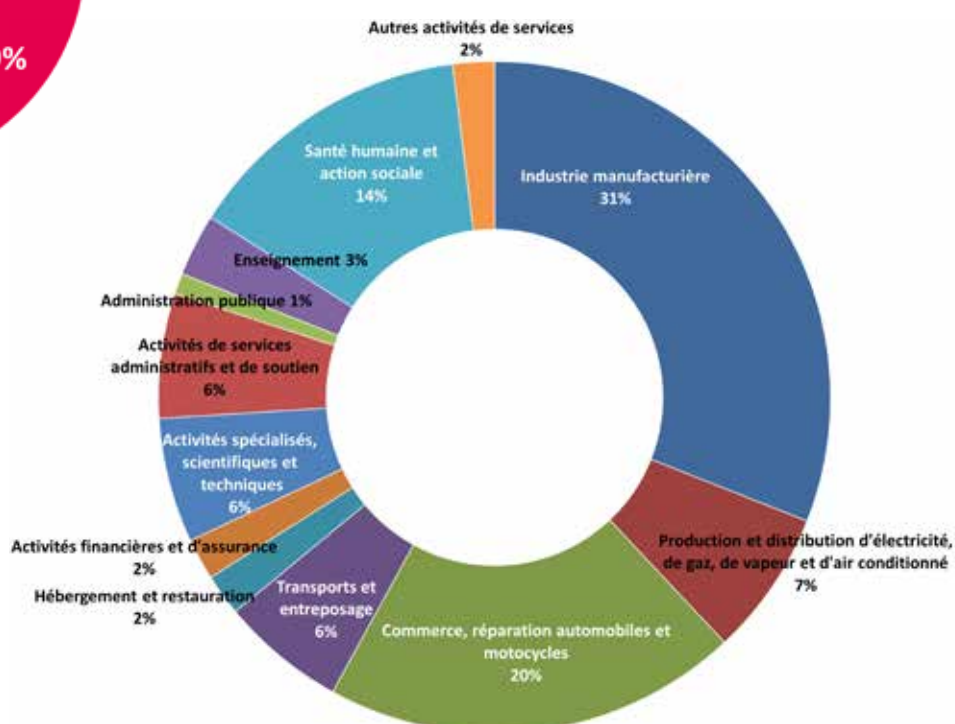
**161 études en hygiène-sécurité et toxicologie** ont été finalisées en 2023.

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



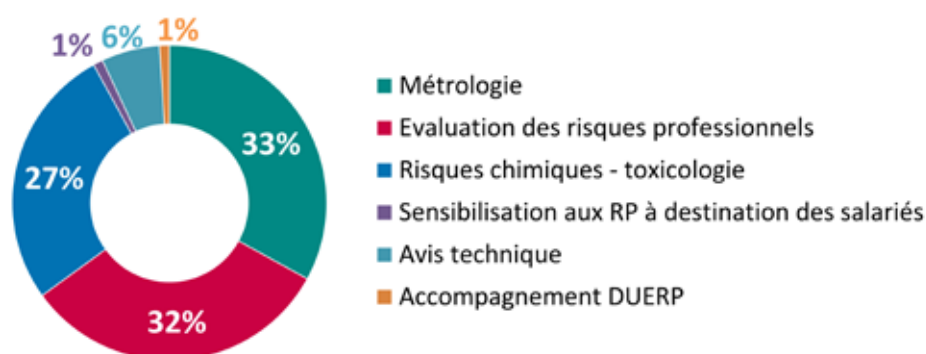
- De 0 à 9 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 299 salariés
- Plus 300 salariés

**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



**43** études risques chimiques / toxicologie

**52** aides évaluation risques pro.

**53** métrologies

**2** sensibilisations

**9** avis techniques

| Zoom sur les études risques chimiques / toxicologie | Interventions réalisées |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|
| Aide méthodo évaluation RC                          | 1                       |
| Analyse FDS / Diagnostic ACD-CMR                    | 93                      |
| Diagnostic RC                                       | 1                       |
| Étude toxicologique                                 | 2                       |
| Aide au repérage / évaluation du risque chimique    | 9                       |
| Évaluation du risque amiante                        | 13                      |
| <b>TOTAL</b>                                        | <b>119</b>              |



| Zoom sur l'aide à l'évaluation des risques professionnels | Interventions réalisées |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------|
| Création / Mise à jour de la Fiche d'Entreprise           | 48                      |
| Aide méthodologique DU                                    | 9                       |
| Aide au repérage des risques                              | 4                       |
| Avis techniques                                           | 35                      |
| <b>TOTAL</b>                                              | <b>96</b>               |



| Zoom sur les métrologies | Interventions réalisées |
|--------------------------|-------------------------|
| Ambiance sonore          | 33                      |
| Ambiance chimique        | 4                       |
| Ambiance lumineuse       | 5                       |
| Métrologie - Vibration   | 1                       |
| Métrologie - Autre       | 2                       |
| <b>TOTAL</b>             | <b>45</b>               |



## LES WEBINAIRES PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL 2023

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.

### 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.*

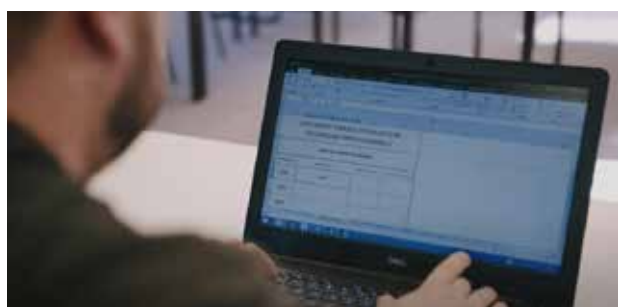
*L'AST35 vous propose un focus sur les nouveautés applicables depuis le 31 mars 2022. Ce webinaire, à destination des chefs d'entreprise, salariés compétents en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels en entreprise, sera également l'occasion d'échanger avec des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



#### 4 sessions en 2023

31 janvier, 23 mai, 27 juillet, 17 octobre

**108 personnes inscrites**



## LES ATELIERS DE PRÉVENTION 2023

En 2023, l'AST35 a continué de proposer des ateliers de prévention et des événements interentreprises à destination de tous ses 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 2023**

2 mars, 16 novembre

**9 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 2023**

17 janvier, 27 novembre

**15 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.*



**4 sessions en 2023**

19 janvier, 14 mars, 22 juin, 23 novembre

**52 participants**

### Métiers de la petite enfance : bien se protéger du bruit

#### Contenu de l'atelier

*Fort de nombreuses demandes des professionnels de la petite enfance et des retours des visites médicales, cet atelier de prévention avait pour objectifs de synthétiser les constats observés par le Service de Prévention et de Santé au Travail dans cette branche professionnelle et de sensibiliser ces acteurs à la prévention de la gêne acoustique.*



**1 session en 2023**

24 mars

**16 participants**

# PÔLE PRÉVENTION IPRP - LES ACTIVITÉS CONNEXES



Les **activités connexes du Pôle IPRP** 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 IPRP :

- 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 : 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.
- FA6 - Action spécifique à l'attention des nouveaux adhérents : Erwan Daniel.
- FA8 - Action de sensibilisation des adhérents et salariés : **Dr Aurélie Oksenhendler (pilote)**, Chloé Boucher, 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.
- FA16 - Développer la communication : Hélène Goloubkoff et Dr Aurélie Oksenhendler.

## GROUPE DE PILOTAGE PLURIDISCIPLINAIRE (GPP)



Le GPP se réunit une fois par semaine pour centraliser, prioriser et attribuer les demandes d'interventions des IPRP, il est composé du responsable du Pôle IPRP et d'un IPRP par discipline, le médecin chargé de la pluridisciplinarité et 3 médecins du travail.

Réunion Groupe de Pilotage de la Pluridisciplinarité (GPP) - Mars 2024

## THÉMATIQUES DES 30 MINUTES DU GPP

- 1<sup>er</sup> semestre : "La sédentarité au travail : un risque professionnel méconnu", présenté par Damien Jeuland, ergonome.
- 2<sup>ème</sup> semestre : "Les méthodes agiles : focus sur le SCRUM", présenté par Quentin Martel, ergonome et Stéphanie Gaillard, IDEST.



## GROUPES DE TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRES RÉGIONAUX/ NATIONAUX

- 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 Présanse Bretagne : Erwan Daniel
- Groupe de travail "Documentation maintien dans l'emploi": Kélig Delanoe-Allard
- Groupe de travail "sédentarité": Damien Jeuland
- Groupe de travail "biométrie": Mickaël Ruelloux
- Groupe de travail régional sur l'amiante (réflexion & partage entre les différents partenaires/création en projet d'un triptyque sur l'amiante) : Erwan Daniel
- Groupe de travail régional sur le radon (création d'une FP et mise en place d'un webinaire régional) : Erwan Daniel
- Groupe de travail régional intérim : présentation support de sensibilisation collective réalisé pour les saisonniers : Erwan Daniel
- Groupe de travail régional « Modèles MEDTRA » (harmonisation des modèles) : Erwan Daniel
- Groupe de travail régional sur le risque chimique - toxicologie : Quentin Hamdaoui
- Groupe perspective RPS : Frédéric Arnaud
- Groupe RPS : Frédéric Arnaud
- Participation à la réunion DATA Bretagne / SI MEDTRA : Erwan Daniel
- Participation au CDRP : Erwan Daniel
- Participation à la journée Santé Travail 2023 : Chloé Boucher, Hélène Goloubkoff, Quentin Martel, Mickaël Ruelloux, Frantz Texier, Séverine Vallier et Nelly Walter
- Participation au Forum des métiers de la santé à la faculté de médecine de Rennes : Kélig Delanoe-Allard, Hélène Goloubkoff et Sandrine Robin
- Participation aux réunions de la CRESS 35 - Groupe de travail Santé au Travail dans l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) : Erwan Daniel
- Participation aux journées de l'ergonomie organisées par le CNAM Pays de La Loire : 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.
- 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
- MEDEF/UE35/AMIEM :
  - » Interventions sur le risque chimique, le bruit, les vibrations et les TMS
- Licence 2 STAPS option ergonomie :
  - » Damien Jeuland (ergonome) est intervenu sur l'approche réglementaire en santé au travail.

## AUTRES ACTIVITÉS

---

- Groupe de travail FE - Mise à jour de la trame FE : Erwan Daniel, Nelly Walter
- Groupe de travail pôle IPRP - Cardiofréquencemétrie : Quentin Martel
- Groupe de travail prospective PDP : Damien Jeuland, Kélig Delanoe-Allard
- Groupe de travail projet immobilier : Hélène Goloubkoff
- Groupe de travail fiche entreprise aide à domicile : Jérôme Castel et Chloé Boucher
- Groupe de travail TMS PRO : Hélène Goloubkoff
- Participation aux CMT : Hélène Goloubkoff et Frantz Texier
- Animation de l'atelier RPS dans le cadre du séminaire AprèsMai à l'Echonova (association culture musicale Bretagne) : Frédéric Arnaud
- Présentation des nouveautés fournisseurs Ergosanté/Azergo : Kélig Delanoe-Allard, Hélène Goloubkoff, Damien Jeuland et Séverine Vallier

## PÔLE PRÉVENTION PDP

Conformément à la loi du 2 août 2021 et à l'instruction de la DGT/CNAM du 26 avril 2022, la CMT de l'AST35 a initié la constitution d'un groupe de réflexion et de travail pluridisciplinaire (Groupe prospective PDP) associant des membres des CMT des SPSTI de Saint Malo (STSM) et Fougères (STPF) à compter du mois de mai 2022.

Ce groupe avait pour objet de clarifier les contours de la cellule PDP (prévention de la désinsertion professionnelle), de définir et de caractériser l'offre PDP à l'AST35 et au sein du futur Service Prévention santé travail 35.

Les réflexions ont conduit à faire émerger le besoin de :

- recruter un **chargé de projet PDP** afin d'accompagner le Service sur l'offre socle PDP réalisé en septembre 2023;
- **nommer un médecin du travail référent PDP**, effectif en septembre 2023;
- **former les membres du groupe de travail prospective PDP**. Une formation « Méthodologie de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle » d'une durée de 3 jours a été réalisée en septembre 2023.

Le pilotage de cette nouvelle offre et la construction de la cellule PDP ont alors pu débuter en septembre 2023 en prenant compte la future fusion (effective au 1<sup>er</sup> janvier 2024) **afin d'offrir aux salariés et aux entreprises adhérentes une offre homogène et effective.**

**Les actions mises en place fin 2023 dans le cadre de ce projet sont les suivantes :**

- Présentation du cadre réglementaire dans lequel le projet PDP du Service s'inscrit (offre socle PDP, textes règlementaires, etc.). Toutes les équipes santé travail réparties sur nos territoires ont pu bénéficier de cette présentation. **Soit au total 7 réunions qui se sont déroulées du mois d'octobre au mois de décembre 2023 avec 185 collaborateurs informés.**
- Rencontres des partenaires institutionnels et acteurs du maintien en emploi en Ile-et-Vilaine à partir du mois de novembre 2023 afin de connaître leur offre de services relative à la PDP et au maintien en emploi et handicap, soit 10 réunions (Cap Emploi, Transition pro Bretagne, Assurance Maladie -service social CARSAT, service médical, service administratif, Agefiph, Mission Locale, Comete France).

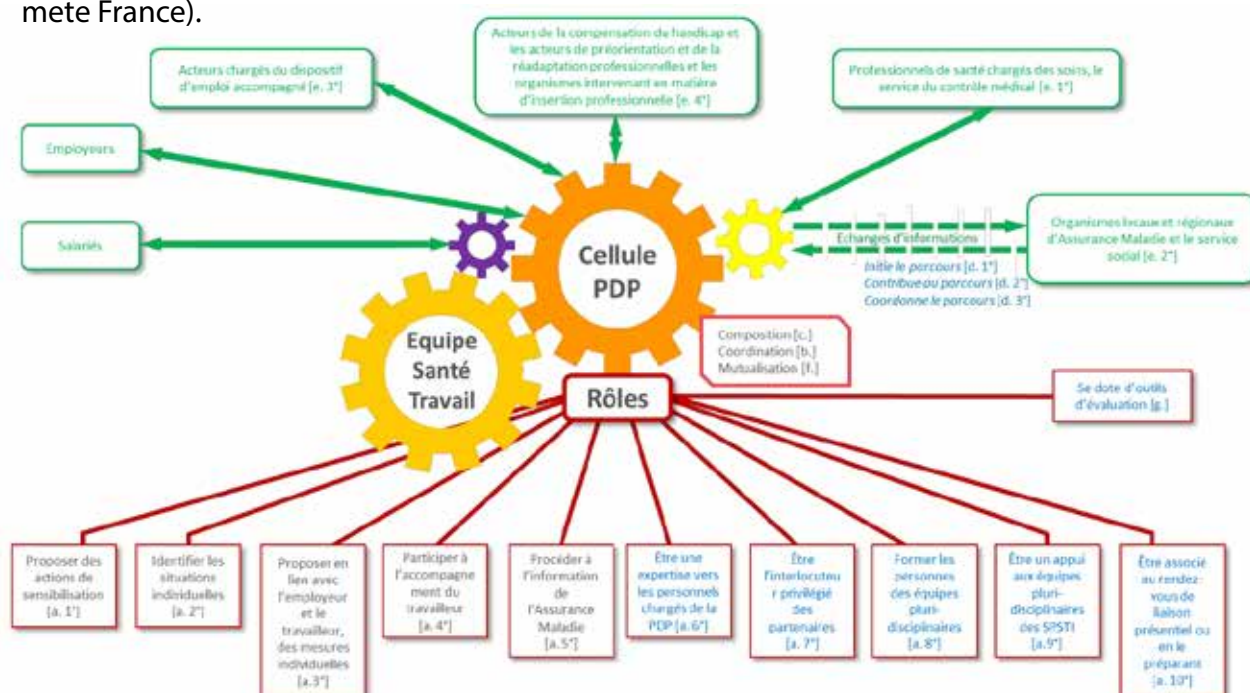


Schéma présentant les interactions de la cellule PDP avec l'environnement (bénéficiaires, SPSTI, partenaires).



En 2024, d'autres rencontres et réunions sont prévues avec les partenaires. La finalité est de concrétiser les projets de collaboration et les interactions entre acteurs.

De ces rencontres, **la volonté d'un partenariat privilégié** entre Prévention santé travail 35, l'Assurance Maladie et Cap Emploi 35 a été confirmée. L'objectif est de mettre en œuvre des actions communes à destination des employeurs et des salariés concernant la thématique du maintien en emploi et de la PDP.

Le chargé de projet PDP et le médecin du travail référent PDP ont également été sollicités par la Ligue entreprises 35 (programme de la Ligue contre le cancer accompagnant les entreprises) pour un projet de co-construction et de co-animation d'ateliers de sensibilisation au retour à l'emploi pour une mise en place début 2024.

- Recherche d'une articulation interne et externe efficiente et adaptée à l'organisation interne de notre association et aux offres de service de nos partenaires (opérationnalité pour les équipes santé travail, traçabilité de l'activité, évolution SI, composition et missions des membres de la cellule PDP, etc.).

La cellule PDP évoluera au sein d'un pôle PDP.

Afin d'assurer l'offre PDP, de nouvelles compétences ont été identifiées et se traduisent par le recrutement :

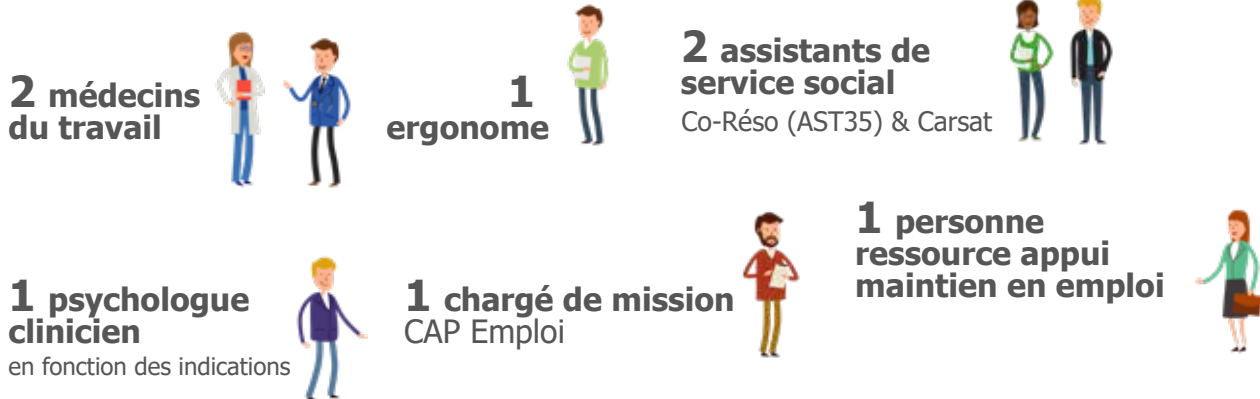
- de conseillers PDP pour l'accompagnement individuel de salariés d'entreprises adhérentes en risque de désinsertion professionnelle ou ayant une problématique de maintien en emploi afin de rechercher et mobiliser les dispositifs adaptés;
- d'un assistant PDP pour la gestion administrative et le suivi de l'activité du pôle PDP.

L'existence d'un pôle PDP au sein de notre SPSTI devrait être facilitateur en matière de partenariat avec les acteurs du maintien en emploi, et accessibilité pour les employeurs, salariés et instances représentatives du personnel.

## L'Équipe Soutien Maintien en Emploi (ESME)

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 2023 de l'Équipe Soutien Maintien en Emploi

**14 réunions d'équipe**



**51 dossiers présentés**



**par 20 médecins du travail**

#### Parmi les dossiers présentés, on compte :

- 68% d'hommes - 32% de femmes
- 21 personnes de moins de 40 ans
- 27 personnes entre 40 et 59 ans
- 3 personnes de 60 ans et plus
- 57% ont un statut de travailleur handicapé
- 8% ont un niveau d'étude 5<sup>ème</sup>
- 46% ont un niveau CAP/BEP/DNB
- 16% ont un niveau BAC
- 20% ont un niveau BAC +2 / +3
- 10% ont un niveau BAC +4 et +
- 14 personnes ont été orientées vers Cap Emploi 35
- 22 personnes ont été dirigées vers un assistant social (Co-Réso, Carsat) ou vers l'Agefiph, la MDPH, l'URFMP, L'Adapt
- 12 personnes ont été orientées vers d'autres acteurs et dispositifs (remobilisation sous IJ, rééducation fonctionnelle, SIADV, URAPEDA)
- 3 personnes ont été orientées vers le médecin du travail

## Entretiens individuels psychologue du travail

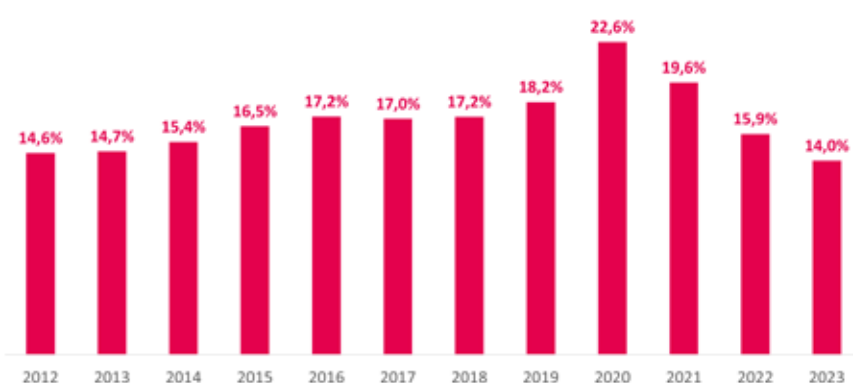
D'avril à décembre 2023, **58 entretiens individuels** ont été effectués par un psychologue du travail. Les entretiens individuels avec le psychologue du travail sont réalisés suite à la demande des médecins du travail dans le double objectif :

- d'aider le médecin du travail dans l'analyse de situations de travail complexes de souffrance au travail vécues par les salariés et d'aider à l'orientation vers des ressources si besoin;
- d'amener les salariés à une compréhension de ce qui les a conduits dans cette situation avec une lecture centrée sur le travail et l'organisation.

Dans ce cadre, 1 à 2 entretiens peuvent être proposés aux salariés.

## Évolution des visites

Évolution des visites de reprise



**8 551** visites de reprise

**5 721** 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 2023 reste stable.

## Rendez-vous de liaison

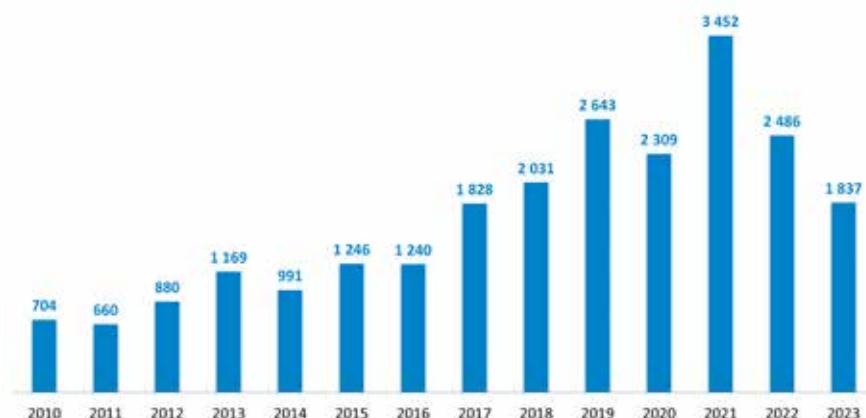
Le **rendez-vous de liaison est facultatif et n'a pas de caractère médical**. Il permet à l'employeur de maintenir un lien **avec un salarié en arrêt de plus de 30 jours**. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il permet d'informer des mesures d'accompagnement mobilisables et de préparer le retour du salarié dans l'entreprise ou son éventuel reclassement.

## Répartition des aménagements

|                                                                 | 2023          |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|
| Propositions d'aménagement                                      | 8 795         |
| dont...salariés pour lesquels l'aménagement est nouveau 2023    | 4 458         |
| Temps partiel thérapeutique                                     | 2 760         |
| dont...salariés pour lesquels l'aménagement est nouveau en 2023 | 1 991         |
| Propositions d'aménagement du temps de travail                  | 2 070         |
| dont...salariés pour lesquels l'aménagement est nouveau en 2023 | 1 013         |
| <b>TOTAL</b>                                                    | <b>13 625</b> |

## Signalements par les médecins-conseils de la CPAM

Évolution des signalements par les médecins-conseils de la CPAM

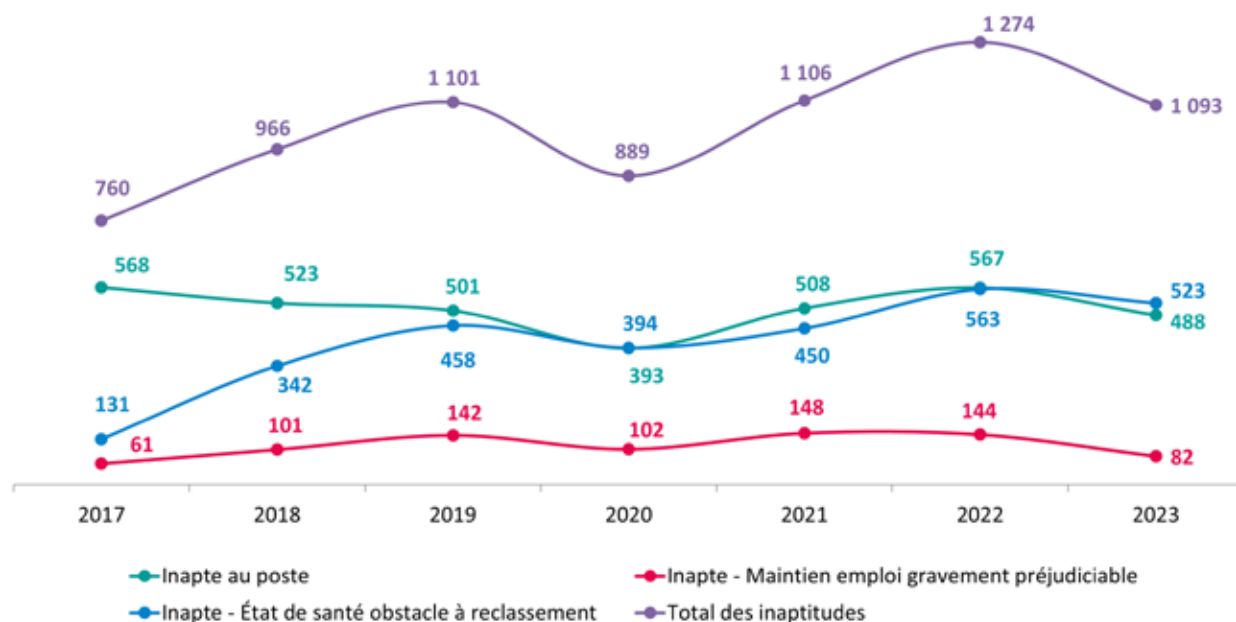


Ces chiffres correspondent à un contact pris avec le salarié par le service médical de la CPAM (conseiller-service/infirmière du service médical ou médecin-conseil).

Cette baisse des signalements reçus en 2023 s'expliquerait par la diminution du nombre de salariés contactés par le service médical de l'assurance maladie.

## Inaptitudes et maladies professionnelles

Évolution du nombre de salariés déclarés inaptes



En 2023, **1 093 inaptitudes** ont été prononcées. Pour **803** d'entre elles, l'origine a été précisée :

- **535** d'origine non professionnelle
- **268** d'origine professionnelle

**1 093** salariés  
déclarés inaptes  
1 274 en 2022

Répartition des Maladies Professionnelles (MP) déclarées

En 2023, **33 maladies professionnelles** ont été déclarées, soit par les médecins du travail, soit par les médecins traitants et portées à la connaissance du Service.

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 57c Péri articulaire - Poignet                               | 12 |
| 57b Péri articulaire - Coude                                 | 9  |
| 57a Péri articulaire - Épaule                                | 7  |
| 57 Péri articulaire                                          | 1  |
| 30b Amiante : lésions pleurales bénignes                     | 1  |
| 57e Péri articulaire - Cheville et pied                      | 1  |
| 66 Rhinite et asthmes                                        | 1  |
| 66 Rhinite et asthmes : Pneumopathies bis d'hypersensibilité | 1  |

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 2023 :

- 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.

## 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<sup>me</sup> Anne Kulundzig et M. Thomas Riche, assistants sociaux, présentent leur bilan annuel en annexe.

*Annexe 6 : Bilan 2023 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 2023, 1 étude a fait l'objet d'une intervention du SIADV.



#### CONSULTATION DE PSYCHOLOGIE CLINIQUE

Depuis mars 2020, une convention a été passée avec M<sup>me</sup> Hélène Prost Blandel, Psychologue clinicienne.

Au cours des consultations de l'année 2023, elle a reçu 111 personnes : 80 femmes et 31 hommes ont été rencontrés entre 1 à 3 fois pour un total de 254 consultations. Elle a également animé une formation sur la gestion des situations difficiles en décembre 2023.

#### 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 2023, 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 :



Accompagnement vers et  
dans l'emploi



Expertise jeunesse



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.

Quentin Hamdaoui est le toxicologue référent du Service et membre du COPIL Toxilist.

1 technicien risque chimique, 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 IPRP, pôle PDP et partenaires) au quotidien.

Le pôle fonctions supports contribue au pilotage de l'association en lien avec la Direction, le Comité de Direction

et le Comité de Coordination constitué des trois médecins chargés de mission, responsable IPRP, responsable ADP et animateur IDEST.

# SERVICE RESSOURCES HUMAINES

## EFFECTIFS ET MÉTIERS



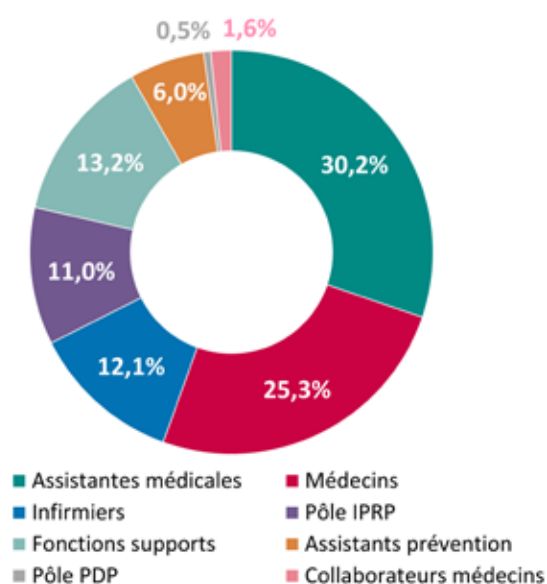
Au 31 décembre 2023, l'**AST35** comptait **182 salariés** répartis dans le pôle médical, le Pôle IPRP, le pôle PDP et les fonctions supports.

### Effectifs et métiers de l'AST35

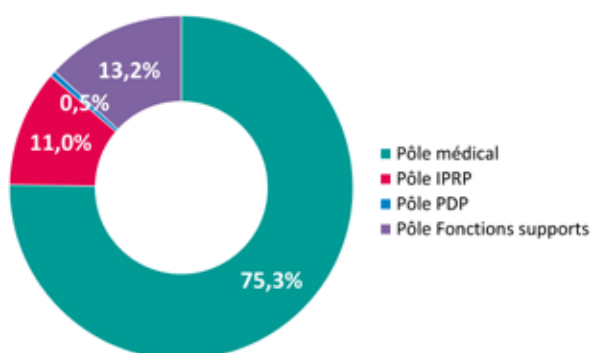
| Type d'emploi         | 31/12/2023          |              | Ratio de temps partiel* |
|-----------------------|---------------------|--------------|-------------------------|
|                       | Personnes physiques | ETP          |                         |
| Médecins              | 46                  | 37,72        | 0,82                    |
| Coll. médecins        | 3                   | 2,7          | 0,90                    |
| Infirmiers            | 22                  | 20,21        | 0,92                    |
| Assistants médicales  | 55                  | 48,35        | 0,88                    |
| Assistants prévention | 11                  | 10,22        | 0,93                    |
| Pôle IPRP             | 20                  | 19,7         | 0,99                    |
| Fonctions supports    | 24                  | 23,03        | 0,96                    |
| Pôle PDP              | 1                   | 1,00         | 1,00                    |
| <b>Totaux</b>         | <b>182</b>          | <b>20,37</b> | <b>0,11</b>             |

\*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  | 2023  |
|---------------------------|--------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 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  | 5,00  |
| Assistants médicales      | 10,70  | 10,08 | 9,82 | 12,42 | 13,96 | 12,08 | 11,02 | 10,45 | 10,38 | 10,82 | 11,96 |
| Pôle IPRP                 | 1,66   | 2,44  | 2,44 | 2,50  | 2,80  | 3     | 3,34  | 3     | 3,90  | 3,97  | 4,87  |
| Assistants de prévention  | 0,40   | 1,40  | 1,13 | 1,07  | 0,98  | 1,10  | 1,40  | 1,40  | 1,50  | 1,85  | 2,53  |

## 182 salariés à l'AST35 (162,93 salariés ETP) en 2023

**46** médecins  
du travail

**3** collaborateurs  
médecins

**22** infirmiers

**55** assistantes  
médicales

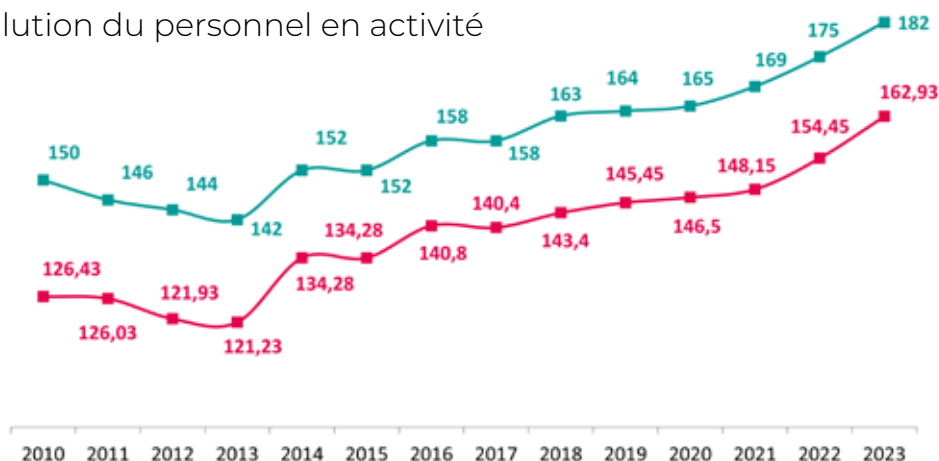
**20** personnes au  
Pôle IPRP

**11** assistants de  
prévention

**24** personnes aux  
fonctions supports

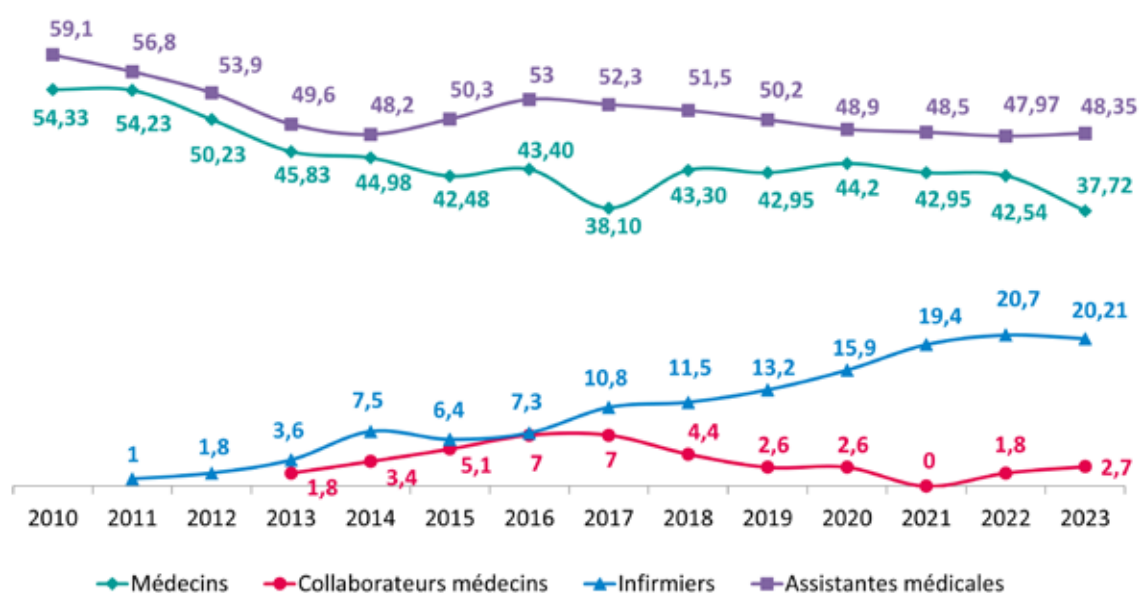
**1** personne au  
pôle PDP

### Évolution du personnel en activité



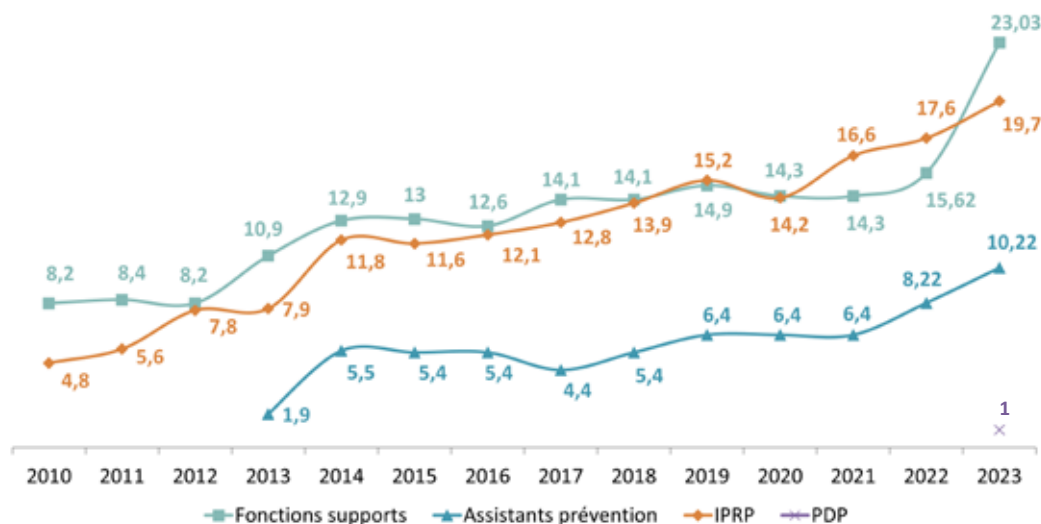
Depuis 2013, les effectifs de l'AST35 augmentent régulièrement. Cette augmentation fait écho aux réformes de 2011 et de 2021 précisant les missions des **équipes pluri-disciplinaires** et confirmant l'arrivée de **nouveaux métiers** permettant de **délivrer l'offre socle** auprès de nos adhérents.

### Évolution des effectifs par catégories professionnelles (en ETP au 31/12/2023) - 1/2



Après une période plus faste avant le COVID-19, le nombre de **médecins du travail**, qui s'était stabilisé jusqu'en 2022, est de nouveau à la baisse en 2023 (6 départs en retraite). Une partie de ces départs avait pu être anticipée avec l'arrivée de collaborateurs médecins fin 2022.

## Évolution des effectifs par catégories professionnelles (en ETP au 31/12/2023) - 2/2



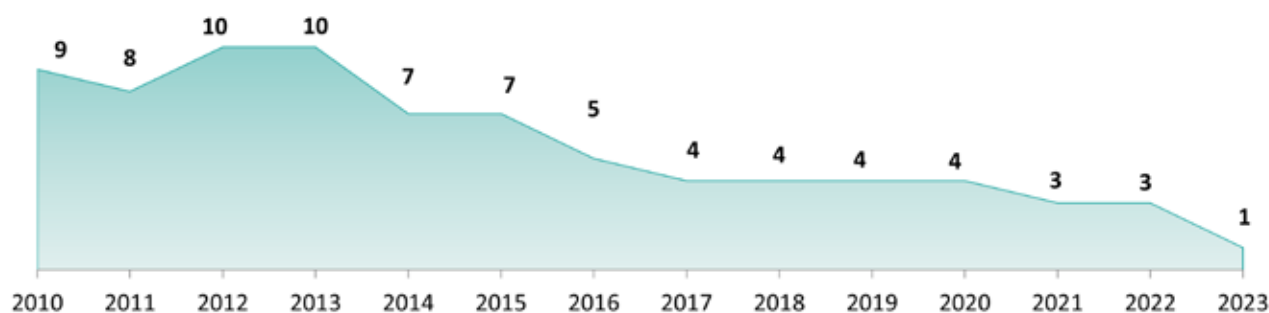
L'année 2023 a marqué un tournant dans l'évolution des effectifs, permettant de **répondre aux enjeux tant de la fusion que de la dernière réforme** : nouveaux assistants de prévention, renforcement des fonctions support et nouveaux métiers (PDP, qualité).

Fin 2023, les ressources humaines du Pôle IPRP étaient constituées de la façon suivante :

|          | Médecin chargé pluridisciplinarité | Responsable du Pôle IPRP | Ergonomie Ergothérapie | Psychologue du travail | Hygiène & Sécurité Toxicologie | Assistants | Total |
|----------|------------------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------------|------------|-------|
| Effectif | 1                                  | 1                        | 8                      | 1                      | 7                              | 3          | 21    |
| ETP      | 0,45                               | 1                        | 8                      | 1                      | 7                              | 2,7        | 20,15 |

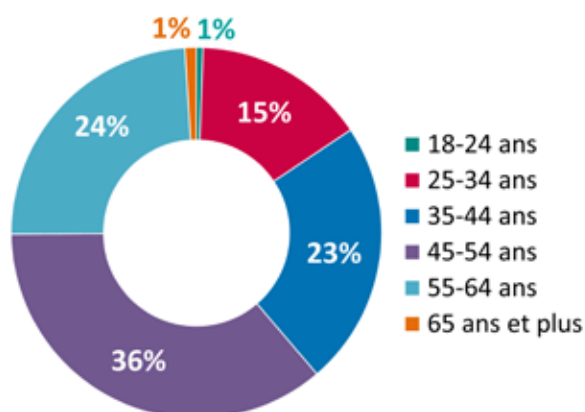
Au cours de l'année 2023, le Pôle IPRP a connu des mouvements avec le départ fin janvier de la Responsable du pôle et Toxicologue Katia BOURD-BOITTIN, puis l'arrivée en septembre d'un toxicologue, Quentin HAMDAOUI, puis en octobre d'un responsable du Pôle IPRP, Tugdual KEROMEST.

## Évolution du cumul emploi-retraite



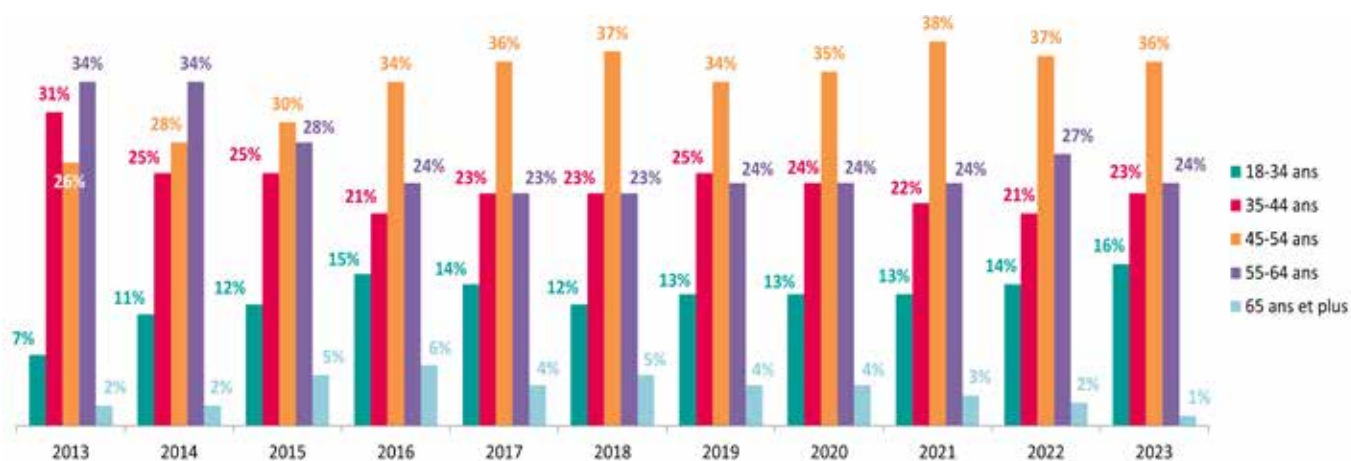
Les effectifs en cumul emploi-retraite correspondent uniquement à des emplois de médecins du travail. Depuis 2015, ces emplois sont en diminution du fait de l'évolution de la législation sur la retraite.

## Classes d'âge des salariés de l'AST35

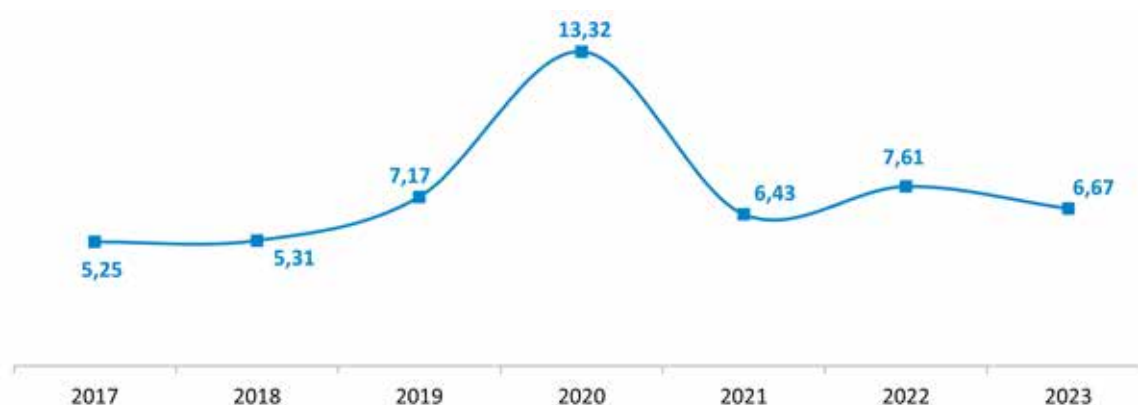


Depuis 2020, on constate une diminution de la classe 65 ans et plus et une augmentation des 18-34 ans. En 10 ans, la part des 55-64 ans est passée de 34% en 2013 à 24% en 2023.

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



## Évolution de l'absentéisme depuis 2017



Source : logiciel Timmi Absences

## Index égalité femme / homme

Pour l'année 2023, l'index est non calculable car le nombre de points maximum pouvant être obtenus aux indicateurs calculables est inférieur à 75. Le total des points obtenus aux indicateurs calculables est de 57/65.

## FORMATION

| Catégorie métiers        | Effectif présent au 31/12/23 | Effectif formé | Taux de formation 2022 (effectif formé / effectif présent) | Taux de formation 2023 (effectif formé / effectif présent) | Temps de formation (en heures) |
|--------------------------|------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Médecins                 | 46                           | 45             | 94%                                                        | 98%                                                        | 1 694 h                        |
| Collaborateurs médecins  | 3                            | 3              | 100%                                                       | 100%                                                       | 91 h                           |
| Assistantes médicales    | 55                           | 52             | 89%                                                        | 95%                                                        | 1 344 h                        |
| Assistants de prévention | 11                           | 11             | 100%                                                       | 100%                                                       | 399 h                          |
| Infirmiers santé-travail | 22                           | 22             | 100%                                                       | 100%                                                       | 1 113 h                        |
| Pôle IPRP                | 20                           | 20             | 50%                                                        | 100%                                                       | 581 h                          |
| Fonctions supports       | 24                           | 15             | 56%                                                        | 63%                                                        | 266 h                          |
| Pôle PDP                 | 1                            | 1              | -                                                          | 100%                                                       | 35h                            |
| <b>TOTAL</b>             | <b>182</b>                   | <b>169</b>     | <b>86%</b>                                                 | <b>93%</b>                                                 | <b>5 516 h</b>                 |

En 2023, on compte en moyenne **33h de formation par personne** (27h en 2022) , soit près de 5 jours. De nombreuses arrivées au sein des fonctions supports au cours de l'année 2023 explique un taux de formation plus faible.

## UNE ANNÉE RH RICHE EN MOUVEMENTS

Dans la poursuite de la mise en œuvre de la réforme d'août 2021 et dans la perspective de la fusion, le service RH a contribué au développement de l'association avec une année record en recrutements.

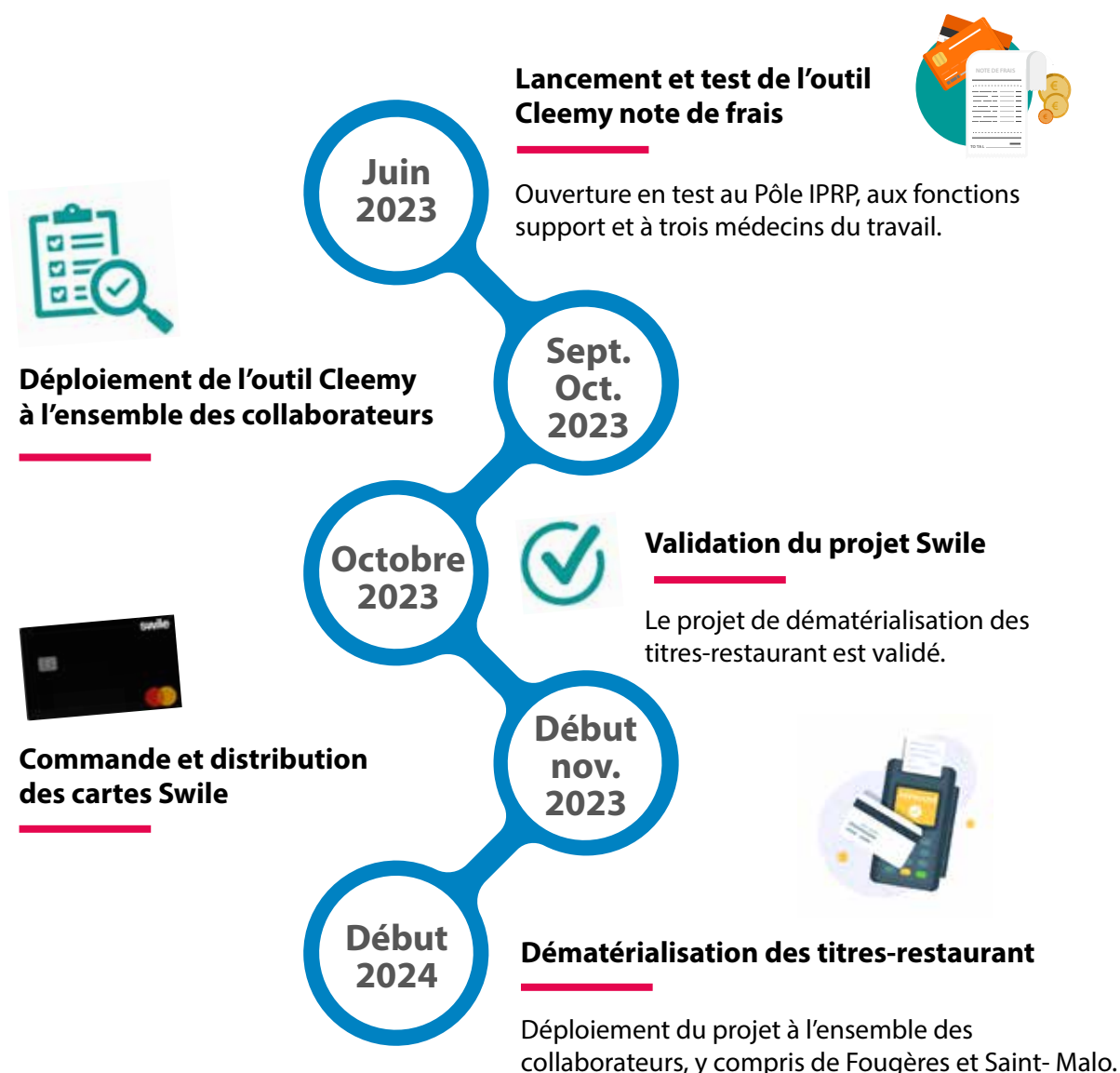
**27 embauches de nouveaux professionnels**, et notamment :

- des nouveaux métiers (responsable opérationnel, qualité, prévention de la désinsertion professionnelle, statistiques) ;
- renfort des services support (comptabilité, ressources humaines) ;
- développement des missions de prévention des risques professionnels (assistants de prévention via des recrutements et de la mobilité interne, toxicologue, responsable de pôle, ergothérapeute).

L'année a également été marquée par la **préparation de la fusion sur le volet social**, aboutissant à un accord d'adaptation. Celui-ci a été l'opportunité de revoir des sujets tels que le temps de travail (changement des modalités d'application des RTT) ou la couverture santé (changement de mutuelle pour les non-cadres).

D'autres projets ont été menés tout au long de l'année, tels que le **déploiement du télétravail** initié fin 2022, l'accompagnement à la mise en œuvre d'un **plan d'action à destination des assistants médicaux**, la mise en place de **nouveaux outils de gestion RH** dont les grandes étapes sont détaillées ci-contre :





## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le Comité Social et Economique (CSE) est mis en place au sein de l'AST35 depuis décembre 2019. Il est composé de **7 membres titulaires** (3 membres du collège cadre, 1 membre du collège technicien, 3 membres du collège employé) et **5 membres suppléants**.

Le CSE, présidé par Mme Corinne BACZKOWSKI, Directrice Adjointe, avec l'appui de Maud ALLAIN, Responsable RH, **se réunit une fois par mois**. Les sujets relatifs à la Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) sont abordés 4 fois par an au cours de ces réunions.

Suite à la signature d'un accord de méthode en mai 2022, et pour **préparer la fusion**, 4 membres élus du CSE ont participé avec la Direction et les représentants de Saint- Malo et Fougères à **des réunions de travail mensuelles**. Le fruit de ce travail est la signature, en septembre 2023, d'un **accord d'adaptation**. Celui-ci définit sur l'ensemble des volets du champ social (protection sociale, temps de travail, rémunération, représentation du personnel, etc.) **les règles de fonctionnement du nouveau Service à compter** de janvier 2024.

Les mandats des élus au CSE arrivaient à échéance en décembre 2023. Dans la perspective de la fusion, il a été voté **la prorogation des mandats jusqu'en juin 2024**.

# 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 2023, 84 courriers ont été envoyés aux adhérents pour les motifs détaillés ci-après.

|                                                  | 2014       | 2015       | 2016       | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      | 2023      |
|--------------------------------------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| CDD de courtes durées                            | 9          | 22         | 16         | 3         | 1         | 1         | 0         | 7         | 2         | 3         |
| Explications sur la cotisation                   | 2          | 27         | 15         | 13        | 5         | 3         | 1         | 2         | 3         | 3         |
| Explication / Priorisation des visites médicales | 129        | 300        | 393        | 6         | 0         | 17        | 7         | 10        | 4         | 31        |
| Surveillance médicale renforcée / SIR            | 4          | 6          | 7          | 1         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         |
| Demandes de rencontre avec le Directeur          | 3          | 20         | 8          | 3         | 5         | 2         | 0         | 0         | 0         | 0         |
| Absences de médecin du travail                   | 10         | 33         | 0          | 0         | 13        | 1         | 1         | 11        | 1         | 45        |
| Autres                                           | 79         | 49         | 33         | 12        | 33        | 3         | 1         | 0         | 0         | 2         |
| Demandes de rendez-vous                          |            |            |            |           |           |           |           |           | 21        | 0         |
| <b>Total</b>                                     | <b>264</b> | <b>500</b> | <b>488</b> | <b>75</b> | <b>98</b> | <b>63</b> | <b>15</b> | <b>66</b> | <b>31</b> | <b>84</b> |

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

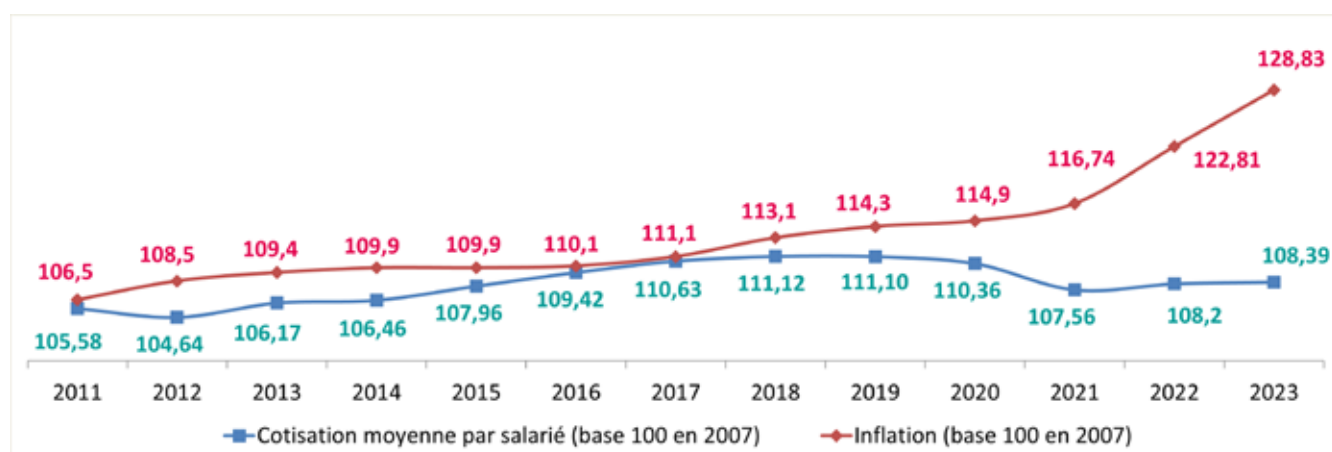
|                                                                            | Cotisation<br>(par salarié) | Facturation<br>mensuelle (par visite) |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| Adhésion 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<br>(par salarié) | Facturation<br>mensuelle (par visite) |
| Personnel permanent                                                        | 82€                         |                                       |
| Personnel intérimaire                                                      |                             | 82€                                   |
| Cas particuliers                                                           | Cotisation                  | Facturation<br>mensuelle              |
| CMB (Centre Médical de la Bourse)<br>et restauration rapide (>20 salariés) |                             | 82€                                   |

Suite au Conseil d'Administration du 14 décembre 2022 et à l'Assemblée Générale du 4 janvier 2023, les décisions suivantes ont été prises concernant l'évolution des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

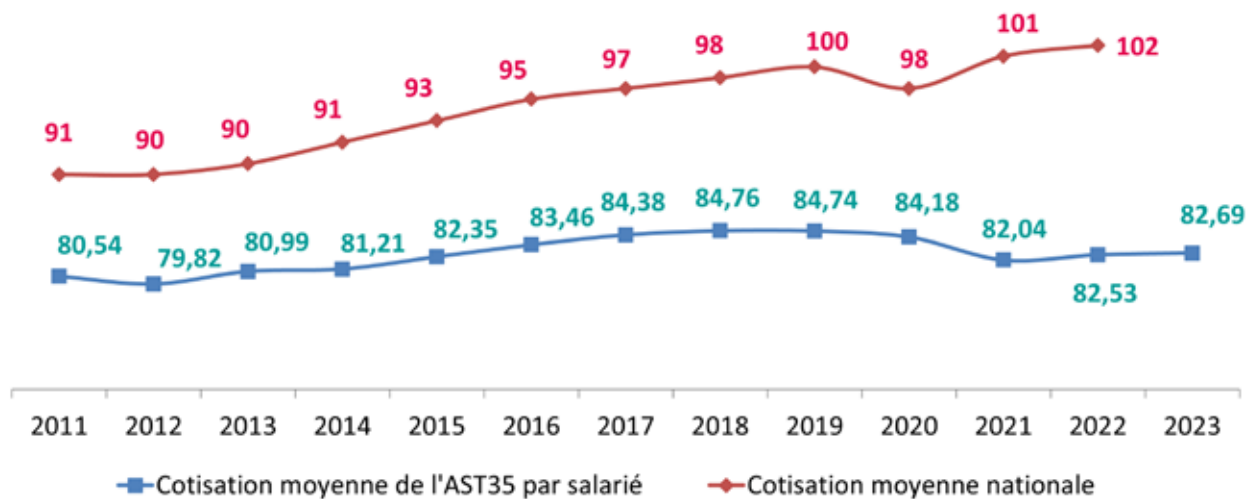
- Le montant forfaitaire par salarié demeure fixé à 82€ HT.
- La facturation des visites des nouveaux salariés s'élève également à 82€ HT.
- La facturation des absents non excusés s'élève à 45€ HT (le délai de prévenance est fixé à 2 jours ouvrés avant la date de rendez-vous).

## Évolution de la cotisation moyenne par salarié

Au regard de l'inflation



Au regard de la moyenne nationale



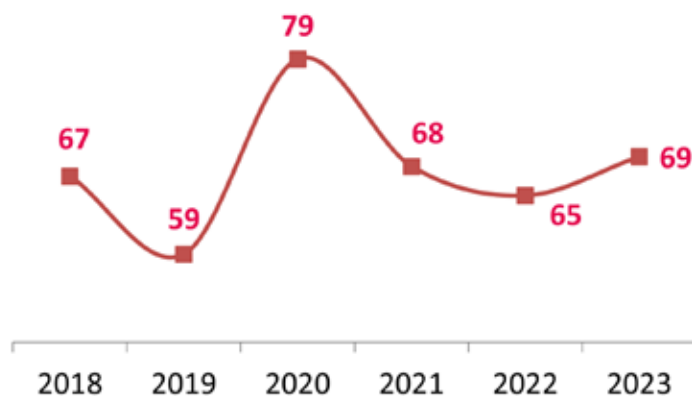
## Facturation et demande de DMST

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.

69

demandes de consultation des dossiers médicaux par des salariés ont été formulées en 2023, ce qui représente un montant total facturé de 1 695,87€ HT.

Évolution du nombre de demandes de consultation des DMST



## Demandes de remise gracieuse des droits d'entrée

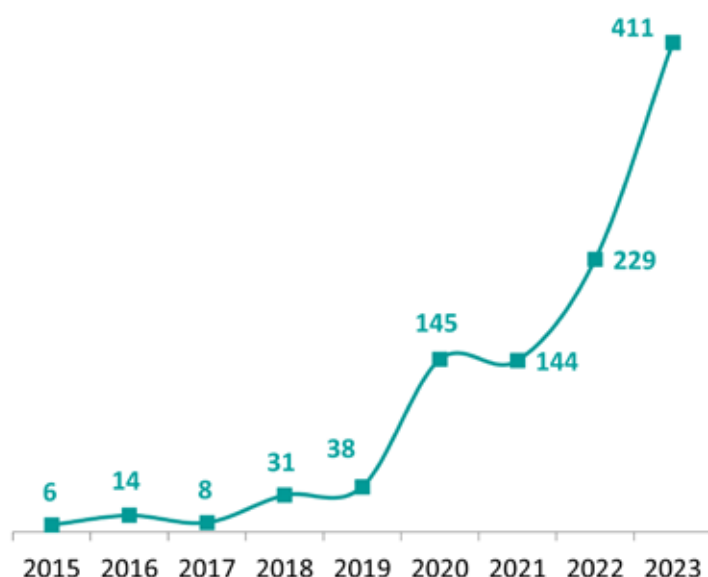
En 2023, 24 demandes de remises gracieuses suite à réintégration ont été formulées par les entreprises adhérentes. 23 demandes ont été acceptées, ce qui représente un montant de remboursement de 19 894€ HT.

En 2022, 17 demandes avaient été formulées par les entreprises adhérentes. La totalité de ces demandes avaient été acceptées pour un montant remis de 5 640€ HT.

## Créances douteuses

En 2023, on compte 411 déclarations de créances douteuses dont 38 redressements judiciaires et 41 liquidations judiciaires.

Évolution du nombre de déclarations de créances douteuses



## COMPTES ET SITUATION FINANCIÈRE

**17,07 M€** facturés  
(16,7 M€ en 2022)

**52,1 k€** pris en charge pour  
la réalisation des examens  
complémentaires et des consultations  
auprès des psychologues cliniciens

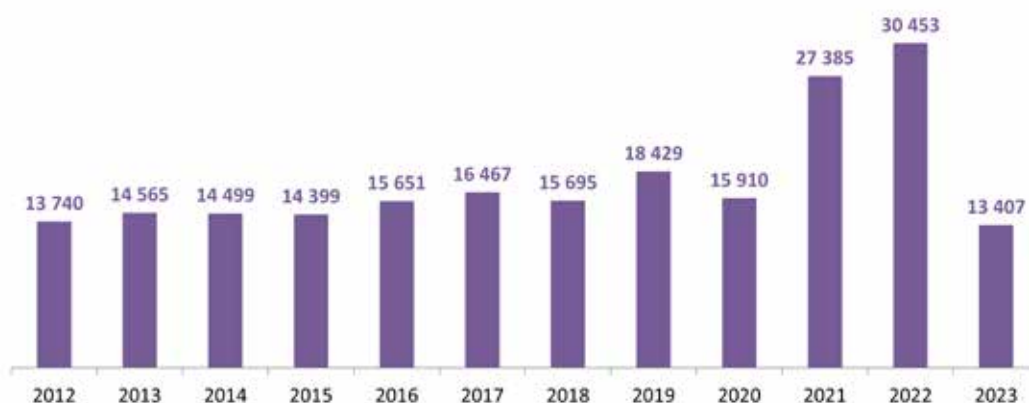
Évolution du montant de la facturation (en €)



## 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 €)



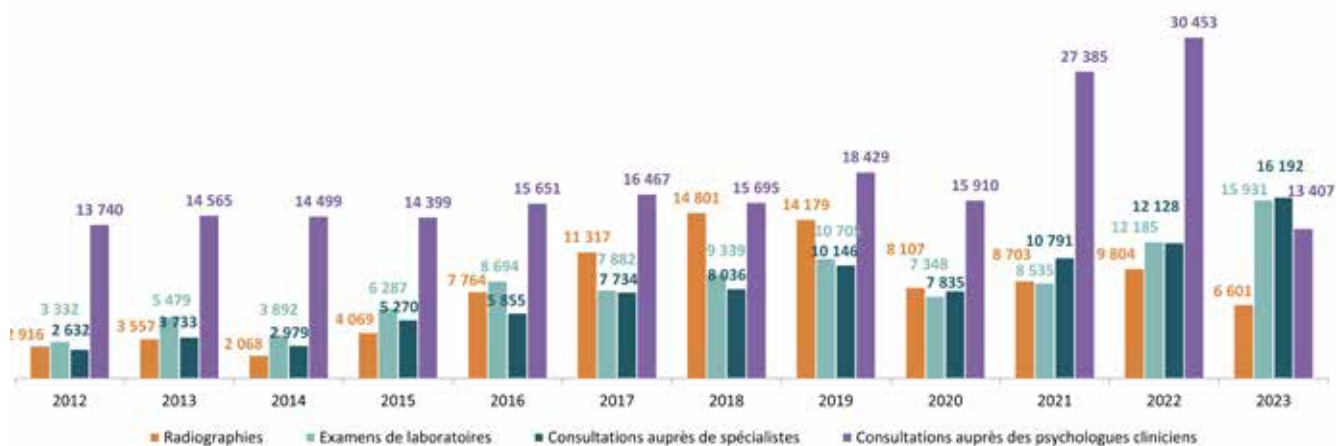
**6 601 €**  
radiographies

**15 931 €** examens  
de laboratoires

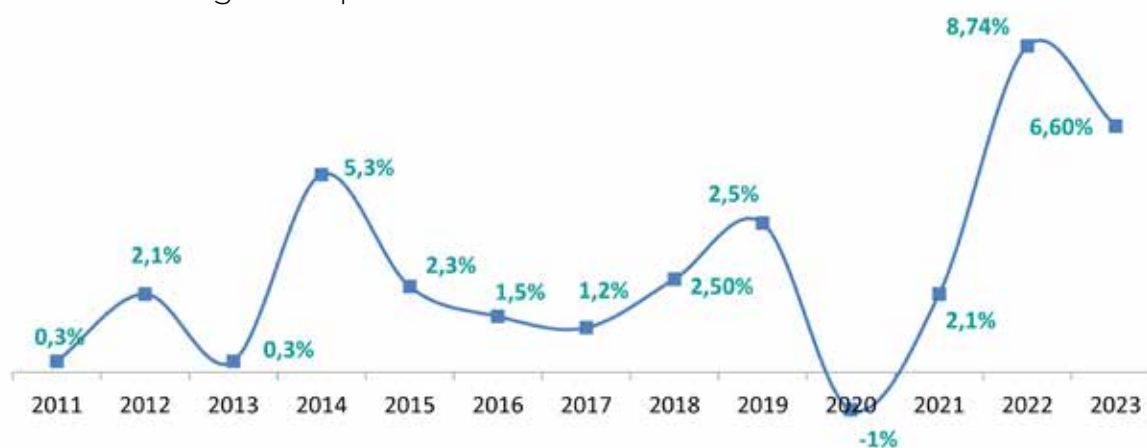
**16 192 €** consultations  
auprès de spécialistes

**13 407 €** consultations auprès  
des psychologues cliniciens

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



## Évolution des charges d'exploitation



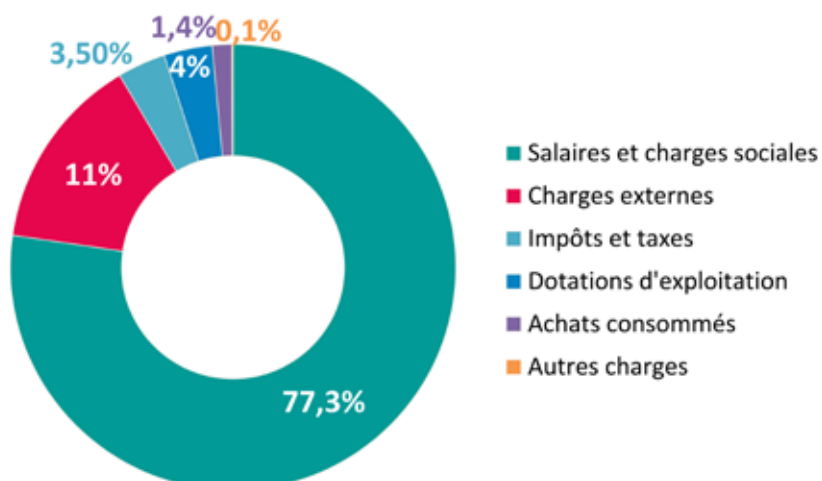
En 2020, la baisse des charges d'exploitation était directement liée aux effets de la crise sanitaire (baisse des frais de déplacements, de congrès, de formations, regroupement de l'activité sur un seul site lors du 1<sup>er</sup> confinement pendant 1 mois).

## Évolution du résultat d'exploitation





## Répartition des charges d'exploitation

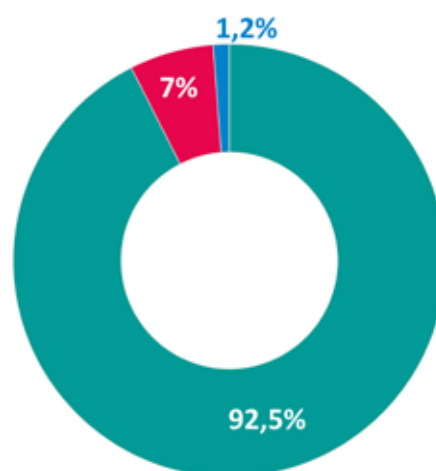


La plus grande part des charges d'exploitation se situe au niveau des salaires et charges sociales. La répartition des charges d'exploitation est constante depuis 2012.

Dans leur globalité, les ressources ont la même répartition depuis 2012.

- Cotisations
- Facturation mensuelle\*
- Droits d'entrée

## Répartition des ressources



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



**77,3%** des charges d'exploitation pour salaires/charges sociales

**92,5%** des ressources issues des cotisations

**+1031 k€** de placements et trésorerie par rapport à N-1

# SYSTÈME D'INFORMATION



Dr Jean Poinignon est le médecin chargé du logiciel métier. Christelle Diais est le chef de projet informatique fonctionnel. Maxime D'Hem (A2COM/Foliateam) est le responsable technique. Pierre Lefeuvre et Kevin Rochelet sont les techniciens informatiques (A2COM/Foliateam). En 2023, Nicolas Bertin (alternant A2COM/Foliateam) est venu renforcer l'équipe.

## MATÉRIEL - FINALISATION DU PROJET TÉLÉTRAVAIL

**Nous avons continué la démarche d'acquisition de PC portables afin de finaliser le déploiement du télétravail auprès des collaborateurs des secteurs de Beaulieu sud, Nord-Ouest, Vitré et Centre-ville Longchamps.**

Ces actions nécessitent un temps important pour le service informatique afin de coordonner la remise du matériel auprès des équipes, préparer le matériel ainsi que les accès aux outils et restituer auprès de chaque collaborateur la prise en main des différentes applications.

## MATÉRIEL - HARMONISATION DU PARC PC

Dans un souci de rationalisation du parc informatique et d'optimisation des coûts de licence sur les PC fixes, l'ensemble des collaborateurs disposent dorénavant d'une station d'accueil et d'un PC portable. Les PC fixes ont été retirés des bureaux. Le secteur Ouest reste à finaliser sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2024.

## ÉVOLUTION DU SYSTÈME D'INFORMATION TECHNIQUE

**Outre les travaux habituels d'exploitation, de maintenance, de support et d'accompagnement auprès des utilisateurs, l'année 2023 aura été consacrée en grande partie aux travaux liés à la préparation de la fusion des SI des trois Services (AST35, STSM, STPF).**

- Extension du stockage
- Ajout d'un troisième serveur supplémentaire
- Préparation et mise en œuvre de la séparation des réseaux (intégration STSM au SDWAN, intégration de STPF au SDWAN).
- Changement du plan d'adressage
- Déplacement des serveurs de STSM et STPF sur Rennes
- Préparation des postes de STSM et STPF
- Fusion des domaines
- Fusion des tenants (office 365)
- Téléphonie STPF
- Passage sur la nouvelle plateforme citrix Prévention santé travail 35 (à finaliser sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2024)
- Fusion des messageries (à finaliser sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2024).

## ÉVOLUTION DU SYSTÈME D'INFORMATION FONCTIONNEL

**Outre les travaux habituels d'exploitation, de maintenance, de support et d'accompagnement au quotidien des utilisateurs sur les solutions métiers, l'année 2023 aura été consacrée à la migration du logiciel Medtra et du portail adhérent (AST35/STSM/STPF).**

- Pilotage et animation de l'équipe projet dédiée à la migration du logiciel Medtra (5 livraisons au total)
- Coordination éditeur et chef de projet sur les différentes phases de recette de migration de données
- Préparation et sensibilisation des collaborateurs des 3 Services à la mise en production du nouveau SI
- Pilotage du chantier de migration sur le nouveau Portail adhérent
- Préparation à la migration des messageries sécurisées (à finaliser sur 2024)
- Pilotage et suivi de la migration de la solution MedtraBI (à finaliser sur 2024)

En parallèle, Christelle Diais a participé :

- aux réunions mensuelles régionales des Chefs de projets,
- aux réunions régionales des référents statistiques,
- aux réunions thésaurus régionales,
- aux réunions de secteur (point informatique).

## VOLET FONCTIONNEL - FORMATION MEDTRA

**En 2023, Christelle Diais a formé 25 utilisateurs au logiciel métier Medtra.** En fonction des profils, un parcours de formation de 1 à 3 jours est réalisé. Ces calendriers de formation sont également proposés aux Services bretons voisins (BTP35, AIST22) afin de mutualiser les formations sur le logiciel métier.

| Profil métier            | Effectif  |
|--------------------------|-----------|
| Chargée PDP              | 1         |
| Assistante de prévention | 2         |
| Assistante médicale      | 7         |
| Collaborateur médecin    | 1         |
| IDEST                    | 2         |
| Interne                  | 6         |
| Médecin du travail       | 3         |
| Préventeur               | 2         |
| Responsable pôle IPRP    | 1         |
| <b>Total</b>             | <b>25</b> |

| Service      | Effectif  |
|--------------|-----------|
| AST35        | 21        |
| AIST22       | 2         |
| STSM (35)    | 2         |
| <b>Total</b> | <b>25</b> |

## 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 en 2022 d'une ressource en interne, par l'intégration d'une alternante en Master Mathématiques Appliquées et Statistiques, Amélie Goutard.

Durant cette année d'alternance, elle a travaillé sur 3 missions :

- La première, d'octobre à décembre 2022 s'est déroulée en partenariat avec l'Observatoire Régional de la Santé de Bretagne (ORSB). Cette étude est réalisée auprès des salariés d'une entreprise adhérente à l'AST35, qui a engagé une réorganisation spatiale de son espace de travail avec la mise en place du flex-office. L'étude, menée en deux phases, visait à évaluer les effets de cette réorganisation sur le bien-être et la qualité de vie des salariés au travail. La phase initiale, mentionnée ici, a été effectuée cinq mois après que les employés se soient installés dans ce nouvel agencement, et la seconde phase est prévue 1 an après leur installation, en 2024.
- En janvier 2023, en collaboration avec le service comptabilité, elle a travaillé sur sa deuxième mission qui consistait à élaborer un rapport axé sur les aspects comptables et financiers.
- La dernière mission, de février à septembre 2023, visait à contribuer à prévenir la désinsertion professionnelle des travailleurs et à améliorer leur santé et leur sécurité au travail. Elle a consisté en l'étude des facteurs de risque pouvant jouer un rôle dans la déclaration d'incapacité en 2022. Cette étude fut une première exploitation statistiques des données de l'AST35.

Cette fin d'alternance a marqué la fin des études d'Amélie Goutard et s'est poursuivie par une création de poste en octobre 2023. En lien avec les différents services (Direction, SI, Adhésion-Comptabilité, Projets-Communication, Pôle médical et Pôle prévention) et en lien avec notre Data Scientist régional, ses missions consistent en :

- la mise à disposition de rapports 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.

# SERVICE PROJETS, COMMUNICATION, JURIDIQUE, QUALITE



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<sup>er</sup> 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

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.



#### Intranet

- Mise à jour de l'intranet

*Organisation d'un tournage vidéo pour présenter l'accord d'adaptation (vidéo réalisée par MStream).*





### Lettres d'information interne

- 6 lettres envoyées à l'ensemble des salariés de l'AST35

## Communication externe

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.



### Site internet [www.ast35.fr](http://www.ast35.fr)

- 113 223 visites
- 466 215 pages vues

### Réseaux sociaux



- LinkedIn : + 498 abonnés en 2023
- YouTube : 433 abonnés au total



### Lettres d'information Prévention & Santé au travail

- 12 lettres envoyées auprès des entreprises adhérentes et leurs salariés
- 8286 destinataires en moyenne
- 39,27% de taux moyen d'ouverture

## Projets web

- Réalisation de deux vidéos en collaboration avec HelloWork (plateforme de recrutement, d'emploi et de formation) afin de déconstruire les clichés et les idées reçues sur le métier de médecin du travail et le suivi de l'état de santé des salariés. HelloWork a largement diffusé ces vidéos sur Instagram, LinkedIn et Tik Tok.

*Visite médicale :  
une médecin répond à vos questions*



+ de 327 000 vues sur TikTok  
+ de 210 commentaires

*Visite médicale, secret professionnel : on  
démêle le vrai du faux avec une Docteure*



+ de 408 000 vues sur TikTok  
+ de 140 commentaires



### Supports de communication

- Rapport annuel d'activités, fiches pratiques, triptyques, dépliants, affiches, calendrier des sensibilisations, etc. (Annexe 8 : Documentation AST35).



### Évènementiel

- Assemblée Générale des adhérents
- Rencontres Santé-Travail
- Soutien à l'organisation des webinaires et ateliers de prévention
- 1<sup>ère</sup> participation au Forum des métiers de la santé à la Faculté de médecine de Rennes

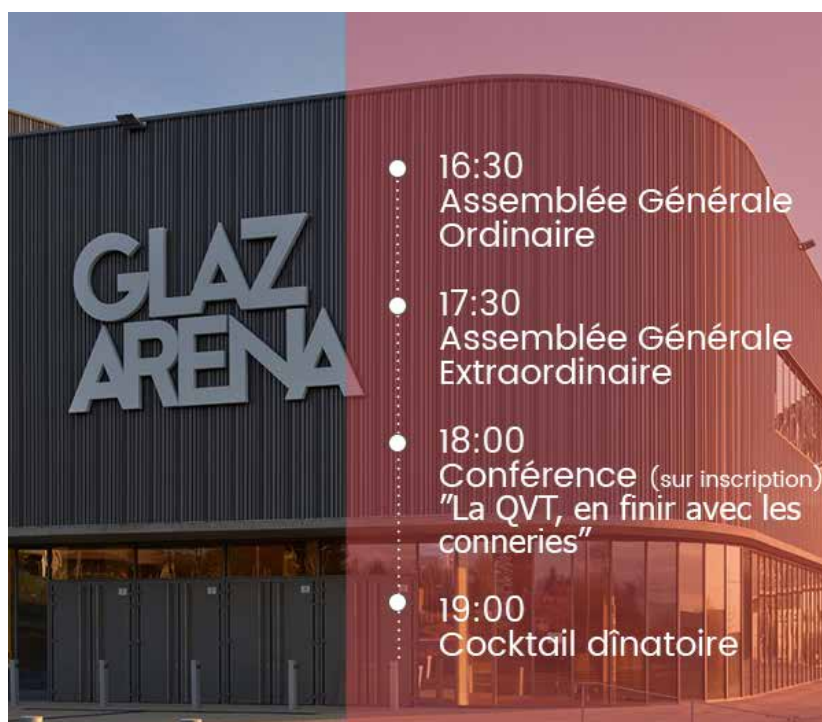


## Assemblée Générale des adhérents 2023

Le 21 juin 2023 ont eu lieu les Assemblées Générales Ordinaire et Extraordinaire de l'AST35, à la Glaz Arena à Cesson-Sévigné.

Les deux assemblées ont été suivies d'une conférence « La QVT, en finir avec les conneries ? » animée par Vincent Baud, CEO du Cabinet MASTER et professeur de Management à l'Université d'Aix-Marseille.

Retour  
en vidéo





## Les Rencontres santé-travail 2023

Dans le cadre des Rencontres Santé-Travail, l'AST35 a ouvert ses portes le vendredi 24 mars à ses entreprises adhérentes et leurs salariés pour échanger sur leurs problématiques de santé au travail avec au programme : des stands thématiques, un showroom de fournisseurs de matériaux acoustiques et un atelier de prévention sur le bruit.

En partenariat avec les SPSTI bretons plusieurs webinaires ont été proposés sur différentes thématiques : la sédentarité, la conception et l'aménagement des espaces de travail, les addictions, etc.

### 1 atelier

« Métiers de la petite enfance : bien se protéger du bruit » à destination des professionnels de la petite enfance (crèches).

### 3 stands d'information :

- Suivi individuel de l'état de santé (proposition de tests audiométriques).
- Prévention de la désinsertion professionnelle (démonstration de matériels ergonomiques pour le travail sur écran).
- Prévention des risques professionnels (démonstration d'outils de métrologie).

**+ de 30 visiteurs**

### 1 showroom

**Au niveau régional**



**5 webinaires**



**+ de 300 participants**



**14 experts prévention mobilisés**

En 2023, les Rencontres Santé-Travail ont été confrontées à un contexte social compliqué (grève, pénurie d'essence), ce qui explique en partie la baisse du nombre de participants par rapport aux années précédentes.



## Le Marathon Vert de Rennes

Le dimanche 22 octobre, neuf équipes de l'AST35, du STSM et du STPF ont répondu présents au challenge entreprises organisé par le Marathon Vert Rennes School of Business.

Au total, 36 coureurs se sont relayés pour parcourir les 42 km du parcours situé en plein cœur de Rennes.



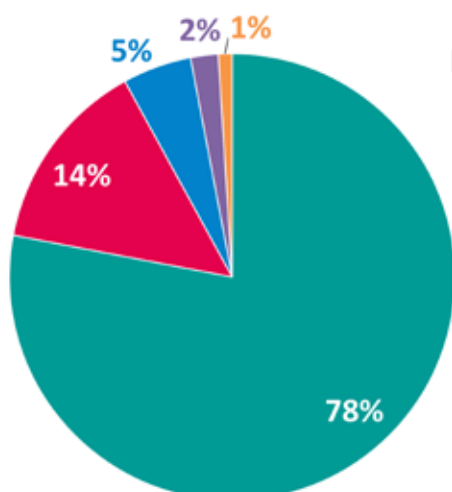
## CONSEILS ET ASSISTANCE JURIDIQUE

### Conseils - Situations individuelles



En 2023, on compte plus de **350 sollicitations directes**.

- **Suivi individuel de l'état de santé** : organisation des visites, dispenses, visites de 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, situations spécifiques (CDI intérimaire, multi-employeurs), etc.
- **Missions SPSTI et réforme** : organisation du SPSTI, questions d'ordre institutionnel, relations avec les adhérents et les salariés, cotisations, mission de conseil, impacts et mise en œuvre de la réforme, rendez-vous 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, COVID 19 (vaccination, régime des personnes vulnérables, covid-long), etc.
- **Dossier Médical en Santé au Travail (DMST)** : contenu, communication, informatisation, information du salarié sur ses droits d'accès, accès, etc.
- **Déontologie** : obligations déontologiques des professionnels de santé - secret médical, interdiction de rapport tendancieux, indépendance professionnelle, 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'emplois, contre-visite patronale, formation professionnelle, prévoyance collective, etc.
- **Rupture du contrat de travail** (hors inaptitude) : absence injustifiée, rupture conventionnelle homologuée, mise à pied à titre conservatoire, licenciement économique, licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement pour absence prolongée, démission, etc.



Répartition de l'origine des sollicitations directes

- Médecins du travail / Collaborateurs médecins / Internes
- Direction - Adhésions
- Assistants médicales
- Pôle IPRP / Assistants de prévention
- IDEST

## Informations - Formations

- Participation à 32 réunions en interne sur différents thèmes : le suivi individuel de l'état de santé, l'inaptitude, les écrits en santé au travail, réforme, intégration, expérimentation intérim, DMST, suivi des salariés multi-employeurs.
- Participation à 6 réunions externes sur différents thèmes : réforme et prévention des addictions en entreprise (MEDEF35), réforme santé travail (Ordre des Experts-Comptables), obligation de sécurité et RPS (AFOREM).
- Co-animation de 4 webinaires avec Dr Body : rendez-vous de liaison et visite de pré-reprise, visite de mi-carrière et visite de fin de carrière, les suites à donner aux préconisations du médecin du travail, Inaptitude – le constat.
- Participation à la rédaction et mise à jour de 8 fiches pratiques et documents internes.
- Rédaction et mise à jour de 20 notes juridiques & actualités en bref, disponibles sur l'intranet.

## 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'AH 33, le SSTRN, SST SIMUP et l'ASMIS ainsi que Présanse).
- Participation au groupe de travail régional intérim.
- Participation au groupe de travail régional dédié à l'étude de l'expérimentation intérim – APC (Action de Prévention Collective) – expérimentation envisagée par la loi du 02/08/2021.
- Participation au groupe de travail régional dédié au suivi des salariés multi-employeurs (en lien avec la réforme introduite par la loi du 02/08/2021).

## Dossiers judiciaires

**8 dossiers judiciaires**

► **2**  
**devant le Conseil de**  
**Prud'hommes de Rennes**  
(contestation d'avis émis par le médecin du travail)

► **dont 2 dossiers clos** au 31/12/2023

► **4**  
**devant le Conseil**  
**de l'Ordre**

► **dont 2 dossiers clos** au 31/12/2023

► **1**  
**plainte au pénal**

► **1**  
**mise en demeure**



# QUALITÉ

## Notre démarche d'amélioration continue de la qualité

La démarche qualité constitue une **dynamique de progression** pour notre Service. Elle vise la satisfaction de nos clients tout en optimisant nos organisations. Son déploiement, nous aidera à développer un service robuste capable de naviguer dans l'incertitude avec agilité et confiance.

La loi du 2 août 2021, renforçant la prévention en santé au travail, lance la certification des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Le **référentiel de certification** (AFNOR SPEC 2217) constitue la feuille de route de notre démarche qualité qui vise notamment les trois volets de l'offre socle de services : La prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, la prévention de la désinsertion professionnelle.

Par le **recrutement d'un responsable qualité** en octobre 2023, le Service souhaite structurer sa démarche d'amélioration continue de la qualité. La mise en place du COmité de PIlotage Qualité et la définition de notre politique d'amélioration continue de la qualité en est une première étape.

## Le COmité de PIlotage Qualité

Le **COPIL Qualité**, une instance qui s'assure de la bonne **mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité**.

Ses missions :

- définir, prioriser et coordonner la démarche qualité en collaboration avec les instances,
- proposer la politique d'amélioration continue de la qualité,
- valider le Plan d'Amélioration de la Qualité (PAQ),
- promouvoir la culture qualité ,
- valider la stratégie de la mise en œuvre de la certification,
- assurer le suivi des indicateurs qualité,
- coordonner la stratégie de communication.

Ses membres :

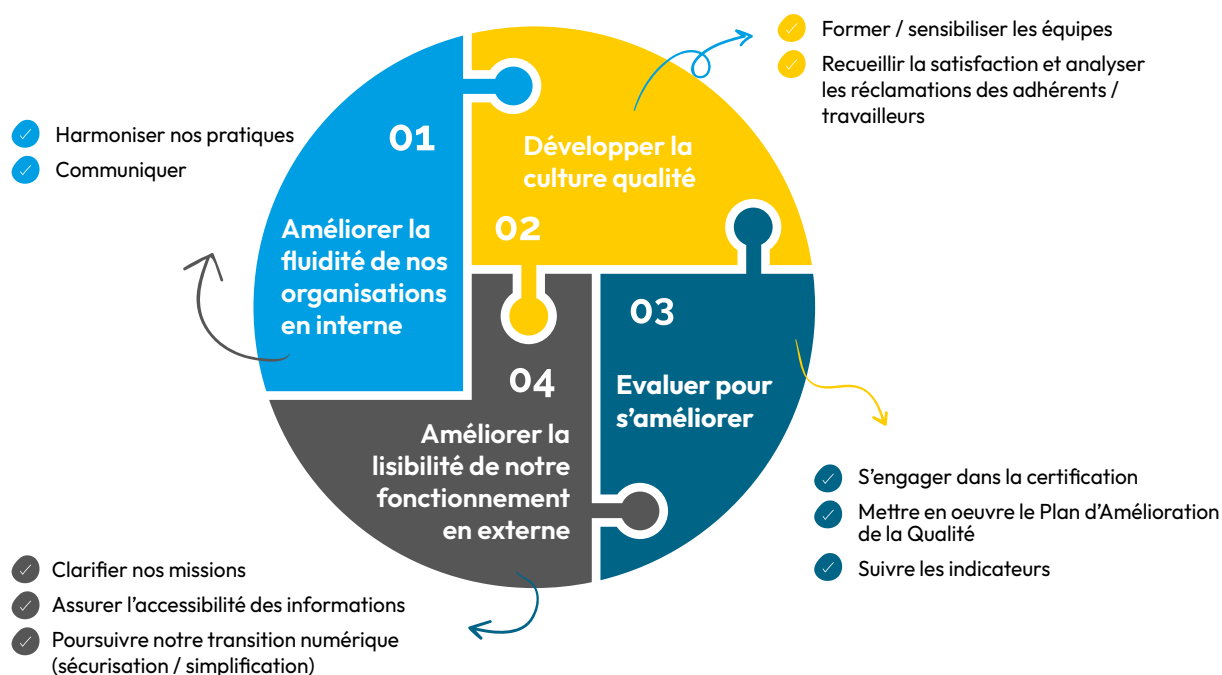
- le directeur général,
- les directeurs territoriaux dont le directeur en charge de la qualité,
- le responsable qualité,
- les médecins coordinateurs,
- au moins un référent de processus par processus,
- le médecin chargé de mission qualité.

## La politique d'amélioration continue de la qualité

Le COPIL Qualité, une instance qui s'assure de la bonne mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Notre politique d'amélioration continue de la qualité, signée par le Président du Conseil d'administration, le directeur général, les directeurs territoriaux et les médecins coordinateurs engagent tous les collaborateurs dans la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité de Prévention santé travail 35.

Les orientations et objectifs qualité fixés pour 2024-2028 sont les suivants :



2024 sera une année riche sur le champ de la qualité avec notamment l'identification de professionnels ressources qualité, la mise en place d'un logiciel qualité, la formalisation concertée de nos organisations, le recueil de la satisfaction et la structuration du traitement des réclamations des adhérents.

## Une démarche en cohérence avec notre réseau Présanse

Membre du réseau Présanse, notre Service évolue en concertation avec Présanse nationale et Bretagne.

Dans un objectif d'harmonisation de nos pratiques, nous travaillons en lien étroit avec le national et la région Bretagne.

En 2023, 5 réunions de la commission qualité certification se sont tenues en région Bretagne (09/01, 15/09, 27/10, 21/11, 18/12).

Conscient de l'enjeu de la certification, nous faisons des points d'étape réguliers auprès de Présanse nationale sur l'avancement de la mise en place de notre démarche d'amélioration continue de la qualité.

# MISE EN CONFORMITÉ RGPD



La mise en conformité au RGPD s'inscrit dans une démarche continue, aussi, l'année 2023 a été consacrée à la poursuite de la mise en conformité du Service. Parmi toutes les actions menées en matière de conformité en 2023, seulement certaines d'entre elles sont présentées ici.

L'année 2022 avait été marquée par la publication au journal officiel du décret du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail. Ce décret est notamment venu préciser les règles de constitution du DMST, son contenu, les règles d'accessibilité, de transfert, d'hébergement et de conservation. Après analyse de celui-ci, de nombreux points ayant un impact en matière de protection des données personnelles ont été soulevés et les actions associées identifiées.

Parmi les actions identifiées figurait la mise à jour de la mention d'information relative au Dossier Médical en Santé au Travail des travailleurs suivis. Ainsi, un travail de mise à jour de cette mention a été réalisé en collaboration avec la juriste du Service, puis celle-ci fut présentée aux équipes lors de sensibilisations spécifiques, avant d'être déployée dans chaque secteur.

En outre, afin de répondre aux exigences du texte, plusieurs travaux sont actuellement en cours sur le thème des habilitations d'accès au DMST et des durées de conservation applicables au DMST.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est aussi venue imposer aux SPSTI la création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP). La mise en œuvre de cette cellule entraînant de nouveaux traitements de données à caractère personnel, un travail d'analyse de la conformité de ces traitements a débuté en 2023 et se poursuivra en 2024.

Cette même loi est venue inscrire la conformité des SPST au RGPD au référentiel utilisé dans le cadre de la certification du Service. Ainsi, suite à la publication du projet de référentiel de certification des SPSTI AFNOR SPEC 2217 en avril 2023 puis de la version définitive en août 2023, une analyse des exigences du référentiel

en matière de RGPD a été réalisée au niveau régional, en collaboration avec les DPO des SPSTI Bretons et les actions associées identifiées puis présentées aux responsables qualité des SPSTI de la région Bretagne. Des travaux sur les éléments de preuve, relatifs au RGPD, nécessaires en vue de la certification du Service ont débuté en 2024.

Afin de répondre aux obligations du responsable de traitement notamment concernant la conformité de ses sous-traitants au RGPD. La démarche de contractualisation des relations de sous-traitance s'est poursuivie en 2023. En effet, 6 contrats encadrant la sous-traitance du traitement de données à caractère personnel ont été signés.



Dans l'objectif de renforcer le niveau de sécurité et réduire les risques d'atteinte aux données à caractère personnel traitées par le Service, une campagne de sensibilisation dénommée «Windows + L» a été déployée

afin de rappeler aux utilisateurs du système d'information les bonnes pratiques en matière de sécurité des données au format numérique et plus particulièrement l'importance de verrouiller sa session dès lors qu'ils s'absentent de leur poste de travail. Plusieurs outils ont ainsi été développés en collaboration avec le service communication puis déployés sur l'ensemble des secteurs : fond d'écran de sensibilisation obligatoire sur tous les postes et distribution d'étiquettes autocollantes à coller sur les PC, comportant la mention «Windows + L = sécurité des données».



En 2023 un comité RGPD réunissant la direction et les responsables logiciel et système d'information a également été mis en place, afin de les sensibiliser sur les exigences réglementaires en matière de protection des données, les points de vigilance et les conséquences en cas de non-respect de ces exigences, et ce, au regard des nombreuses actualités en matière de protection des données parues en 2023. L'objectif de ce comité est notamment d'identifier en fonction des sujets abordés les points d'amélioration du Service et les actions correctives à mettre en place.

En 2023, la sensibilisation générale au RGPD, a été ajoutée au parcours d'intégration des nouveaux embauchés. Sont présentés lors de cette sensibilisation : les notions clé et principes fondamentaux du RGPD, les obligations du Service en tant que responsable de traitement ainsi que le rôle et les obligations des opérationnels dans le cadre de la mise en conformité du Service au RGPD.

La fusion des Services de Rennes, Saint-Malo et Fougères au 1<sup>er</sup> janvier 2024, est l'occasion de sensibiliser à nouveau l'ensemble des collaborateurs de Prévention santé travail 35 afin que tous les collaborateurs aient le même niveau de connaissance sur le sujet, l'occasion de rappeler aux professionnels du Service les bonnes pratiques en matière de protection des données. Ces sensibilisations ont débuté en janvier 2024 et se poursuivront jusqu'en avril.

Enfin, la CNIL a publié le 15 décembre 2023 son guide pratique pour les Services de Prévention et de Santé au Travail. Son objectif est notamment d'accompagner les SPST dans leur mise en conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD). Celui-ci vient confirmer les analyses, les recommandations et les actions de mise en conformité au RGPD du service menées, en cours ou projetées et mettre en évidence les actions, bien qu'elles aient été identifiées, restant à mener afin de respecter tous les principes fondamentaux du RGPD. La CNIL apporte dans ce guide des précisions sur certains sujets spécifiques au SPSTI. Ainsi, des points de vigilance pour le Service ont été relevés et les actions associées ont été ajoutées à la liste de celles à mettre en œuvre dans le cadre de la démarche de mise en conformité du Service.



*Guide pratique SPST  
Services de prévention et de santé au travail (CNIL)*





# ANNEXES

---

**Annexe 1 - p.109**  
Statuts de l'AST35

**Annexe 2 - p.118**  
Règlement intérieur des adhérents de l'AST35

**Annexe 3 - p.130**  
Règlement intérieur de la Commission de Contrôle

**Annexe 4 - p.133**  
Règlement intérieur de la Commission Médico-Technique

**Annexe 5 - p.135**  
Agrément de la DIRECCTE (DREETS)

**Annexe 6 - p.138**  
Bilan 2023 de Co-Réso

**Annexe 7 - p.152**  
Bilan 2023 de Toxilist

**Annexe 8 - p.158**  
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, 18/05/2022 et 21/06/2023. Consultables sur [www.preventionsantetravail35.fr](http://www.preventionsantetravail35.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 « Prévention santé travail 35 » et ayant pour sigle « PST35 ».

### 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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.

### 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 – Entrée en vigueur

Les présents statuts entreront en vigueur le 01/01/2024.

\*\*\*\*\*

Statuts approuvés en Assemblée Générale Extraordinaire le 21 juin 2023.

**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<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 "rédhérant" 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 deça, 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<sup>ère</sup> catégorie - les postes exposant les travailleurs :
  - À l'amiante ;
  - Au plomb ;
  - Aux agents cancérogènes, 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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'incapacité 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'incapacité 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'incapacité

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 collège.

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 1ère 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<sup>er</sup> 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, destinataire 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<sup>er</sup> 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.

Direction régionale  
des entreprises  
de la concurrence  
de la consommation  
du travail et de l'emploi

Pôle Travail



MINISTÈRE DU TRAVAIL

06 MAI 2019

**DÉCISION D'AGREMENT D'UN SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**  
 Articles L.4622-1 et suivants du Code du Travail  
 Articles D.4622- 48 et suivants du Code du Travail

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 ;

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 ;

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 ;

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 ;

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 ;

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 ;

Vu l'avis de la commission de contrôle exprimé lors de la réunion du 15 octobre 2018 ;

Vu les avis des médecins du travail ;

Vu l'avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail et de l'inspecteur du travail en date du 13 mars 2019 ;

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 ;

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 2023 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





## Présentation CO-RÉSO

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-huit** 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.

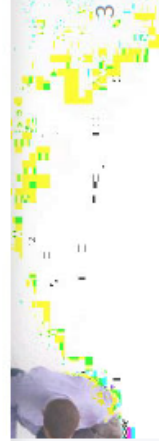
Ancré dans la réalité professionnelle, au service de l'entreprise et de ses salariés, l'Assistant Social du Travail est à l'**interface de la vie professionnelle et de la vie personnelle**.

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 2023, 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.

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 les centres de Vitré, Nord Ouest et Ouest..







## II. Contexte d'intervention et faits marquants

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

Durant l'année 2023 nous avons accueillis une stagiaire en 3<sup>ème</sup> année d'école d'assistant de service social.

A partir du premier trimestre CO-RÉSO a mis en place une gestion centralisée de la prise de rendez-vous.



### Nombre de salariés accompagnés et modalités d'accompagnement sur l'année 2023

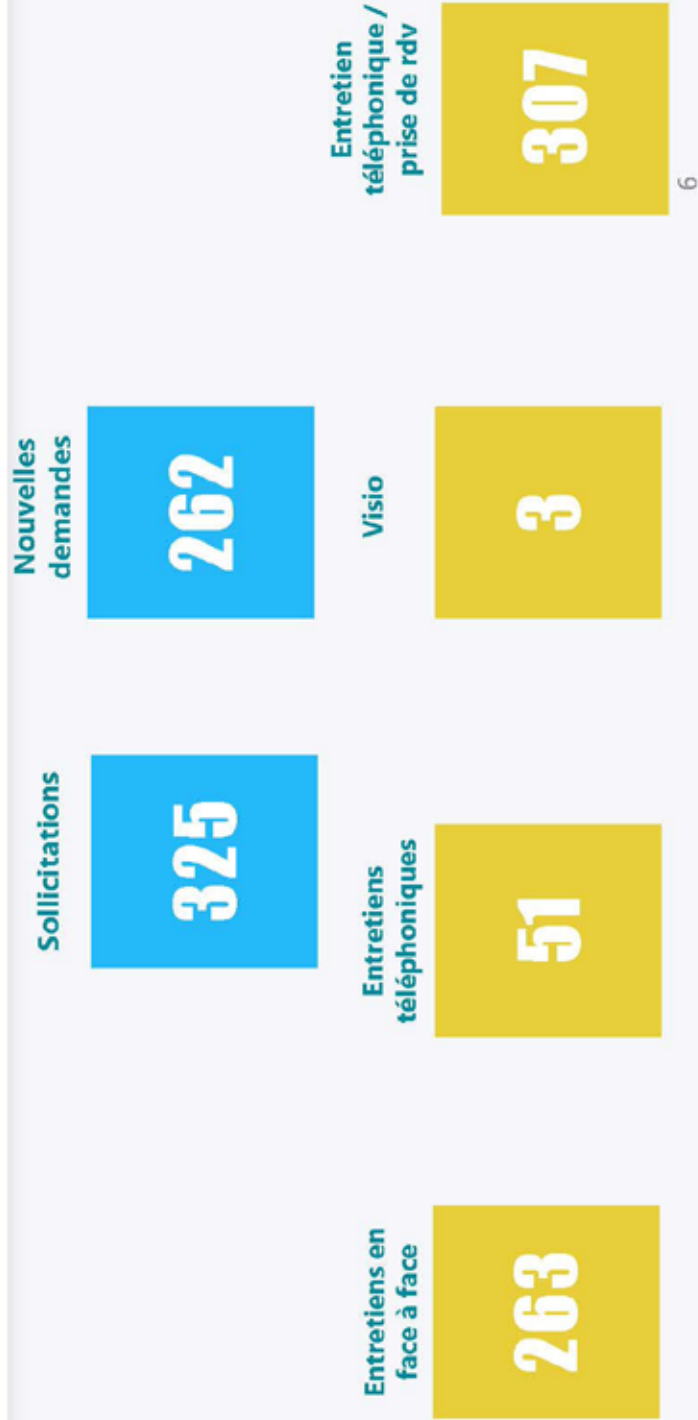
En 2023, 126 vacations :

- 109 dédiées à la prise en charge des demandes individuelles.
- 17 vacations consacrées aux temps collectifs.

Le nombre moyen d'entretien est de 3 personnes par permanences.

Par rapport à 2022 l'activité a évolué :

- + 17% de sollicitations
- +19 % de nouvelles demandes
- + 15 % d'entretiens en face à face
- - 36% d'entretiens téléphoniques



### Répartition par secteur géographique

|                   | Demandes reçues | Nouvelles demandes |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| <b>Longchamps</b> | 31              | 26                 |
| <b>Nord Est</b>   | 53              | 41                 |
| <b>Nord Ouest</b> | 27              | 23                 |
| <b>Ouest</b>      | 32              | 24                 |
| <b>Sud</b>        | 74              | 60                 |
| <b>Sud Est</b>    | 94              | 74                 |
| <b>Vitré</b>      | 14              | 14                 |
| <b>Total</b>      | 325             | 262                |

### III. Éléments chiffrés et analyse de ces données



#### Profil des salariés rencontrés

##### Statut : en arrêt maladie

55% des personnes rencontrées.

##### Age : + de 55 ans

49% des personnes rencontrées  
(dont 9 personnes de + de 65 ans).

##### Genre : + de femme

60% des personnes rencontrées.



## FOCUS : Répartition par situation professionnelle

### III. Éléments chiffrés et analyse de ces données

#### Arrêt maladie ou AT/MP

55% des personnes rencontrées.

#### En activité

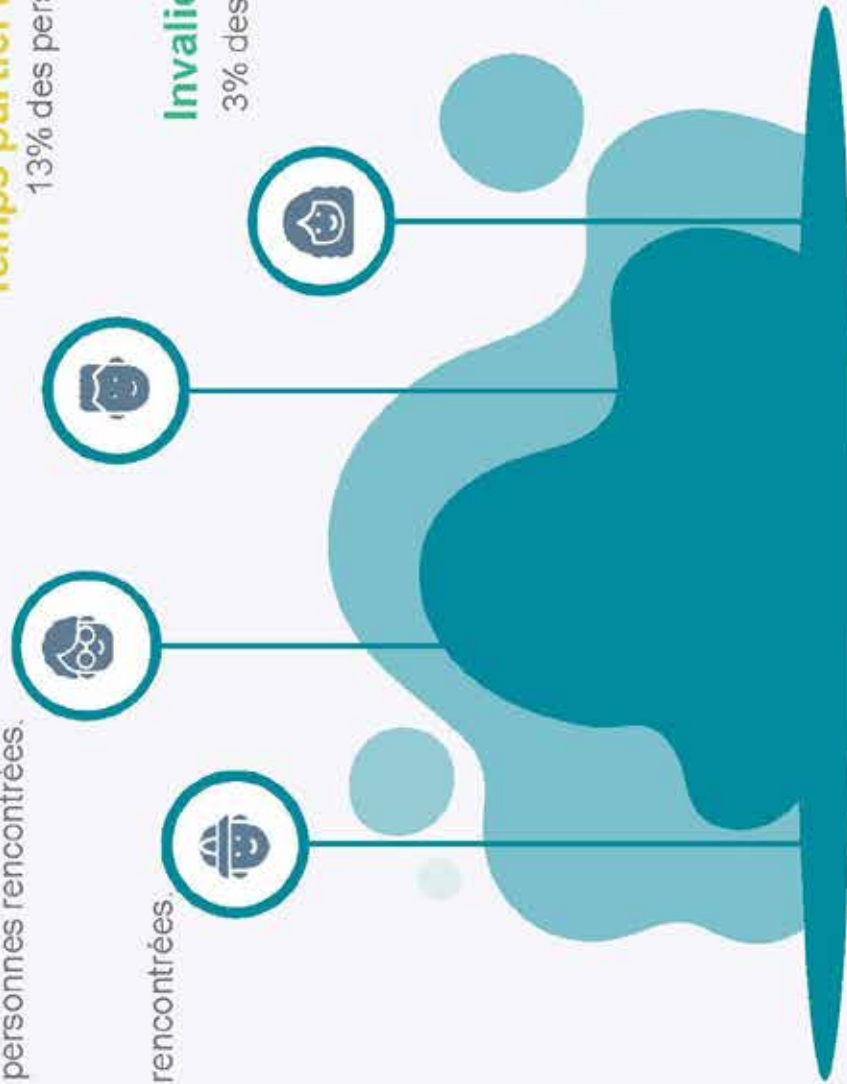
29% des personnes rencontrées.

#### Temps partiel thérapeutique

13% des personnes rencontrées.

#### Invalidité / licencié

3% des personnes rencontrées.



*Au cours d'un accompagnement, un même salarié peut changer de situation professionnelle.*



III. Éléments chiffrés et analyse de ces données

Domaines principaux d'intervention et leur répartition

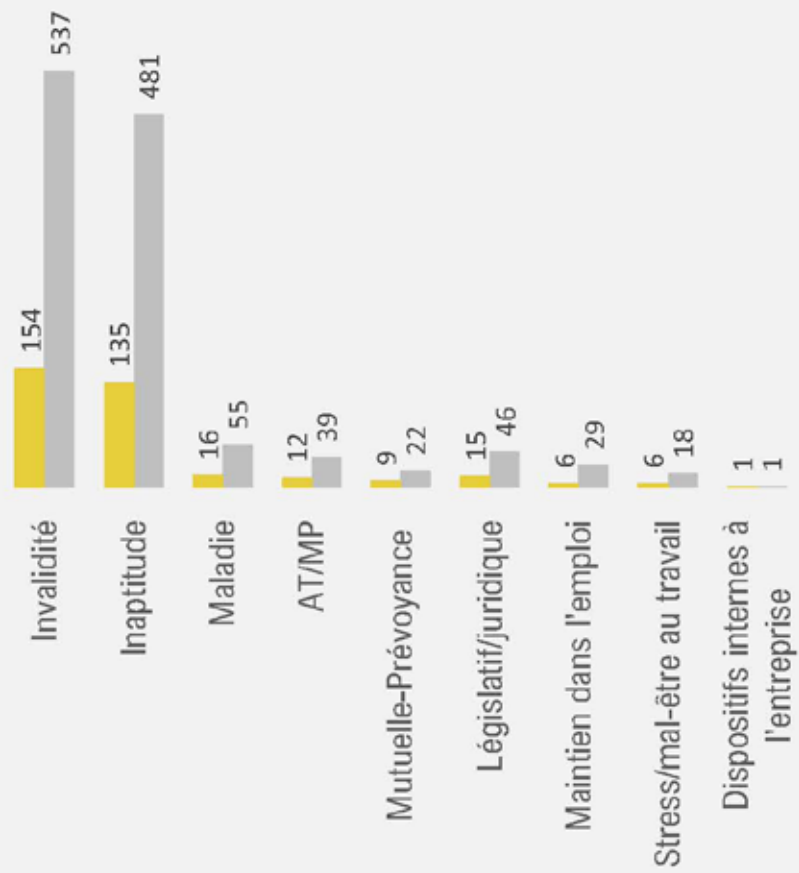
En 2023 la hiérarchie des domaines principaux d'intervention est identique à 2022.  
En 2023 nous observons un basculement de 11 points du **travail** vers la **santé au travail**.



### III. Éléments chiffrés et analyse de ces données

## SANTÉ AU TRAVAIL

■ NOMBRE DE DEMANDES ■ NOMBRE D' ACTIONS



Le nombre total de salarié rencontré autour de la santé au travail a augmenté de 35 %.  
Cette augmentation a concerné exclusivement les sous domaines de l'invalidité et de l'inaptitude.

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

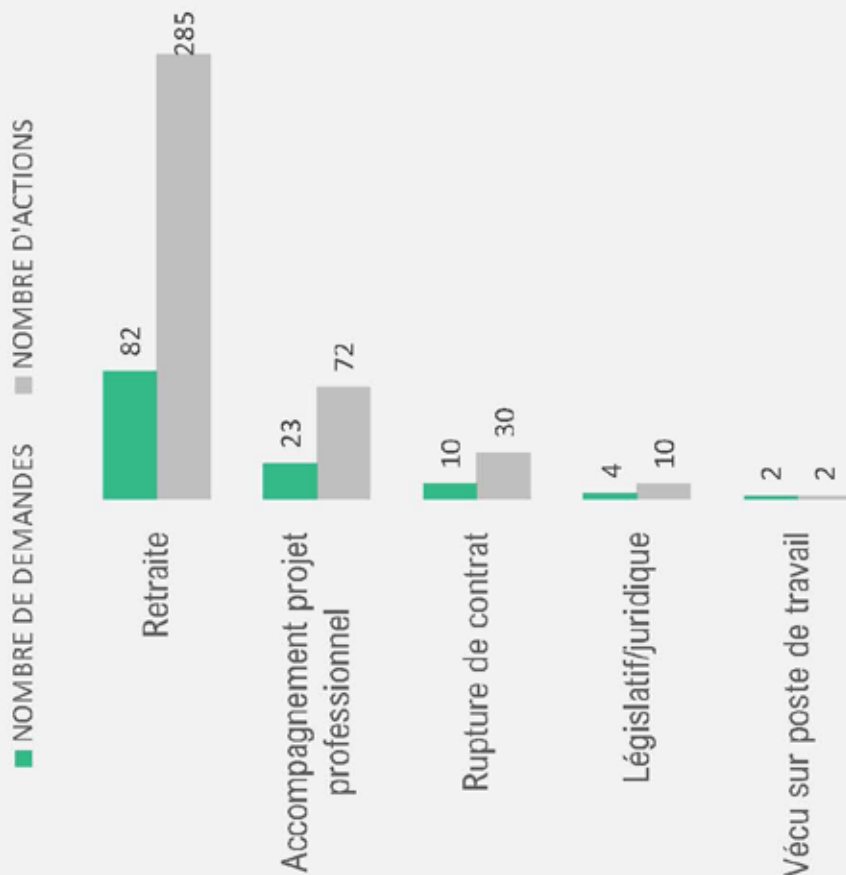
Un entretien autour de l'inaptitude permet de :

- D'expliciter 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



Le nombre total de salarié rencontré autour du travail a diminué de 21%.

Toutefois cette diminution n'impacte pas le sous domaine retraite qui augmente de 15%.

Cette statistique est en lien direct avec la réforme des retraites en vigueur au 01 septembre 2023.

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 ...

## IV. Partenaires et actions collectives

### Maintien dans l'emploi : 19 réunions

A tour de rôle les assistant sociaux participent aux réunions bimensuelles de l'Equipe Soutien Maintien Dans l'Emploi (ESMDE). En partenariat avec Dominique Pannetier et Blandine Julien (Appui technique) nous sommes 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 jours de formation + 2 réunions

Participation aux réunions de réflexion sur la mise en place des cellules PDP au sein de l'AST 35.

A l'invitation de l'AST 35, Anne Kulundzic a suivi la formation sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle dispensée par ALJP.

### Plénière médecin : 2 réunions

Intervention autour de deux thématiques : réforme de l'invalidité, modification du Compte Professionnel de Prévention suite à la réforme des retraites).

### Groupe de travail interne : 2 réunions

Participation de Thomas Riche à deux réunions du groupe de travail interne sur la Santé au travail des femmes.

## Les interlocuteurs

DRH / service paie



Autres AS



CARSAT



Mutuelle / prévoyance

MDPH / CAP EMPLOI

CPAM

## Synthèse

- Les thématiques abordées lors du traitement des situations individuelles sont conformes avec les missions du service social auprès des services de prévention et de santé au travail.
- L'augmentation de l'activité (+19%) est importante. Deux hypothèses peuvent en partie l'expliquer :
  - L'appropriation de la prestation par les nouveaux médecins du travail
  - La connaissance du service social par la participation des assistants sociaux à différentes réunions de réflexion et/ou de partenariat ainsi que par l'accueil de nouveaux collaborateurs de l'AST 35.
- 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 que va devoir traiter les assistants sociaux. En fonction de la situation du salarié, nous envisageons les différentes stratégies possibles. Par exemple, une orientation au titre de l'incapacité ou de l'invalidité peut nous amener à aborder le sujet de la retraite.



## Perspectives

- Dans le cadre de Prévention Santé Travail 35, la collaboration entre les assistantes sociales des différents sites permettrait :
  - une meilleure réflexion et un approfondissement des solutions proposées en lien avec les situations individuelles ou issues de groupe de travail (PDP, ESMDE par exemple).
  - l'harmonisation des pratiques des assistantes sociales.
- Dans le contexte de la mise en place des cellules PDP au sein des services de prévention et de santé au travail, la place de l'assistante sociale du travail reste à définir.
- Au regard de l'activité et des perspectives, une adaptation du nombre de permanences nous semblerait pertinente.



## ANNEXE 7

# BILAN 2023 DE TOXILIST

Logiciel Toxilist : Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques (CMR)

|                                       | CMR 1A/1B | CMR 2 |
|---------------------------------------|-----------|-------|
| Adhérent avec au moins un CMR associé | 147       | 182   |

Logiciel Toxilist : Fiches de Données de Sécurité (FDS)

|                                         | Effectifs | Taux AST35 | Moyenne nationale |
|-----------------------------------------|-----------|------------|-------------------|
| Adhérent avec au moins une FDS associée | 684       | 4%         | 2%                |

|                                      | Médiane | Max |
|--------------------------------------|---------|-----|
| Nombre de FDS associées par adhérent | 10      | 685 |

|                                    | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Nombre de FDS validées par l'AST35 | 1780 | 1466 | 2822 |

On peut observer une nette augmentation des validations des fiches de données de sécurité par l'AST35 en 2023 (+92%) par rapport à 2022. C'est un très bel effort collectif qui a été consenti.

**2 822** FDS validées  
par l'AST35 en 2023

**+92%** de validation  
par rapport à 2022

| Profils      | Nombre de profils | Nombre de connexions |
|--------------|-------------------|----------------------|
| Valideur FDS | 6                 | 884                  |
| Ecriture     | 35                | 523                  |
| Toxicologue  | 1                 | 68                   |
| Association  | 14                | 10                   |
| Lecture      | 28                | 3                    |

**46** utilisateurs  
Toxilist actifs en  
2023

| Métiers            | Nombre de profils | Nombre d'authentification* | Nombre de connexions |
|--------------------|-------------------|----------------------------|----------------------|
| IPRP               | 8                 | 8                          | 938                  |
| ADP                | 11                | 11                         | 290                  |
| Médecin du travail | 44                | 11                         | 137                  |
| IDEST              | 21                | 15                         | 123                  |

En 2023, la quasi-totalité des associations étaient faites par les valideurs et les profils en écriture (les IPRP et ADP).

Nombre de connexions à Toxilist en 2022 et 2023 par les professionnels de l'AST35

| Métiers            | Nombre de connexions à Toxilist en 2022 | Nombre de connexions à Toxilist en 2023 |
|--------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| IPRP               | 798                                     | 938                                     |
| ADP                | 223                                     | 290                                     |
| Médecin du travail | 126                                     | 137                                     |
| IDEST              | 129                                     | 123                                     |
| Total              | 1354                                    | 1490                                    |

On observe **une augmentation de 10% des connexions à Toxilist** entre 2022 et 2023.





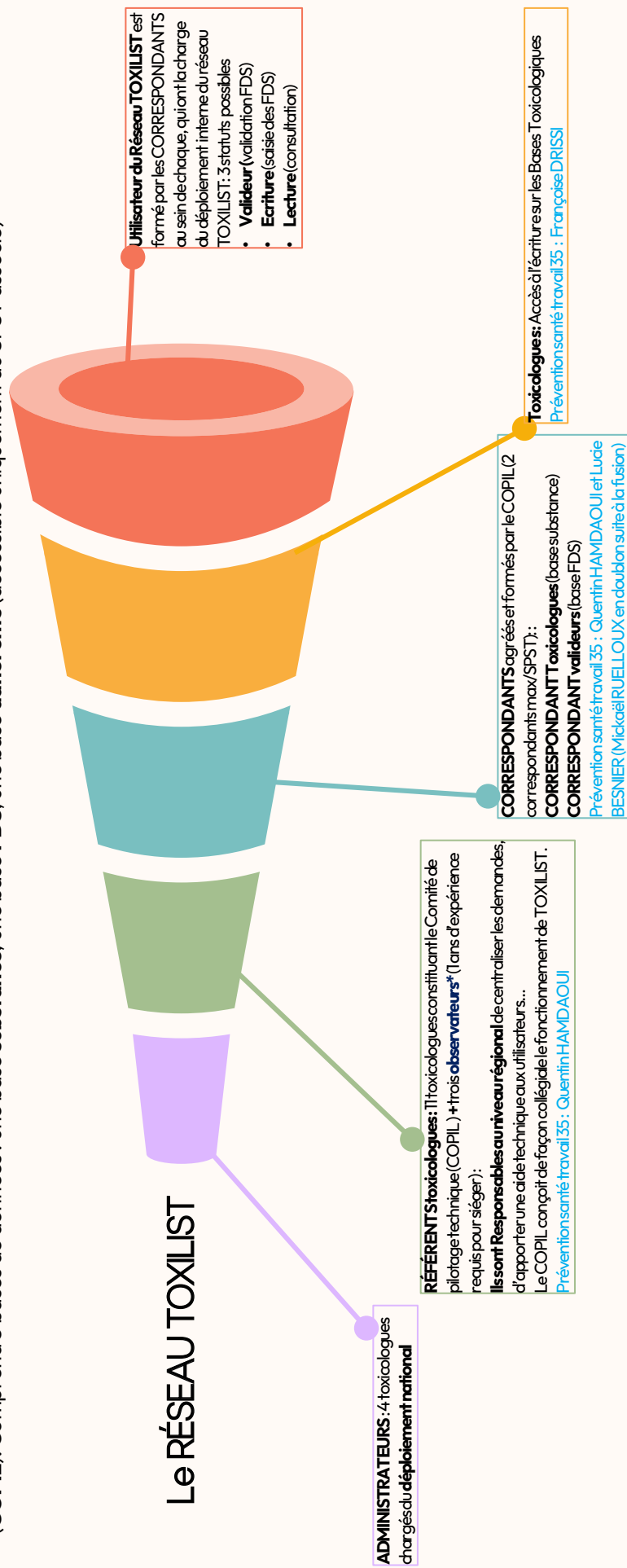


TOXILIST - Conseil d'Administration

## TOXILIST : 1 association, 1 application, 1 réseau

**4 collèges** ⇔ statuts des SPSTI adhérents : **membres fondateurs** (dont [Prévention santé travail 35](#)), membres d'honneur, membres contributeurs et membres lecteurs.

L'adhésion est ouverte aux membres contributeurs ou lecteurs, mais conditionnée par l'agrément d'un correspondant local de la part du comité de pilotage (COFIL). Comprend 3 bases de données : une base **substance**, une base **FDS**, une base **adhérents** (accessible uniquement au SPSTI associé)



\* actuellement au COFIL comme observateurs jusqu'à obtention de la formation **CORRESPONDANT Toxicologue** (Octobre 2024) : [Quentin HAMDAOUI](#), [Clara COUJOU](#), [Nicolas FALQUET](#).

# Le correspondant Toxilist

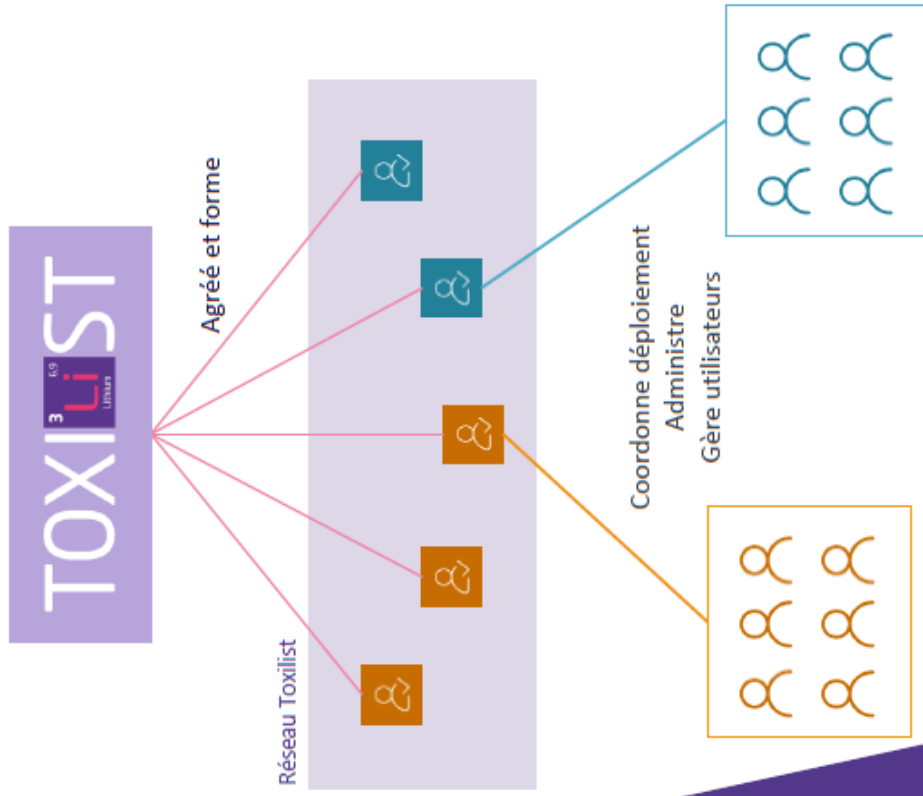
**Agréé par le Comité de Pilotage Technique**  
jusqu'à 2 correspondants par SPSTI

**Formé obligatoirement à l'application**  
Accès bridé à l'application en attente de formation

**Membre du réseau Toxilist**  
Accès aux RDV du réseau

**Coordonnant le déploiement interne au sein de son SPSTI**  
Assure le lien opérationnel avec les équipes Toxilist

**Document interne à TOXILIST (à destination des formateurs)**



## 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](mailto:communication@ast35.fr).

Retrouvez également toutes nos ressources et outils sur notre site internet : [www.ast35.fr](http://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



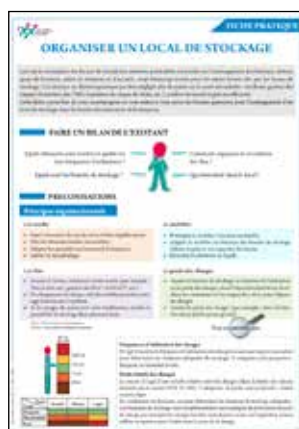
*Réglettes disponibles uniquement en version papier*

## 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



### Le travail au froid positif Juin 2023



### Contenu type de la trousse de premiers soins - Septembre 2023



## Hygiène / Sécurité - Suite

### La poussière de silice

Juin 2017



### Les poussières de farine - Novembre 2021



### Les poussières de bois - Juin 2019



### Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels - Juin 2023



### 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



### Le bruit - Septembre 2023



### Affiche Premiers soins - Juillet 2022



### Comment bien retirer ses gants - Janvier 2020

Vidéo disponible sur la chaîne YouTube de l'AST35



### Réglette prévention Le bruit - Mars 2022

Réglette disponible uniquement en version papier



## 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

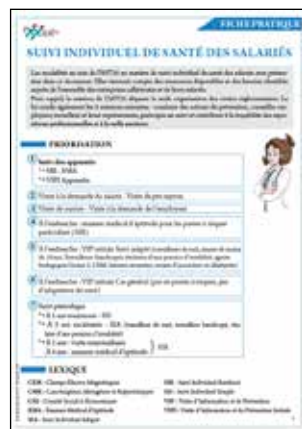
### Quel suivi de l'état de santé des salariés ?

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                                                               |
| 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                                                               |
| AT      | Accident du Travail                                                                        |
| AVJ     | Autonomie de la Vie Journalière                                                            |

## 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 RégionAl                                 |
| 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'Evaluation des Risques                                                              |
| DUERP    | Document Unique d'Evaluation 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  | Equipe de Protection Individuelle             |
| EPST | Equipe Pluridisciplinaire de Santé au Travail |
| ESME | Equipe Soutien Maintien dans l'Emploi         |
| ETC  | Equivalent Temps Complet                      |
| ETT  | Entreprises de Travail Temporaire             |
| ETP  | Equivalent Temps Plein                        |
| EvRP | Evaluation des Risques Professionnels         |

## F

---

|          |                                                                            |
|----------|----------------------------------------------------------------------------|
| FASTT    | Fond d'Action Social du Travail Temporaire                                 |
| FDS      | Fiche de Données de Sécurité                                               |
| FE       | Fiche d'Entreprise                                                         |
| FIPHP    | 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 Déficiants 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** : M<sup>me</sup> Maud Allain (Responsable Ressources Humaines), M<sup>me</sup> Corinne Baczkowski (Directrice-Adjointe), M<sup>me</sup> Elise Clément (Gestionnaire RH en charge des projets de développement RH), M<sup>me</sup> Cathy Differ (Assistante des Ressources Humaines), M. Erwan Daniel (Ingénieur hygiène-sécurité), Dr Françoise Drissi (Médecin référent toxicologie), M. Maxime D'Hem (Correspondant informatique technique), M<sup>me</sup> Christelle Diais (Chef de projet informatique fonctionnel), M<sup>me</sup> Audrey Gérard (Assistante de direction), M<sup>me</sup> Amélie Goutard (Chargée de statistiques), M. Quentin Hamdaoui (Toxicologue), M<sup>me</sup> Alexandra Hue (Responsable Comptabilité-Adhésions), M<sup>me</sup> Dorine Jacquet (Responsable qualité), Tugdual Keromest (Responsable pôle IPRP et projets prévention), M<sup>me</sup> Carole Kling (Assistante du pôle prévention IPRP), M<sup>me</sup> Anne Kulundzic (Assistante sociale Co-Réso), M<sup>me</sup> Amandine Landreau (Déléguee à la Protection des Données), M<sup>me</sup> Béatrice Loison (Animatrice IDEST), M<sup>me</sup> Laurence Martin (Juriste), M<sup>me</sup> Isabelle Morel (Assistante en charge des relations auprès des entreprises de travail temporaire), Dr Aurélie Oksenhendler (Médecin chargée de la pluridisciplinarité), Dr Dominique Peron, M<sup>me</sup> Cécile Pilet (Assistante du pôle prévention IPRP), Dr Jean Poinsignon (Médecin chargé des Systèmes d'Informations), M<sup>me</sup> Anne Prigent (Responsable technique fonctionnelle, coordination médicale), M<sup>me</sup> Hélène Prost Blandel (Psychologue clinicienne), M. Eric Raspail (Directeur Général), Dr Marie-Aude Renoux (Médecin coordinateur), M. Thomas Riche (Assistant social Co-Réso), M<sup>me</sup> Anna Robin (Chargée de communication), M. David Rucay (Responsable opérationnel), M<sup>me</sup> Mélanie Rueda (Chargée de communication), M<sup>me</sup> Du-Linh Vuong (Chargée de projet prévention de la désinsertion professionnelle - Chargée de PDP).

**Conception graphique / Mise en page** : M<sup>me</sup> Anna Robin et M<sup>me</sup> Mélanie Rueda, Chargées de communication

**Iconographie / Crédit photos** : AST35, Présanse, Adobe Stock, Freepik

**Remerciements à l'ensemble du personnel de l'AST35 pour l'activité en 2023.**

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](http://www.ast35.fr)**

Rejoignez nous sur  