



prévention
santé travail 35

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

Retour sur l'année 2024 de votre
Service de Prévention et de Santé
au Travail Interentreprises



SOMMAIRE

Préambule

- 03 / Mot du Président
- 04 / Faits marquants 2024
- 10 / Événements 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
- 31 / Cadre de l'activité
- 40 / Cartographie des adhérents

Activités des équipes prévention et santé au travail

- 45/ **Pôle médical**
 - 46/ Suivi individuel de l'état de santé
 - 57 / Pôle médical - Prévention des risques professionnels
 - 62 / Pôle médical - Les activités connexes
- 68 / **Pôle Prévention IPRP**
 - 75 / Pôle Prévention IPRP - Les activités connexes
- 78 / **Pôle Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)**
- 91 / Nos partenaires

Activités du pôle fonctions supports

- 95 / Service Ressources Humaines
- 101 / Service Moyens Généraux
- 103 / Service Adhésions-Comptabilité
- 110 / Système d'Information
- 112 / Statistiques et analyses de données
- 113 / Service Communication
- 117 / Démarche d'amélioration continue de la qualité
- 119 / Conseils et assistance juridiques
- 121 / Mise en conformité RGPD

Annexes

- 125 / Annexe 1 : Statuts de Prévention santé travail 35
- 134 / Annexe 2 : Règlement intérieur des adhérents de Prévention santé travail 35
- 150 / Annexe 3 : Règlement intérieur de la Commission de Contrôle
- 153 / Annexe 5 : Décision d'agrément de la DREETS
- 156 / Annexe 6 : Bilan 2024 de Co-Réso
- 174 / Annexe 7 : Bilan 2024 de Toxilist
- 175 / Annexe 8 : Bilan 2024 de l'ADIPH 35
- 191 / Annexe 9 : Documentation Prévention santé travail 35

Index



Le mot du Président



Patrick MERCIER

Président de Prévention
santé travail 35

*« Une année 2024
qui a permis de faire
avancer les projets
structurants et
l'harmonisation des
pratiques au service
des entreprises et
salariés bénéficiaires
de l'offre de services. »*

Pour la première année de fonctionnement de Prévention santé travail 35, issue de la fusion des trois Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) des territoires de Saint-Malo (ex STSM), de Fougères (ex STPF) et de Rennes-Vitré (ex AST 35), je suis heureux de vous présenter le rapport d'activités d'une année 2024 qui a permis de faire avancer les différents projets structurants de son organisation et de l'harmonisation des pratiques au service des entreprises et salariés bénéficiaires de l'offre de services.

Dans la suite des évolutions réglementaires visant à renforcer la prévention (loi du 2 août 2021 en vigueur depuis avril 2022) et à instaurer une certification pour les SPSTI en France, les équipes ont travaillé à la préparation de l'audit de certification du Service qui interviendra du 12 au 15 mai 2025. Ainsi en amont, la démarche qualité s'est traduite par l'écriture des procédures relatives à notre organisation, à notre gouvernance ainsi qu'à notre offre de services qui englobe l'offre socle dédiée aux entreprises (à savoir la Prévention des Risques Professionnels, le Suivi individuel de santé et la Prévention de la Désinsertion Professionnelle) ainsi que l'offre spécifique dédiée aux travailleurs indépendants.

Au travers des activités des équipes pluridisciplinaires, vous découvrirez, déclinées autour des trois volets de l'offre socle, les activités du pôle médical, du pôle Prévention des Risques Professionnels et du pôle Prévention de la Désinsertion Professionnelle. Ce dernier pôle s'est développé avec de nouvelles ressources (médecin chargé de mission PDP, conseillers PDP) et un nouveau fonctionnement autour d'une cellule PDP faisant intervenir nos équipes pluridisciplinaires et nos partenaires du maintien emploi (Assurance Maladie, Cap Emploi, Service Social, MDPH, centres de réadaptation professionnelle, etc.) pour aider à la détection précoce des salariés en risque de désinsertion professionnelle et favoriser le retour à l'emploi.

S'agissant des aspects financiers, la parution de l'arrêté du 26 septembre 2024 fixant le tunnel des cotisations (pour 2025 : entre 92,4€ et 138,6€ per capita), et dans lequel tout SPSTI doit s'inscrire, a fait évoluer pour 2025 de façon significative le montant de la cotisation annuelle. Avec le Conseil d'Administration, nous avons choisi de nous inscrire au tarif plancher de cette fourchette, conformément à notre positionnement ces dernières années. Ces évolutions ont vocation à couvrir l'ensemble des recrutements et la nouvelle offre de services qui permettra de mieux accompagner entreprises et salariés s'agissant de la prévention, de la santé et sécurité au travail au sein de vos entreprises.

Avec les membres du Conseil d'administration, l'appui du Directeur général et de toutes les équipes de Prévention santé travail 35, nous œuvrons pour améliorer la qualité et l'effectivité du service rendu aux quelques 19 500 entreprises adhérentes et leurs 265 000 salariés du territoire de Prévention santé travail 35.

LES FAITS MARQUANTS 2024

Janvier



Au 1^{er} janvier 2024, l'AST35, le STSM et le STPF fusionnent et deviennent "Prévention santé travail 35".

Cette fusion s'accompagne d'un changement d'identité visuelle.

A l'issue du Conseil d'administration du 3 janvier 2024, la nouvelle composition du Conseil d'administration et de la Commission de contrôle de Prévention santé travail 35 a été adoptée.

Le 10 janvier dernier, l'Assemblée Générale ordinaire s'est tenue en visioconférence.

Une trentaine d'entreprises adhérentes étaient présentes. Le montant des cotisations et la grille tarifaire ont été approuvés à cette occasion.



Pour la deuxième année consécutive, notre Service a tenu un stand d'information au Forum des métiers de la santé à la Faculté de Médecine de Rennes le mardi 23 janvier.

Cet événement a permis de présenter nos métiers et nos missions aux étudiants présents. Dr Emmanuelle Cadic-Gautier, médecin du travail, a animé une conférence pour présenter son métier aux étudiants afin de les aider dans leurs choix d'orientation et éventuellement susciter des vocations.



Le 10 janvier, la politique d'amélioration continue de la qualité a été signée par M. Mercier, M. Raspail, les Directeurs territoriaux et les médecins coordinateurs.

Elle définit la manière dont la démarche qualité s'inscrit dans la stratégie globale de Prévention santé travail 35.

Intégraient l'association : Audrey Gérard, assistante de Direction (Oxygène), Elise Clément, gestionnaire RH (Oxygène), Corine Fouchaux, IDEST (Saint-Malo). Arrivée de 3 assistantes médicales en intérim : Sophie Falleri, Virginie Gougnot-Prudhomme et Séverine Voelkel.

Février

Dans le cadre de la fusion, une élection a été organisée afin de constituer une nouvelle Commission Médico-Technique par vote électronique du 5 au 9 février. 24 membres titulaires et 21 membres suppléants ont été élus. Cette nouvelle CMT s'est réunie pour la première fois le 23 février.

Intégrait l'association : Cécile Souty, assistante médicale (Fougères).

Mars



À l'occasion de la 5^{ème} édition des Rencontres Santé-Travail, notre Service a organisé une conférence intitulée " Tous actifs contre la sédentarité ! " le vendredi 11 mars sur le site de Beaulieu.

Cette conférence a été animée par le Dr Sophie Cha, médecin biologiste et médecin du sport et deux ergonomes de notre SPSTI, Damien Jeuland et Asma Chouikha. Une trentaine de personnes était présente.



L'Association TOXILIST a organisé la 2^{ème} édition des Toxidays – Journées Nationales de Toxicologie appliquée en Santé au Travail – les 20 et 21 mars 2024 à COSQUER Méditerranée à Marseille.

Plusieurs salariés du pôle IPRP ont fait le déplacement ainsi que M. Raspail et le Dr Drissi. Au programme : toxicologie en santé au travail, cosmétiques en milieu de travail, reprotoxicité, sensibilisations cutanées, témoignages et bien d'autres sujets ont été abordés.

Intégraient l'association : Anne-Marie Da Silva, assistante médicale (Saint-Malo), Mickaël Souron, IDEST (Nord-Ouest), Julie Lassalle, assistante médicale (Beaulieu Nord-Est), Angélique Dubois, assistante médicale (Beaulieu Sud).

Avril

Le 17 avril, Corinne Baczkowski et Dr Renoux sont intervenues lors du Comex 40 du Medef35 afin de présenter notre Service, ses effectifs, ses missions et les difficultés rencontrées.

Dr Renoux a également partagé son ressenti au regard de l'évolution du travail chez les salariés, illustré par des exemples de bonnes pratiques mises en œuvre dans les entreprises pour maintenir ou renforcer la prévention et la santé au travail.

Intégrait l'association : Fabien Leroux, IDEST (Ouest).

Mai



Le pôle IPRP et les fonctions supports ont déménagé dans les locaux d'Oxygène situés au 15 rue Claude Chappe à Cesson-Sévigné.

Intégraient l'association : Nadège Gautier, assistante du pôle Prévention de la Désinsertion Professionnelle (Beaulieu). Arrivée de 3 internes : Antoine Michel (Beaulieu Sud), Léa Pinot (Vitré), Tugdual Sudrie (Beaulieu Sud-Est).

Juin



Le 37^{ème} Congrès National de Médecine et Santé au Travail s'est tenu du 4 au 7 juin 2024 au Sud de France Arena à Montpellier.

De nombreux professionnels de Prévention santé travail 35 étaient présents. Dr Anne-Laure Barel, a présenté au nom de son équipe, une étude réalisée sur l'impact du flex-office dans une entreprise rennaise sur le travail, l'activité et la santé des salariés.

Les élections professionnelles du Comité Social et Economique se sont déroulées du 10 au 12 juin 2024.



Pour la première fois, les votes se sont déroulés de manière électronique.



Le vendredi 14 juin s'est tenue une CMT extraordinaire consacrée à la cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).



La journée annuelle du personnel "PerSpecTives" s'est tenue le jeudi 20 juin 2024 au Domaine du Château des Pères à Piré-Chancé.

La matinée a débuté par une réunion plénière pendant laquelle les instances de pilotage ont été présentées ainsi que la feuille de route 2024-2029 de notre projet de service. L'après-midi a été consacré aux activités en équipe.



Jeudi 20 juin, notre Assemblée Générale s'est tenue au Domaine du Château des Pères. Les entreprises adhérentes de notre Service y étaient conviées.

Ce moment privilégié a permis de faire le point sur les réalisations et activités de l'année 2023 à l'échelle des trois Services.

Pour clôturer cette Assemblée générale nous avons eu le plaisir d'accueillir Noémie Guerrin pour sa conférence "Apprendre à parler de santé mentale en entreprise".

Intégrait l'association : Alyssa Le Bever, conseillère en prévention des risques professionnels (Fougères).

Juillet



Le 4 juillet dernier s'est tenue la réunion métier « assistante médicale », l'occasion de réunir dans un nouveau format les assistantes médicales des trois territoires de Prévention santé travail 35.

Dans les discours d'introduction à cette journée, les médecins coordinateurs et la Direction ont rappelé à la fois le rôle essentiel des assistantes médicales au bon fonctionnement du Service, des secteurs, des équipes et l'importance de les accompagner dans un métier en pleine évolution.

Plusieurs ateliers ont rythmé la journée sur différentes thématiques : juridique, transmission DMST, adhésion, qualité, parcours nouvel adhérent, échange de pratiques.

Intégraient l'association : arrivée de 4 assistantes médicales en intérim : Maina Bouvier, Cynthia Clavreuil, Nathalie Lebleu et Véronique Liard.

Août

Intégraient l'association : Virginie Gougnot-Prudhomme, assistante médicale (Beaulieu Nord-Est), David Fournée, responsable opérationnel (Beaulieu).

Septembre

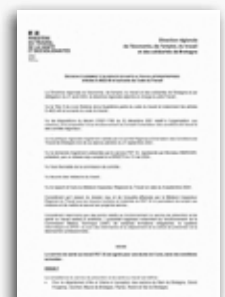


Le 25 septembre, sur invitation et initiative du Patis Fraux sur le thème " Arrêt longue maladie : comment réussir le retour à l'emploi ? " à destination d'un public d'employeurs, Dr Peron et Du-Linh Vuong ont participé avec le service social de la Carsat Bretagne à une table ronde.

Devant un public de 50 personnes, elles ont présenté le rôle et les missions d'un SPSTI en matière de PDP. Elles ont abordé l'importance de la coordination avec les partenaires de maintien en emploi pendant un arrêt de travail d'un salarié et notamment avec le service social de la Carsat Bretagne.

La décision de renouvellement de l'agrément par la DREETS a été reçue le mercredi 11 septembre 2024.

Ce courrier fait suite au dossier de demande de renouvellement envoyé à leur service en avril 2024 ainsi qu'aux rencontres organisées à l'initiative du médecin inspecteur du travail du 4 au 6 septembre avec les professionnels du Service et la gouvernance.



Notre Service est agréé pour la durée maximale de 5 ans sans réserve, soit jusqu'au 11 septembre 2029.



Le samedi 21 septembre 2024, 4 équipes ont représenté notre Service en participant au Trail Urbain de Fougères.

Cet événement, à la fois sportif et culturel, a permis aux équipes de vivre une expérience unique en parcourant les rues et monuments historiques de Fougères, dans une ambiance conviviale

Intégraient l'association : Dr Georges Aubrée (Beaulieu Nord-Est), Robin Pleyber, assistant communication en alternance (Oxygène), Dr Emilie Thomelot, collaboratrice médecin (Fougères), Lionel-Alexis Saunier, conseiller en prévention des risques professionnels (Ouest), Sophie Falleri, assistante médicale (Beaulieu Nord-Est), Jade Rolland, assistante médicale (Ouest), Camille Hervieu, assistante médicale (Centre-Ville Longchamps), Liliane Guelennoc, aide comptable (Oxygène),

Octobre



Les 11 et 12 octobre derniers se sont déroulées aux Sables-d'Olonne les journées de la SMSTO.

Au programme, des conférences et des ateliers sur le thème " Les enjeux du vieillissement au travail ".

Dr Jean Poinsignon et Amélie Goutard, chargée de statistiques, sont intervenus le 11 octobre sur la thématique : "Caractéristiques des salariés déclarés inaptes à leur poste : étude au sein d'un SPSTI d'Ille-et-Vilaine en 2022".



Le 11 octobre 2024, un reportage photo a été réalisé au sein de l'entreprise Cheville35, grossiste en viande et charcuterie basé à Miniac-Morvan.

Ce reportage photo fait suite à un appel à candidature lancé par le réseau Présanse visant à réaliser une banque d'images nationale dédiée à l'illustration des professionnels de santé dans leurs missions du quotidien.

Cette initiative s'inscrit dans notre engagement à valoriser le secteur de la santé au travail et à promouvoir la visibilité de nos professionnels.

Intégrait l'association : Dr Romain Boissel (Nord-Ouest).

Novembre

Durant les mois d'octobre et de novembre, notre Service a mis à l'honneur deux grandes campagnes nationales : Octobre Rose et Mois Sans Tabac.

A travers des affiches et des dépliants dans nos espaces d'accueil et les salles d'attente, nous encourageons la mobilisation et l'information sur des sujets essentiels comme le dépistage du cancer du sein et l'arrêt du tabac.



Le 21 novembre dernier, notre Service a participé à Duoday, une journée nationale qui permet à des personnes en situation de handicap de découvrir un métier en immersion, aux côtés de professionnels.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir deux personnes qui ont découvert les métiers de : chargée de communication et conseiller en prévention des risques professionnels.

Intégraient l'association : Dr Mathilde Briand, collaboratrice médecin (Ouest), Dr Sylvie Delaunay, collaboratrice médecin (Saint-Malo), Dr Philippe Dudoret, collaborateur médecin (Beaulieu Sud-Est), Dr Martine Gauthier (Saint-Malo), Dr Hervé Orhant (Nord-Ouest), Dr Paul Rosas (Nord-Ouest), Dr Catherine Vignaud, collaboratrice médecin (Beaulieu Sud), Karine Courie, assistante de direction (Oxygène), Sandra Ollivier, standardiste (Saint-Malo), Christine Lamour, conseillère PDP (Beaulieu).

Alex Simon, gestionnaire RH (Oxygène), Anne-Françoise Herbert, assistante de Direction (Oxygène). Accueil de 3 internes : Hugo Da Silva (Nord-Ouest), Camille Dauptain (Ouest), Eva Le Mener (Centre-ville Longchamps). Accueil de 4 assistantes médicales en intérim : Marie-Emilie Bordier, Laura Despreaux, Marie Guerin, Aurélie Huber.

Décembre



Le nouveau centre de Dol-de-Bretagne a ouvert ses portes le 6 décembre 2024. Il est situé au 2 rue de l'Hermine.

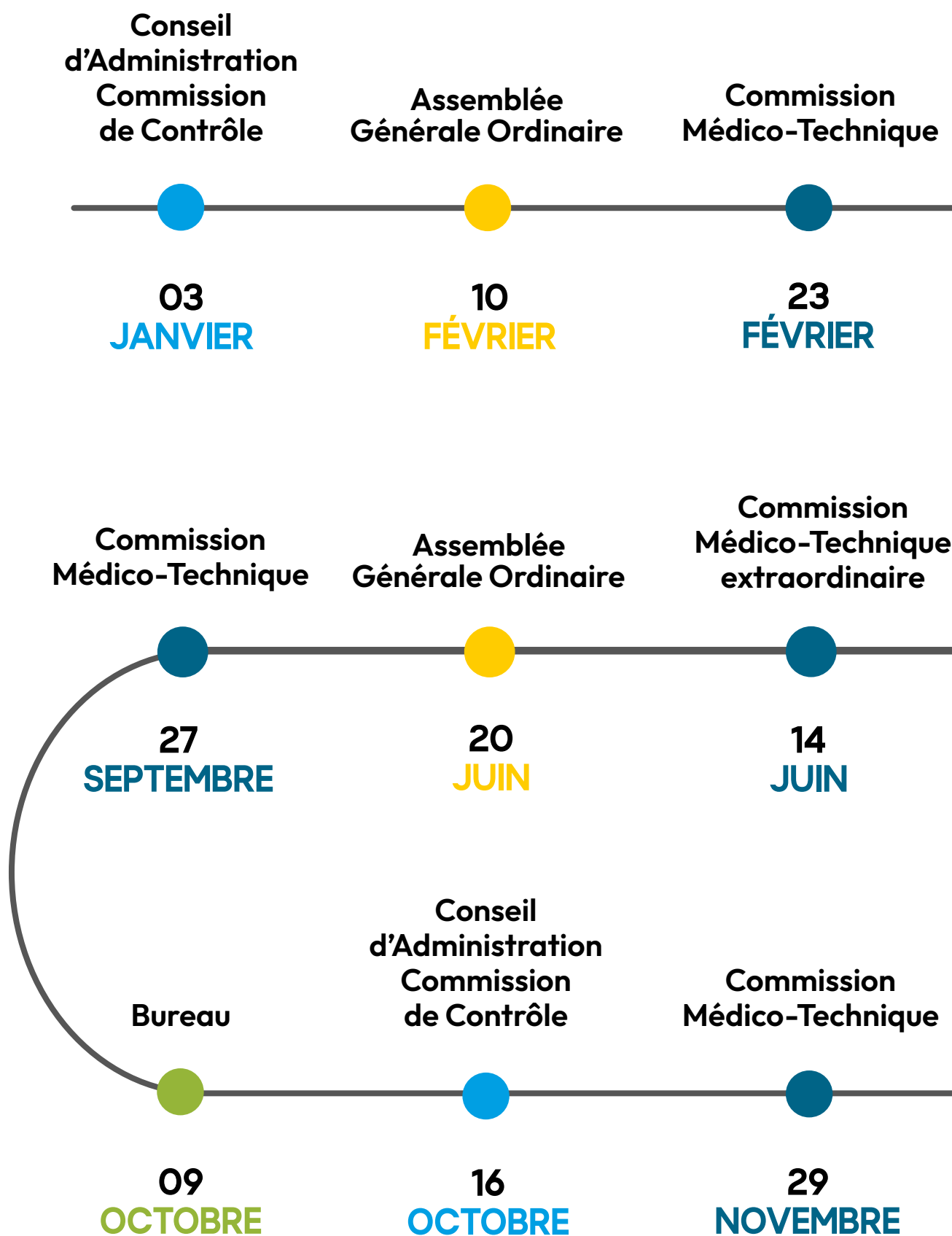
Ce centre propose un espace à la fois moderne et agréable pour accueillir les salariés en visite. Il comprend deux cabinets médicaux.

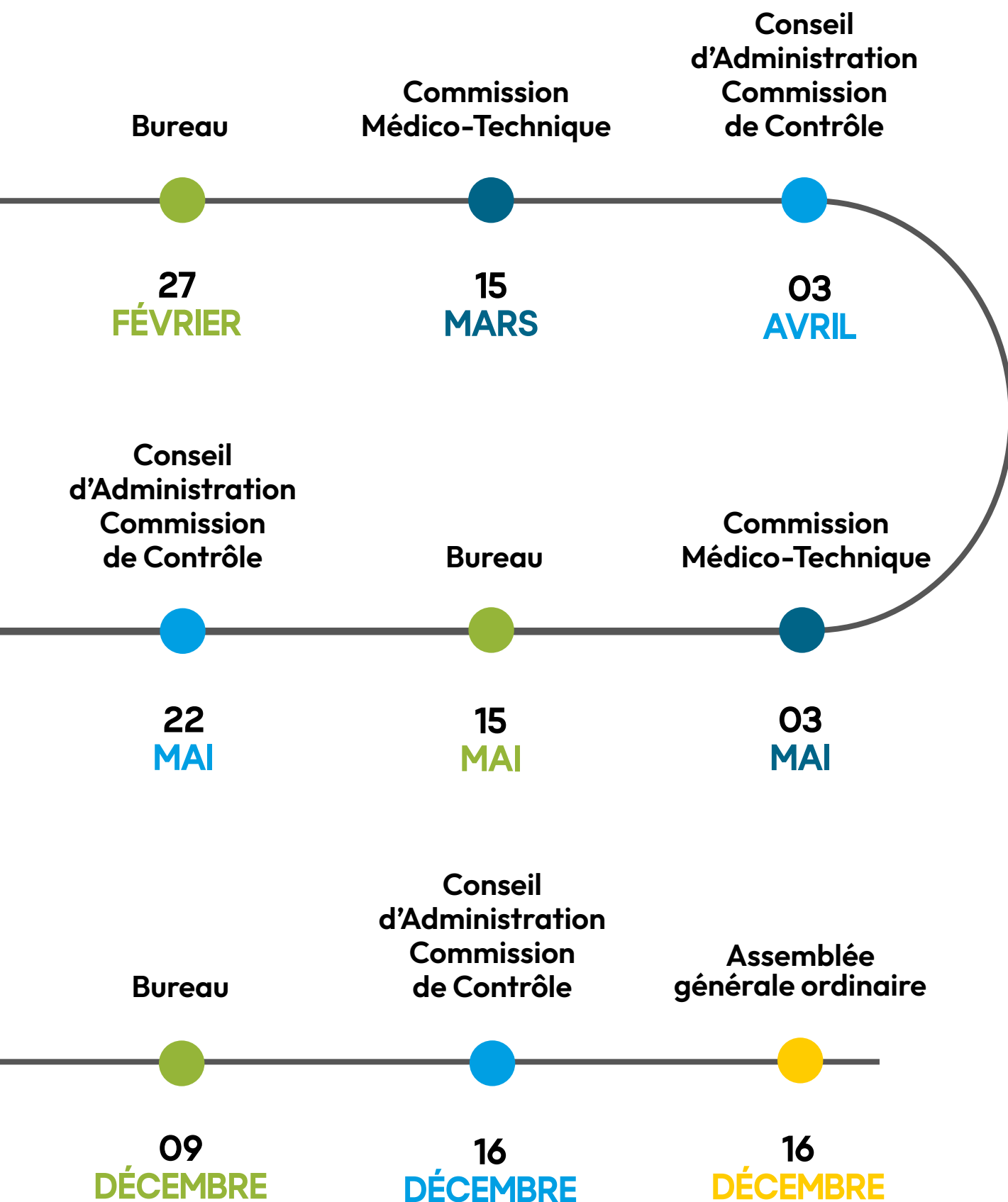


Le 16 décembre dernier, l'Assemblée Générale s'est tenue sur le site de Rennes-Beaulieu. Le montant des cotisations et la grille tarifaire ont été approuvés à cette occasion.

Intégraient l'association : Sylvie Ingouf-Badia, IDEST (Beaulieu Sud-Est), Florent Lemé, conseiller en prévention des risques professionnels (Vitré), Elodie Philippe, comptable général (Oxygène).

ÉVÈNEMENTS INSTITUTIONNELS





NOS MISSIONS

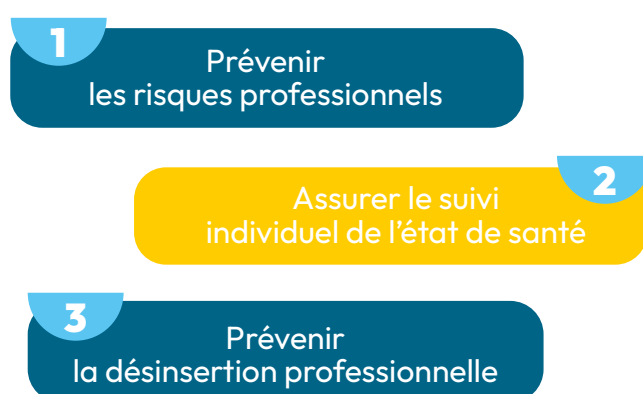
UNE APPROCHE GLOBALE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'action du Service s'articule autour de 4 missions. Ces missions, interdépendantes les unes aux autres, s'inscrivent dans une stratégie globale d'intervention déployée au cœur du monde professionnel d'aujourd'hui.

4 missions principales



3 volets de l'offre socle



2 types d'actions



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 d'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

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

Le médecin du travail

Il 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

Il 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 santé au travail (IDEST)

Il 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.

Le conseiller en Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Il assure des missions d'accompagnement de situations de salariés en difficultés socio-professionnelles, d'actions collectives de PDP auprès des entreprises ainsi que des appuis de maintien en emploi auprès des équipes santé-travail

Le Conseiller en Prévention des Risques Professionnels (CPRP)

Il contribue au repérage des risques professionnels prioritairement dans les entreprises de moins de 20 salariés.

L'assistant médical

Il assiste le médecin du travail, le collaborateur médecin et l'infirmier 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, ingénieurs 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

4 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.



Le mot du Directeur général

2024, les crises se succèdent : après la vie post-crise sanitaire... la vie en crise inflationniste... puis la vie dans un contexte de crise internationale...



Eric RASPAIL

Directeur général de
Prévention santé travail 35

« La démarche qualité et la certification des SPSTI dès 2025 conduisent à un meilleur suivi et une meilleure information des bénéficiaires des différents services rendus. »

Les crises se succèdent et deviennent permanentes, le monde du travail au sein des entreprises est évidemment impacté par ces évolutions ainsi qu'au sein des SPSTI.

Un environnement économique incertain...

Effet « positif » du contexte économique actuel, le marché de l'emploi très tendu après la « crise Covid » retrouve un relatif équilibre et conduit sans doute à limiter les turn-over des personnels ainsi que les « doutes existentiels » de certains salariés facteurs importants de risques psycho-sociaux.

Ce constat est également valable pour les bassins d'emplois du département d'Ille-et-Vilaine. Si l'emploi dans les secteurs du numérique, de la cyber-sécurité et de l'armement demeure très dynamique, nombre d'autres secteurs « souffrent » comme le secteur immobilier, le commerce, la distribution, l'agro-alimentaire, la finance.

La lisibilité et l'effectivité de l'offre de services : la démarche qualité

La mise en œuvre progressive des dispositions de la loi du 2 août 2021 vise à apporter une meilleure visibilité auprès des employeurs et des salariés sur les services apportés à savoir

« l'offre socle de services » : le suivi individuel de la santé des salariés, l'accompagnement des entreprises (notamment les TPE) sur la prévention des risques professionnels et la prévention de la désinsertion professionnelle (notamment les salariés dits « âgés » en lien avec les réformes successives sur les dispositifs régissant les retraites).

La démarche qualité et la certification des SPSTI dès 2025 (avec un référentiel qualité – norme AFNOR Spec 2217) conduisent à un meilleur suivi et une meilleure information des bénéficiaires des différents services rendus. Ainsi, la réalisation d'enquêtes qualité auprès des salariés et des entreprises doivent permettre de rendre plus objective la perception des services rendus par les acteurs concernés au-delà de telle ou telle difficulté ou de l'expression de tel poncif !

L'accompagnement des dirigeants et des travailleurs indépendants

Si l'accompagnement des dirigeants n'est pas une nouveauté puisque ces derniers peuvent être intégrés dans les listes des personnels à suivre, les partenaires sociaux et l'Etat souhaitent que ces derniers soient mieux suivis. Par ailleurs, il apparaît difficile et incohérent

d'accompagner et d'impulser les actions de prévention des risques professionnels sans impliquer a minima les dirigeants desdites organisations.

L'accompagnement des travailleurs indépendants est, par contre, une nouveauté avec la volonté de proposer à ces derniers un accompagnement personnalisé (une « offre spécifique »).

Pour l'ensemble des acteurs, un accompagnement psychologique est proposé avec notamment la mise à disposition du dispositif « Amarok » (dispositif d'auto-évaluation des RPS et du risque de burn-out) du professeur Torres (université de Montpellier).

Cet accompagnement nouveau des employeurs doit contribuer à faciliter le positionnement des préventeurs de Prévention santé travail 35 et améliorer la perception des actions du SPSTI.

La lisibilité de la tarification

La loi d'août 2021 a aussi pour objectif d'apporter plus de visibilité sur les politiques de tarification des SPST et d'impulser une convergence des pratiques (définition par la DGT d'une fourchette de cotisations avec un delta de plus ou moins 20%).

Cette politique tarifaire est désormais soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle des adhérents. Prévention santé travail 35 se caractérise par un niveau de cotisations très inférieur à la moyenne nationale et régionale (86 € en 2024 puis 93 € en 2025, pour une cotisation moyenne en 2025 de 115,5 €) en cohérence avec les résultats comptables passés, les réserves accumulées et le but non lucratif de toute association.

Toutefois l'impact inflationniste de ces dernières années et les incertitudes quant à l'évolution de l'emploi viennent dégrader les comptes de notre association comme ceux de nombreuses entreprises adhérentes. Après des années de forts excédents, notre association va connaître des tensions en termes de gestion impliquant des ajustements du niveau de la cotisation au cours des prochaines années.

La professionnalisation et la refonte du réseau des SPSTI

Le pilotage des SPSTI afin d'assurer un meilleur service et une professionnalisation accrue des collaborateurs passe par des moyens (notamment informatiques) et des structures adaptées.

Concrètement en une vingtaine d'années, le nombre de SSTI est passé de 550 entités à 160. La fusion des SPSTI des territoires de Fougères, Rennes, Saint-Malo et Vitré effective en janvier 2024 correspond à cette logique et à ces nécessaires évolutions.

L'implication de la gouvernance, des présidents, des administrateurs, des directions, des collaborateurs des 3 SPSTI ont permis « d'enfanter » Prévention santé travail 35 au 1^{er} janvier 2024 et cela à un niveau de douleur supportable (actions réalisées : rédaction des traités de fusion, fusion des comptabilités et consolidation fiscale, actes de transfert des patrimoines, migration des 3 bases de données, fusion des répertoires, accord d'adaptation du statut social par anticipation, convergence des organisations, etc.).

L'enjeu permanent de la ressource médicale

Le recrutement d'infirmiers en santé au travail est, et doit rester dynamique afin de généraliser les équipes santé-travail.

Le recrutement d'internes, notamment issus de l'Université de Rennes, demeure évidemment une priorité avec en parallèle le recrutement de médecins du travail et de collaborateurs médecins (10 professionnels à la fin de l'année 2024) provenant de différentes spécialités.

Je tiens à remercier les présidents, les administrateurs, l'ensemble de nos personnels pour leur implication et leur professionnalisme permettant le déploiement de l'offre de services auprès de nos 19 500 entreprises adhérentes et leurs 265 000 salariés.

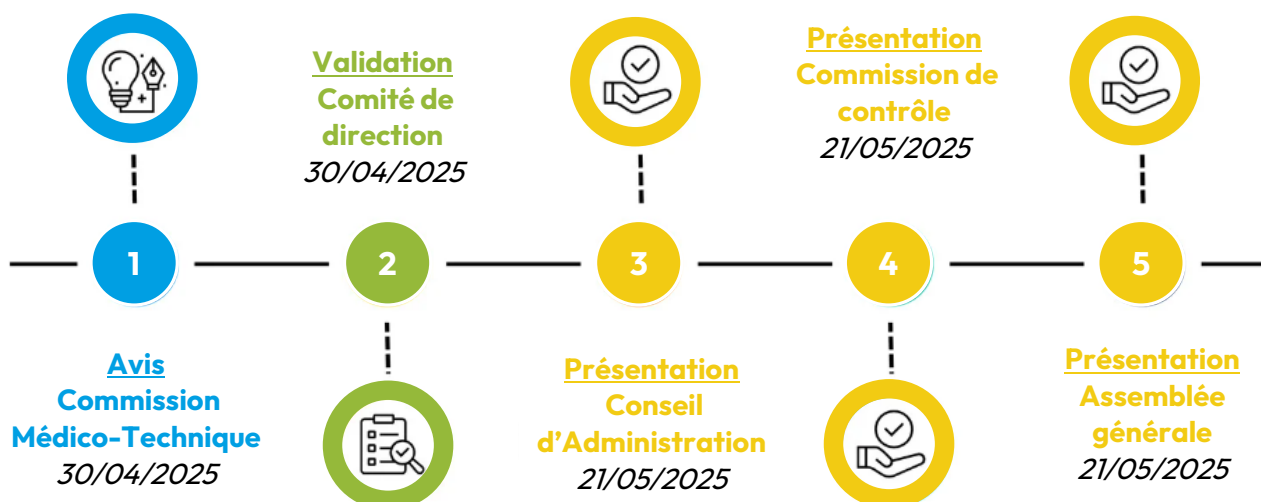
Je remercie enfin tous les collaborateurs et partenaires du SPSTI qui ont contribué à la rédaction du présent rapport d'activité témoignant ainsi de la richesse des activités de notre Service de Prévention et de Santé au Travail.

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 d'activité est élaboré de la manière suivante :

- définition de la structure et du plan du document,
- sollicitation des responsables pour apport de contribution,
- sollicitation du service statistique pour fiabilité des données,
- conception et rédaction par le service communication,
- relecture par les contributeurs et la direction,
- validation par les instances selon le calendrier ci-dessous.



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

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU SERVICE

Acteur clé dans le système de santé au travail grâce à sa proximité avec les entreprises et les salariés et à l'expertise de nos professionnels, Prévention santé travail 35 est un organisme à but non lucratif (statut associatif), géré par un Conseil d'Administration paritaire, structuré autour d'une Commission Médico-Technique qui propose des actions pluridisciplinaires prioritaires et financé par les cotisations des entreprises adhérentes. Les professionnels exercent leurs activités dans le cadre d'un agrément délivré par la DREETS Bretagne.

Ainsi, la qualité du service rendu est soumise à des exigences strictes en termes de certification et de gouvernance.

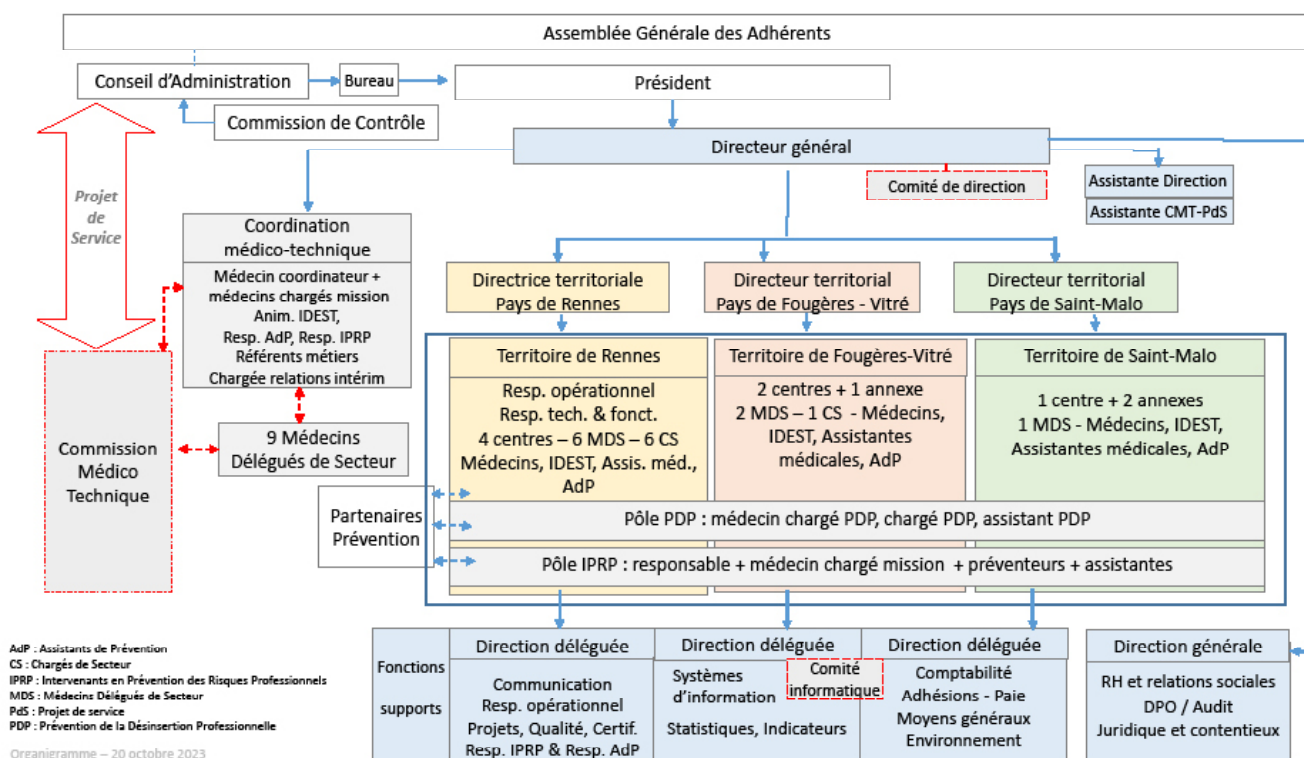


ORGANISATION GÉNÉRALE DU SERVICE

2024 est la première année du Service Prévention santé travail 35 issu de la fusion des 3 SPSTI de Rennes-Vitré (AST35), Saint-Malo (STSM) et Fougères (STPF). L'organisation en 3 territoires se traduit concrètement dans l'organigramme par la présence, aux côtés de la direction générale, de 3 directions territoriales liées aux bassins d'emplois à savoir, Fougères-Vitré, Rennes et Saint-Malo.

Les directions territoriales ont pour objectif de faciliter un fonctionnement plus agile, à proximité du bassin d'emplois et en intégrant, le cas échéant, les spécificités de ce dernier.

ORGANIGRAMME



INSTANCES DE GOUVERNANCE

En 2024, les réunions conjointes du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle (CA - CC) ont fait l'objet de 5 dates-clés étroitement corrélées à l'actualité du Service (cf. événements institutionnels pages 10 et 11).

Les élections du nouveau Bureau se sont déroulées lors du premier Conseil d'Administration du 3 janvier 2024. Son format a été élargi, d'une part afin de répondre aux exigences réglementaires en vigueur ; d'autre part afin d'accompagner la fusion en renforçant la représentativité des trois territoires. Ce nouveau Bureau s'est réuni 4 fois en amont de l'agenda CA-CC.

Dans le cadre de la fusion, les statuts de l'association ont été actualisés, puis approuvés par les instances de gouvernance. Trois Assemblées Générales Ordinaires ont été organisées sur l'année 2024, en alternant le mode distanciel et présentiel, afin d'ouvrir les possibilités participatives de nos adhérents.



5 médecins du travail présents aux réunions CA-CC :

- 2 médecins délégués de secteur - siégeant à la CMT - participent, sur la base du volontariat, aux réunions conjointes CA-CC afin de présenter un suivi des travaux de la CMT.
- Les 3 médecins assurant la coordination partagée (médicale, pluridisciplinarité et système d'information) siègent en tant qu'invités permanents aux réunions CA-CC. Ils apportent un éclairage technique et déontologique concerté sur des thématiques en lien avec l'activité des équipes.

Annexe 1 : statuts de Prévention santé travail 35

Annexe 2 : règlement intérieur des adhérents de Prévention santé travail 35

Annexe 3 : règlement intérieur de la Commission de Contrôle

Conseil d'Administration

Administrateurs Patronaux		Administrateurs Salariés	
M. Philippe Closier	CNAMS 35	M ^{me} Elisabeth Chavoix	EHPAD La Chesnardière
M. Jean-Luc Favre	Association OGEC Lammenais	M. Gildas Le Mener	Parker
M ^{me} Isabelle Feuvrier	Fleuriste Feuvrier	M ^{me} Isabelle Le Vot	CHP St Joseph - Combourg
M ^{me} Sarah Fevrier	Transports du Couesnon	M ^{me} Karine Lefrancois	Alliance Anabio
M. Mickaël Goalec	AFT Bretagne	M. Christophe Legrand	STG Frigorifique
M. Olivier Guillas	AD Legis	M. Mickaël Leroux	APAVE Ouest
M ^{me} Amélie Lucas	Bouchers Services	M. Jean-Marc Lichou	Generali Réseau
M. Eric Martin-Lalande	BFL	M. François Piney	Keolis Rennes
M. Patrick Mercier	Canon Bretagne	M ^{me} Sandra Ruze	CHP St Grégoire
M. Eric Du Mottay	Gerinter	M ^{me} Roselyne Van Acker	CHP St Joseph - Combourg

Bureau

Président	M. Patrick Mercier
Vice-présidente	M ^{me} Sandra Ruze
Secrétaire	M. Eric Du Mottay
Secrétaire adjoint	M. Christophe Legrand
Trésorier	M. François Piney
Trésorier adjoint	M. Philippe Closier
Administrateur	M. Eric Martin Lalande
Administrateur	M. Jean-Luc Favre
Administrateur	M ^{me} Isabelle Le Vot
Administrateur	Vacant

Commission de Contrôle

Administrateurs Salariés	
M. André Chedot	Safran Electronics
M. Stéphane Desert	RDSMA
M ^{me} Véronique Even	SEIFEL
M ^{me} Isabelle Le Vot	CH St Joseph-Combours
M. Gildas Le Mener	Parker
M. Christophe Sochard	Edeis Port

Administrateurs Patronaux	
M. Rémy Langlois	Super U Bourg-Lévêque
M. Patrice Perodeau	Safran
M. Mathieu Richard	UMIH 35

Président de la CC : M. André Chedot
Secrétaire de la CC : vacant

Commission Médico-Technique (CMT)

Fonctions	Titulaires	Suppléants	Secteurs
Président	M. Mercier	-	-
Direction	M. Raspail	-	-
Médecin du travail	Dr Cazuguel	Dr Debry	Rennes CVLC
Médecin du travail	Dr Body	Dr Cha	Rennes Ouest
Médecin du travail	Dr Didier	Dr Pépin	Rennes BSE
Médecin du travail	Dr Fatih	Dr Guilloux	Rennes BNE
Médecin du travail	Dr Chatmi	Dr Bechmann	Rennes NO
Médecin du travail	Dr Guilloux	Dr Orhant	Vitré
Médecin du travail	Dr Naidin	Vacant	Fougères
Médecin du travail	Dr Beaugendre	Dr Denot	Rennes Sud
Médecin du travail	Dr Ardouin	Dr Granger-Veyron	Saint-Malo

Fonctions	Titulaires	Suppléants	Secteurs
Collaborateur médecin	Dr Albert	Dr Georges	Vitré-Rennes
Assistante médicale	Jocelyne Gautier	Julia Querel	Vitré
Assistante médicale	Solène Bourhis	Jessica Barbe	Saint-Malo
Assistante médicale	Patricia Nicol	Vacant	Rennes
Assistante médicale	Emilie Touzard	Stacy Jamelot	Rennes
Infirmier santé-travail	Julie Maingourd	Pierre Hazard	Vitré
Infirmier santé-travail	Vincent Guérin	Guénaél Jumel	Rennes
Infirmier santé-travail	Emmanuel Girard	Benjamin Morvan	Fougères
Infirmier santé-travail	Hélène Thomas	Noémie Renard	Saint-Malo
CPRP	Marina Joyer	Alexandra Bannier	Fougères-Vitré
CPRP	Véronique Ferron	Aurélie Loutrel	Saint-Malo
CPRP	Valérie Briand	Cécile Huet	Rennes
IPRP	Frantz Texier	Chloé Boucher	Rennes
IPRP	Vincent Bouguen	Quentin Martel	Fougères-Rennes
IPRP	Hélène Goloubkoff	Damien Jeuland	Rennes
Invités permanents	Corinne Baczkowski	Directrice territoriale Rennes	
	Marc Le Berre	Directeur territorial Saint-Malo	
	Dominique Raquet	Directeur territorial Fougères-Vitré	
	Dr Renoux	Médecin coordinateur médical	
	Dr Oksenhendler	Médecin coordinateur pluridisciplinarité	
	Dr Poinsignon	Médecin coordinateur système d'information	
	Tugdual Keromest	Responsable pôle IPRP et projets prévention	
	Béatrice Loison	Animatrice IDEST	
	Erwan Daniel	Responsable CPRP	
	Gwenaëlle Tellier	Chargée des relations institutionnelles	



CMT extraordinaire - 14 juin 2024

Travaux de la Commission Médico-Technique

2024, une année charnière, particulièrement chargée et productive.

La nouvelle Commission Médico-Technique (CMT), issue de la fusion, s'est structurée et mise en place dans un contexte de changement, corrélé à un calendrier réglementaire très contraint (dossier d'agrément et projet de service), sur fond de certification. C'est une CMT engagée et constructive, qui a su dépasser les difficultés d'une marche forcée imposée au profit d'une démarche pluri-compétente collaborative.

Mise en place, composition et fonctionnement de la nouvelle CMT :

- Volonté d'une composition optimisée en lien avec le nouveau dimensionnement du Service et adaptée à l'accompagnement de la fusion, basée sur une représentation concertée des métiers et des territoires (Rennes, Saint-Malo, Fougères-Vitré).
- Elaboration d'un protocole pré-électoral avec la Direction pour l'organisation des élections des membres de la nouvelle CMT en février 2024.
- Rationalisation de son fonctionnement avec : un secrétariat dédié, des procès-verbaux élaborés comme des outils (feuilles de route et suivi des travaux de la CMT), un calendrier prévisionnel semestriel, un groupe de travail pluridisciplinaire pour la rédaction de son règlement intérieur.

Dossier d'agrément, projet de service et CPOM

Dossier d'agrément

- Suivi des modalités d'élaboration du dossier d'agrément, avec contribution de professionnels identifiés dans le cadre d'une démarche participative de rédaction. Relecture du projet avant soumission aux instances de gouvernance.

Projet de service

- Définition des axes stratégiques, des objectifs, des actions prioritaires et des modalités de mise en œuvre du projet de service 2024-2029. (Poursuite des travaux préparatoires initiés fin 2023 par les 3 CMT AST35, STSM, SPTF).
- Accompagnement de la rédaction et de la relecture des 21 fiches actions constituant le nouveau Projet de Service (*Cf. page 32 - Projet de service*).
- Avis et recommandations permettant de garantir la feuille de route et le cahier des charges des groupes de travail dans le cadre de la construction des actions du Projet de Service, notamment les indicateurs qualité/certification.
- Suivi de la désignation des pilotes des fiches-actions et cadrage des modalités de constitution des groupes de travail (composition, profils requis, appel à candidature des membres, etc.)
- Prise en compte des besoins exprimés des pilotes des fiches-actions en termes d'accompagnement méthodologique et de soutien opérationnel. Proposition d'attribuer une aide logistique et organisationnelle aux pilotes, avec la désignation de Chargés de Projet Opérationnels (CPO).
- Accompagnement de la conduite du projet de service, via la mise en place d'un pilotage opérationnel transversal auprès des groupes de travail. Objectifs : permettre une perspective macro du projet de service (reporting, bilan annuel), répondre au besoin d'accompagnement méthodologique des pilotes, favoriser une dynamique et une mutualisation inter-groupes, délivrer des outils, des conseils et arbitrages, etc.

CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens)

- Suivi du projet de contractualisation d'un CPOM avec la DREETS et la CARSAT autour de 3 thématiques (Prévention de la Désinsertion Professionnelle, risque chimique, interconnaissance mutuelle) dans le prolongement et en adéquation avec les priorités du projet de service. Signature de ce CPOM à horizon 1^{er} trimestre 2025.

Organisation du service, évolution des pratiques et démarche d'amélioration continue

Suivi, avis et recommandations sur les sujets suivants

- Poursuite du plan d'action dédié aux assistants médicaux, avec notamment la mise en place de Responsables Opérationnels pour accompagner et faciliter leurs missions et activités (soutien fonctionnel, méthodologique et logistique).
- Gestion de l'activité dans le cadre de l'absence prolongée d'un médecin du travail.
- Projet d'expérimentation encadrée de la réalisation de visites médicales par un(e) IDE d'entreprise sous étroite délégation du médecin du travail. Modalités : une convention cadre complétée par un protocole de délégation spécifique, deux médecins de travail volontaires, deux entreprises adhérentes en phase-test.
- Protocoles internes divers : accueil de stagiaires métiers (assistant(e) médical(e), infirmier(ère) santé travail), gestion de la digitalisation et de l'archivage des DMST, etc.

Focus | Parcours nouvel adhérent

Cette action est déployée dans le cadre du nouveau projet de service sous la forme d'un « parcours nouvel adhérent » et d'une boîte à outils dédiée.

Objectifs :

- Offrir une prise en charge adaptée, dès la démarche d'adhésion, en donnant des clés de facilitation et de compréhension aux employeurs.
- Poser les bases d'une collaboration propice à un engagement de réciprocité et à la promotion d'une culture de prévention en entreprise.
- Faire connaître et reconnaître les missions de proximité des acteurs de Prévention santé travail 35.

Modalités : dans le cadre de temps d'échanges dédiés, communication d'informations pratiques et réglementaires, prise en compte des éventuels besoins d'accompagnement exprimés et partage d'outils (ex. : aide à la déclaration des effectifs / exposition risques professionnels).

Cette action s'inscrit pleinement dans notre démarche de progrès. Vous retrouverez au fil des pages de ce rapport d'activité d'autres exemples concrets d'actions visant l'amélioration continue de la qualité de nos pratiques et des services rendus à destination des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

INSTANCE DE PILOTAGE

Comité de direction

Le Comité de direction est composé du directeur général, des directeurs territoriaux, 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 tous les 15 jours 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, les directeurs territoriaux, 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 conseillers en prévention des risques professionnels.

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 coordinateurs (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.

Il se réunit a 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, le 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 conseillers en prévention des risques professionnels.

LES EPST ET SITES DE PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35

En 2024, plusieurs professionnels ont été recrutés pour **renforcer les Équipes Pluridisciplinaires de Santé au Travail (EPST)** : 5 médecins du travail, 5 collaborateurs médecin, 4 infirmiers santé-travail, 6 assistantes médicales, 3 conseillers en prévention des risques professionnels et un responsable opérationnel pour les secteurs de Beaulieu. 7 internes ont également rejoint les équipes. Prévention santé travail 35 compte **9 secteurs géographiques** répartis sur **10 sites** présentés ci-dessous (chiffres au 31/12/2024).

La création du poste de responsable opérationnel est récente et novatrice dans l'association. Pour autant, elle s'inscrit dans un besoin qui s'est progressivement défini ces dernières années autour de 2 thèmes.

Tout d'abord, la fusion des 3 Services de Prévention et de Santé au Travail au 1^{er} janvier 2024 a rendu nécessaire d'adapter l'organisation du Service avec la mise en place d'un encadrement intermédiaire pour faciliter le lien et la collaboration entre les équipes terrain et les fonctions supports.

Par ailleurs, une étude menée en 2022 sur l'évolution du métier et du rôle des assistantes médicales a mis en évidence parmi plusieurs actions l'importance d'apporter un encadrement et accompagnement de proximité à l'attention des assistantes médicales.

De l'identification des besoins à une mise en œuvre concrète...

L'association a fait le choix de séquencer l'arrivée de ce poste dans son organisation avec une montée en charge sur l'année 2024.

- **Septembre 2023** | Création d'un premier poste sur les secteurs Rennes Ouest, Rennes Nord-Ouest et Centre-Ville Longchamps
- **Septembre 2024** | Création d'un deuxième poste sur les 3 secteurs de Beaulieu (Nord-Est, Sud et Sud-Est)
- **Décembre 2024- janvier 2025** | Création d'un poste sur les secteurs de Vitré et Fougères

Au-delà de ces arrivées progressives de nouveaux collaborateurs, c'est aussi une intégration « pas à pas » d'un nouveau métier dans le Service et ses instances de direction et de gouvernance. Les interactions avec les assistantes chargées de secteur, médecins délégués de secteurs, assistantes médicales, médecins, direction et l'ensemble des fonctions supports se sont mises en place petit à petit dans un souci de rationalité et d'efficacité.

Ce nouveau poste a permis de mettre en place de nouveaux outils pour fluidifier la communication et la continuité de service. A titre d'exemple, la gestion des plannings est numérisée avec un outil collaboratif partagé avec les assistantes chargées de secteur. La diffusion de relevés de décisions après chaque réunion des assistantes chargées de secteur permet le partage d'une information identique et accessible à toutes et tous.

Par ailleurs, les réunions métiers assistants médicaux ont évolué sur l'année 2024 avec deux journées pleines sur plusieurs thématiques abordées sous la forme d'ateliers. Ce nouveau schéma a été pensé pour faciliter la prise de parole, l'interconnaissance et l'échange de pratiques tout en abordant des informations concrètes, pratiques en cohérence avec la diversité des tâches constituant le métier d'assistant médical.

Perspectives

De nouvelles actions restent à identifier et à accompagner dans leur déploiement. L'animation en 2024 par les responsables opérationnels de 2 comités de pilotage relatifs à l'évolution du métier d'assistante médicale ouvre la porte à de nombreux chantiers : évolution de la gestion du temps d'assistante médicale, mise en place de nouveaux outils « facilitateurs » du quotidien. Pour rendre tout cela concret et opérationnel deux réunions métiers sont déjà programmées en 2025 à Saint-Malo et Rennes.

Territoire de Rennes

Secteurs Rennes Beaulieu

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Beaulieu Sud			
Dr Denot		M ^{me} Guégan	M ^{me} Giard M ^{me} Pasquier
Dr Drissi	M ^{me} Loison	M ^{me} Legay	
Dr Beaugendre	M ^{me} Torino	M ^{me} Dubois	
Dr Rogel	M ^{me} Mari-Grenie	M ^{me} Chuberre	
Dr Perrin			
Dr Dulong		M ^{me} Blot	
Dr Georges (collaborateur médecin)		M ^{me} Auregan	
Dr Vignaud (collaborateur médecin)		M ^{me} Boucherie	
		M ^{me} Azlag	
		M ^{me} Lebleu (en intérim)	
Beaulieu Sud-Est			
Dr Didier	M ^{me} Hervouette	M ^{me} Bouvier (en intérim)	M ^{me} Regniez M ^{me} Lehuger
Dr Pachot	M ^{me} Robidou	M ^{me} Mikolajczak	
Dr Pépin	M ^{me} Le Blanc	M ^{me} Jamelot	
Dr Peron		M ^{me} Segur	
Dr Oksenhendler	M. Jumel	M ^{me} Cochet	
Dr Jeuland	M ^{me} Ingouf-Badia	M ^{me} Mousset	
Dr Zouker		M ^{me} Louerat	
Dr Le Strat	M ^{me} Robidou	M ^{me} Bretagne	
		M ^{me} Daugan	
Dr Dudoret (collaborateur médecin)		M ^{me} Thual	

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Beaulieu Nord-Est			
Dr Fatih		M ^{me} Briand	M ^{me} Gaillard V. M ^{me} Huet
Dr Porée	M ^{me} Lévêque	M ^{me} Loury	
Dr Guilloux		M ^{me} Lassalle	
Dr Raas		M ^{me} Herfray / M ^{me} Falleri	
Dr Renoux	M ^{me} Dorso	M ^{me} Pondaven	
Dr Poinsignon	M ^{me} Bouchet	M ^{me} Narcisse	
Dr Médard	M ^{me} Prudhomme	M ^{me} Pleurdeau	
Dr Mambrini		M ^{me} Hervault	
Dr Chemin-Robert (collaborateur médecin)		M ^{me} Gougnot-Prudhomme	
		M ^{me} Prigent (Resp. technique fonctionnelle)	
		M ^{me} Julien (coordination médicale / renfort)	
Dr Cadic-Gautier			



23 médecins du travail

4 collaborateurs médecin

30 assistantes médicales

12 infirmiers santé-travail

6 conseillères en prévention des risques professionnels

1 responsable opérationnel

Secteur Rennes Centre-Ville Longchamps

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Dr Debry	M. Mahoudo	M ^{me} Rubaud	M ^{me} Briand M ^{me} Hanane
Dr Caro		M ^{me} Touzard	
Dr Belloir		M ^{me} Coirre	
Dr Bertin	M ^{me} Orière	M ^{me} Voelkel / M ^{me} Guerin (en intérim)	
Dr Cazuguel		M ^{me} Llavori / M ^{me} Hervieu	
Dr Ait-Sahalia		M ^{me} Thetiot	



6 médecins du travail

8 assistantes médicales

2 infirmiers santé-travail

2 conseillères en prévention des risques professionnels

1 responsable opérationnel

Secteur Rennes Nord-Ouest

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Dr Boissel	M. Guérin	M ^{me} Hamon	M ^{me} Bourhis
Dr Etrillard		M ^{me} Lasserre	
Dr Chatmi	M ^{me} Garault	M ^{me} Nicol	
Dr Barel		M ^{me} Jorez / M ^{me} Monnier	
Dr Orhant H.		M ^{me} Leroy	
Dr Ben Lahoussine	M. Souron	M ^{me} Cotto	
Dr Rosas		M ^{me} Queverdo	
		M ^{me} Clavreuil (en intérim)	



- 7 médecins du travail
- 9 assistantes médicales
- 3 infirmiers santé-travail
- 1 conseillère en prévention des risques professionnels
- 1 responsable opérationnel

Secteur Rennes Ouest

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Dr Cha	M. Leroux	M ^{me} Petitpas	M. Ferré M ^{me} Houssin M. Saunier (en alternance)
Dr Giachetti-Lambert		M ^{me} Morvan	
Dr Mainguet		M ^{me} Mezaini	
Dr Butet-Lamy	M ^{me} Soulié	M ^{me} Bazin	
Dr Lê		M ^{me} Rolland	
Dr Body	M ^{me} Durand	M ^{me} Cardon	
Dr Briand (collaborateur médecin)		M ^{me} Sanfaute	
		M ^{me} Piette	



- 6 médecins du travail
- 1 collaborateur médecin
- 8 assistantes médicales
- 3 infirmiers santé-travail
- 3 conseillers en prévention des risques professionnels
- 1 responsable opérationnel

Territoire de Saint-Malo

Secteur Dol-de-Bretagne

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Dr Bedouet		M ^{me} Ollivier	M ^{me} Ferron
Dr Gauthier	M ^{me} Renard	M ^{me} Da Silva	
Dr Rioual	M ^{me} Thomas	M ^{me} Chenu-Denis	
Dr Martine	M ^{me} Fouchaux	M ^{me} Bourhis	



4 médecins du travail
4 assistantes médicales
3 infirmiers santé-travail
1 conseillère en prévention des risques professionnels

Secteur Pleurtuit

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Dr Bechmann	M ^{me} Bocquillet	M ^{me} Botineau	M ^{me} Loutrel
Dr Granger-Veyron	M ^{me} Dumoulin - Lemaire	M ^{me} Delalande	M ^{me} Queven
Dr Menon	M ^{me} Perrin	M ^{me} Lemaire	Le Maitre M ^{me} Richard



3 médecins du travail
3 assistantes médicales
3 infirmiers santé-travail
3 conseillères en prévention des risques professionnels

Secteur Saint-Malo

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Dr Ardouin	M ^{me} Menier / M ^{me} Dumoulin-Lemaire	M ^{me} Desmoulins	M ^{me} Roussel M ^{me} Queven- Le Maitre M ^{me} Loutrel M ^{me} Ferron
Dr Bechmann	M ^{me} Bocquillet-Frere	M ^{me} Botineau	
Dr Delaunay (collaborateur médecin)		M ^{me} Lemaire	
Dr Garcia		M ^{me} Erondel	
Dr Gauthier	M ^{me} Renard	M ^{me} Da Silva	
Dr Granger-Veyron	M ^{me} Dumoulin-Lemaire / M ^{me} Fouchaux	M ^{me} Delalande	
Dr Menon	M ^{me} Perrin	M ^{me} Lemaire	
Dr Rioual	M ^{me} Thomas	M ^{me} Chenu-Denis	
		M ^{me} Collin (renfort)	
Dr Martine (équipe BTP)	M ^{me} Fouchaux	M ^{me} Bourhis (équipe BTP)	



- 8** médecins du travail
- 1** collaborateur médecin
- 9** assistantes médicales
- 7** infirmiers santé-travail
- 4** conseillères en prévention des risques professionnels

Territoire de Fougères-Vitré

Secteur Fougères

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Dr Aline	M ^{me} Cornée	M ^{me} Prime	M ^{me} Bannier M ^{me} Le Bever
Dr Bizeau (collaborateur médecin)	M ^{me} Le Scornec	M ^{me} Souty / M ^{me} Couasnon	
Dr Naidin	M. Girard	M ^{me} Bellier	
Dr Thomelot (collaborateur médecin)	M. Morvan	M ^{me} Hoellard	
Dr Lê (collaborateur médecin)			



- 2** médecins du travail
- 3** collaborateurs médecin
- 5** assistantes médicales
- 4** infirmiers santé-travail
- 2** conseillères en prévention des risques professionnels

Secteur Vitré

Médecins	Infirmiers santé-travail	Assistantes médicales	CPRP
Dr Albert (collaborateur médecin)		M ^{me} Petel	M ^{me} Poirrier M. Lemé
Dr Orhant E.	M ^{me} Maingourd	M ^{me} Durand	
Dr Rogel	M. Hazard	M ^{me} Gautier	
Dr Deschoemaker	M ^{me} Le Moing	M ^{me} Querel	
Dr Guilloux	M. Hazard	M ^{me} Viel	
Dr Ben Lahoussine			
		M ^{me} Duchesne	



- 5** médecins du travail
- 1** collaborateur médecin
- 6** assistantes médicales
- 3** infirmiers santé-travail
- 2** conseillers en prévention des risques professionnels

Composition du pôle PDP

Médecin	Chargée de projet prévention de la désinsertion professionnelle	Conseillers en prévention de la désinsertion professionnelle	Assistante
Dr Peron	M ^{me} Vuong	M ^{me} Haqueberge	M ^{me} Gautier
		M ^{me} Lamour	

Composition du pôle IPRP

Fonctions	Nom
Responsable du pôle IPRP et projets prévention	M. Keromest
Assistantes Pôle IPRP	M ^{me} King M ^{me} Monnier M ^{me} Pilet
Psychologue du travail	M. Arnaud
Ergonome	M. Beuzit
Ergonome	M ^{me} Chouikha
Ergonome - Ergothérapeute	M ^{me} Delanoë-Allard
Ergonome - Ergothérapeute	M ^{me} Durand
Ergonome	M ^{me} Goloubkoff
Ergonome	M. Jeuland
Ergonome	M. Martel
Ergonome	M ^{me} Robin
Ergonome	M ^{me} Sanchez ramos
Ergonome	M ^{me} Vallier
Toxicologue	M. Hamdaoui
Ingénieur Hygiène Sécurité/Responsable des CPRP	M. Daniel
Ingénieure Hygiène Sécurité	M ^{me} Besnier
Technicien risques chimiques	M. Ruelloux
Technicienne Hygiène Sécurité	M ^{me} Boucher
Technicien Hygiène Sécurité	M. Bouguen
Technicien Hygiène Sécurité	M. Castel
Technicien Hygiène Sécurité	M. Texier
Technicienne Hygiène Sécurité	M. Walter

Accueil de 7 internes en 2024

2 périodes : mai 2023 à octobre 2024 // novembre 2024 à avril 2025.

Médecins tuteurs	Internes
Dr Perrin	Antoine Michel
Dr Ben Lahoussine	Léa Pinot
Dr Didier	Tugdual Sudrie
Dr Pépin	
Dr Barel	Pauline Baron Latouche
Dr Ben Lahoussine	Hugo Da Silva
Dr Cha	Camille Dauptain
Dr Cazuguel / Dr Debry	Eva Le Mener



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 conseillers en prévention des risques professionnels 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- assistante médicale : généralement 1 fois par semaine (variable selon les équipes pluridisciplinaires) ;
- Réunions plénières des médecins : trimestrielles avec IDEST et semestrielles avec IPRP et CPRP en plus.

CADRE DE L'ACTIVITÉ

La gestion de projets au sein de Prévention santé travail 35 a pour visée l'atteinte des objectifs fixés dans le projet pluriannuel de services (cf partie cadre de l'activité - page 31), dans les délais et les budgets définis annuellement.

Cela inclut la phase d'initiation du projet, planification, déploiement ainsi que son suivi, jusqu'à la clôture avec la livraison des résultats et l'évaluation finale.

PROJET DE SERVICE 2024-2029

Un projet de service est à la fois l'opportunité d'une réflexion interne et d'un diagnostic portant sur notre environnement et sur nos prestations à destination des adhérents. C'est également une démarche de progrès et un engagement sur 5 ans mobilisant pleinement nos équipes.

Ce nouveau projet de service, initié dans un contexte de fusion réunissant les Services de Rennes, Saint-Malo et Vitré-Fougères au 1^{er} janvier 2024, a été un facteur dynamisant et unificateur de la Commission Médico-Technique (CMT) nouvellement constituée.

Celle-ci, forte d'une bonne connaissance des bassins d'emplois des pays de Rennes, Saint-Malo et Vitré-Fougères, a souhaité élaborer un **projet de service répondant à des objectifs stratégiques communs et aux dernières évolutions réglementaires et normatives**.

Le fil rouge de cette conduite de projet : une **volonté d'amélioration continue de l'accompagnement proposé à l'entreprise et ses salariés**, via 3 vecteurs d'actions indissociables (offre socle) : la prévention des risques professionnels, le suivi de l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Le projet de service 2024-2029 de Prévention santé travail 35 se décline en **2 axes prioritaires** spécifiquement dédiés à nos entreprises adhérentes et à leurs salariés, qui se traduisent en 5 objectifs et orientations stratégiques, pour un déploiement autour de 14 fiches-actions.

Afin de soutenir et d'accompagner la mise en œuvre de ces 2 axes prioritaires, un **3^{ème} axe** vient compléter le cahier des charges de ce nouveau projet de service. Il **visé l'optimisation de nos organisations et ressources internes** au travers de 4 objectifs stratégiques interdépendants sur fond de certification et s'articule autour de 7 fiches actions.

AXE 1 - L'OFFRE SOCLE

■ Objectif 1 - La prévention des risques professionnels

Orientation stratégique - Développer la culture de prévention auprès des entreprises

7 fiches actions :

- » Réaliser la Fiche d'Entreprise et aider à l'évaluation des risques (DUERP)
- » Développer le parcours « nouvel adhérent »
- » Développer les sensibilisations collectives | Prévention des risques professionnels
- » Proposer des sensibilisations collectives de santé publique en lien avec le travail
- » Déployer des actions de prévention à destination des apprentis
- » Renforcer la maîtrise et le suivi des risques chimiques
- » Améliorer la prise en charge des risques psycho-sociaux (RPS)

■ Objectif 2 - Le suivi de l'état de santé

Orientation stratégique - Améliorer le suivi de l'état de santé

3 fiches actions :

- » Développer et encadrer la délégation aux infirmiers santé au travail
- » Définir et optimiser le périmètre d'action de l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre de la réalisation d'une étude de poste en entreprise
- » Renforcer le suivi de santé des femmes

■ Objectif 3 - La Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et le maintien en emploi (MEE)

Orientation stratégique - Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle

1 fiche action :

- » Formaliser et mettre en œuvre l'offre de service PDP (cellule PDP)

■ Objectif 4 - Les travailleurs intérimaires

Orientation stratégique - Améliorer la prise en charge des travailleurs intérimaires

1 fiche action :

- » Formaliser et déployer une offre intérimaire

AXE 2 - L'OFFRE SPÉCIFIQUE

■ Objectif 5 - Les travailleurs indépendants

Orientation stratégique - Préserver la santé des travailleurs indépendants

2 fiches actions :

- » Définir et proposer une offre dédiée à la santé mentale des dirigeants
- » Définir et proposer une offre dédiée à la santé globale des indépendants



Retrouver ces 2 axes prioritaires à destination de nos entreprises adhérentes sur le mémo « Projet de Service 2024-2029 ».



AXE 3 - LE CAPITAL HUMAIN ET MATÉRIEL

■ Objectif 6 - Le système informatique

Orientation stratégique - Pérenniser nos ressources pour garantir l'efficacité du service rendu

2 fiches actions :

- » Développer l'attractivité des métiers
- » Définir l'évolution de la composition d'une équipe pluridisciplinaire santé-travail

■ Objectif 7 - Les équipes santé-travail

Orientation stratégique - Pérenniser nos ressources pour garantir l'efficacité du service rendu

2 fiches actions :

- » Développer l'attractivité des métiers
- » Définir l'évolution de la composition d'une équipe pluridisciplinaire santé-travail

■ Objectif 8 - L'immobilier

Orientation stratégique - Définir une stratégie immobilière adaptée à l'évolution des équipes

1 fiche action :

- » Adapter les locaux aux évolutions des équipes, des nouvelles compétences et des nouvelles organisations de travail

■ Objectif 9 - La démarche qualité

Orientation stratégique - Mettre en place une démarche d'amélioration continue de la qualité

2 fiches actions :

- » Structurer la démarche d'amélioration continue de la qualité
- » Obtenir la certification AFNOR SPEC 2217

L'élaboration et la mise en œuvre du projet de service doivent répondre à **5 enjeux majeurs** corrélés au contexte de réforme (loi du 2 août 2021) :

- Appliquer et décliner les évolutions réglementaires et normatives
- Proposer et structurer l'offre de services et une offre spécifique
- Initier et développer les collaborations partenariales
- Adapter et sécuriser le système d'information
- Contribuer au diagnostic régional (expositions, suivi de santé, etc.)

Le déploiement du projet de service est pluriannuel, progressif et départemental.

2024 - phase de construction - en représente le premier jalon. De nombreux outils, conseils et accompagnements seront proposés à nos entreprises adhérentes et à leurs salariés, tout au long de ces 5 années de mobilisation : des suivis de l'état de santé spécifiques, des prises en charge ciblées, des aides au maintien en emploi et/ou au reclassement, des expertises et diagnostics, des sessions d'information et de sensibilisation, etc.

AGRÈMENT 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 Prévention santé travail 35 a été **renouvelé le 11 septembre 2024 pour une période de cinq ans**.

La compétence géographique et sectorielle de notre association est définie selon les modalités suivantes :

- Pour le département d'Ille-et-Vilaine à l'exception des cantons de Bain-de-Bretagne, Grand-Fougeray, Guichen, Maure-de-Bretagne, Pipriac et Sel-de-Bretagne ;
- Pour les entreprises de tous les secteurs professionnels sur l'ensemble du territoire de compétence à l'exception des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP) à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- Pour le suivi des intérimaires sur la même zone géographique ;
- En respectant la fourchette prescrite dans la politique régionale d'agrément en matière d'effectif cible attribué à chaque équipe pluridisciplinaire, à savoir entre 4000 et 7000 salariés à suivre par équipe santé-travail.

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.

Au-delà des formalités inhérentes à l'agrément, nous tenons régulièrement informé notre organisme de tutelle des travaux de la CMT, notamment dans le cadre de la construction et du suivi de projet de service, via la communication des procès-verbaux de séances.

Nos échanges avec la DREETS de Bretagne sont également à visée collaborative lorsqu'ils concernent l'élaboration d'un **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)** associant en troisième partenaire la CARSAT. Ce partenariat tripartite doit permettre la convergence de plusieurs priorités d'actions définies dans notre Projet de Service avec les objectifs du PRST et ceux de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) de l'Assurance Maladie. Chaque partie prenante contribue, à son échelle, à une mutualisation de ressources en vue d'un renforcement synergique de la prévention.

Nos 3 actions thématiques d'engagement :

- La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
- La prévention du risque chimique
- La participation au Comité Départemental de Prévention (CDP)

La signature de ce CPOM est programmée sur le premier trimestre 2025.

En outre, la DREETS et le Médecin Inspecteur Régional du Travail (MIRT) sont des interlocuteurs privilégiés pour tout éclairage ou conseil à portée réglementaire.



Décision d'agrément de la DREETS
Cf annexe 5

PRÉSANSE BRETAGNE

Association à but non lucratif, **Présanse** est l'organisme représentatif des **160 SPSTI** de France avec au niveau régional un réseau de 12 associations dont Présanse Bretagne.

Elle a pour objet de faciliter la réalisation des missions des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. Son but : les échanges, le conseil, la documentation, la communication, les études et la représentation de ses adhérents, dans leur domaine d'activités. Le réseau a également la compétence pour négocier et conclure des conventions et accords collectifs de travail concernant les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

La fédération compte 18 776 professionnels engagés au service de la prévention et de la santé au travail auprès de plus de **18,5 millions de travailleurs** et **1,5 millions d'employeurs**.

L'association régionale **Présanse Bretagne** regroupe les 7 Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises bretons et fait évoluer la santé au travail afin d'améliorer le service rendu aux entreprises et aux salariés bénéficiaires.



Chiffres clés 2024 :



77 454

entreprises adhérentes



854 005

salariés suivis



927

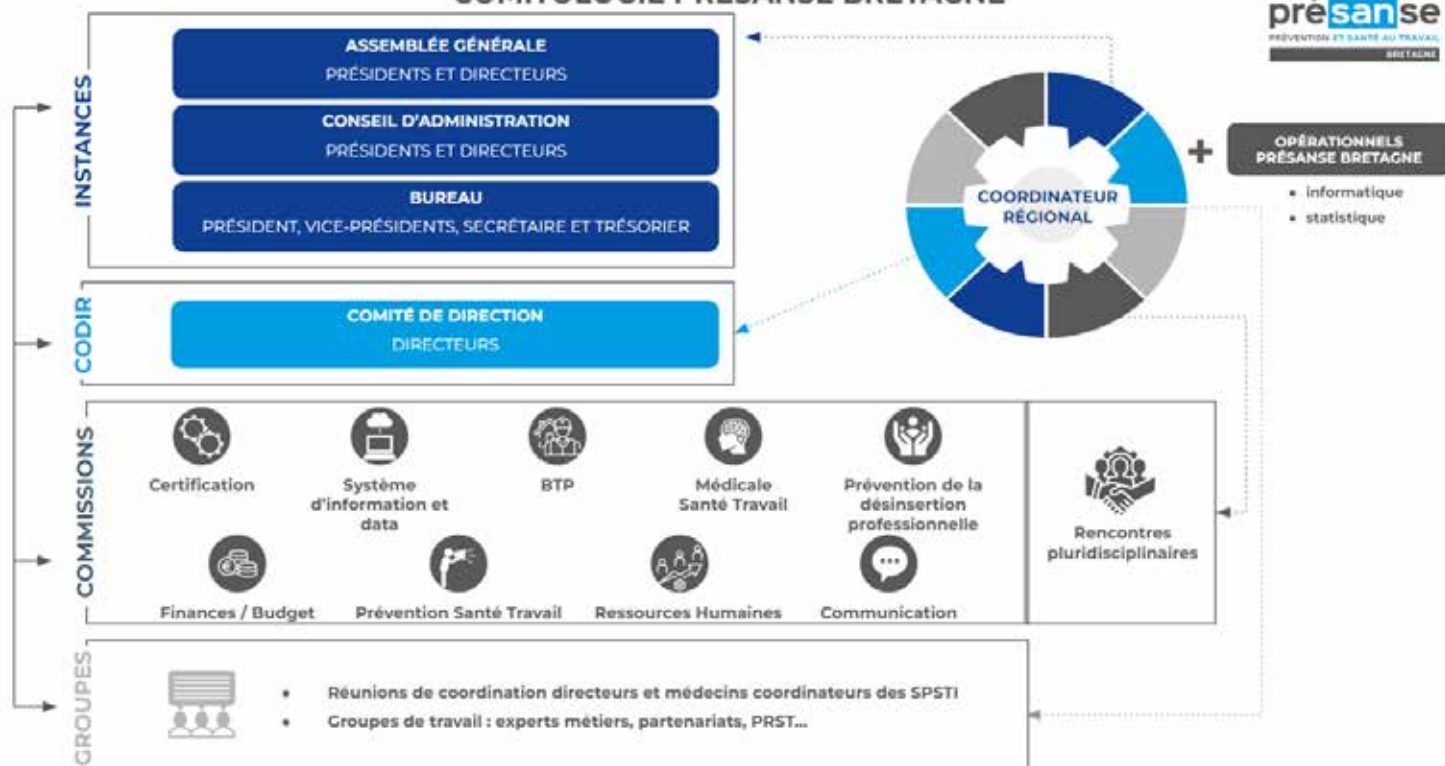
professionnels à votre service



85

centres de proximité

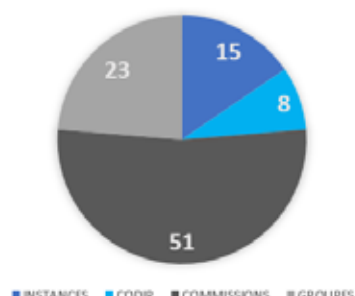
COMITOLOGIE PRÉSANSE BRETAGNE



En 2024

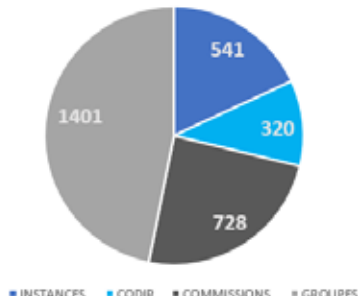
97 Participants

RÉPARTITION DES PARTICIPANTS



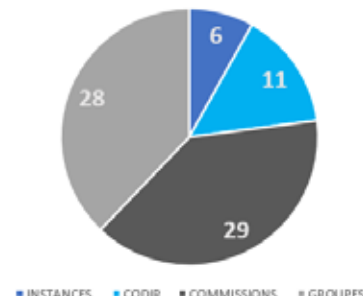
2990 heures

RÉPARTITION DES HEURES



74 réunions

RÉPARTITION DES REUNIONS



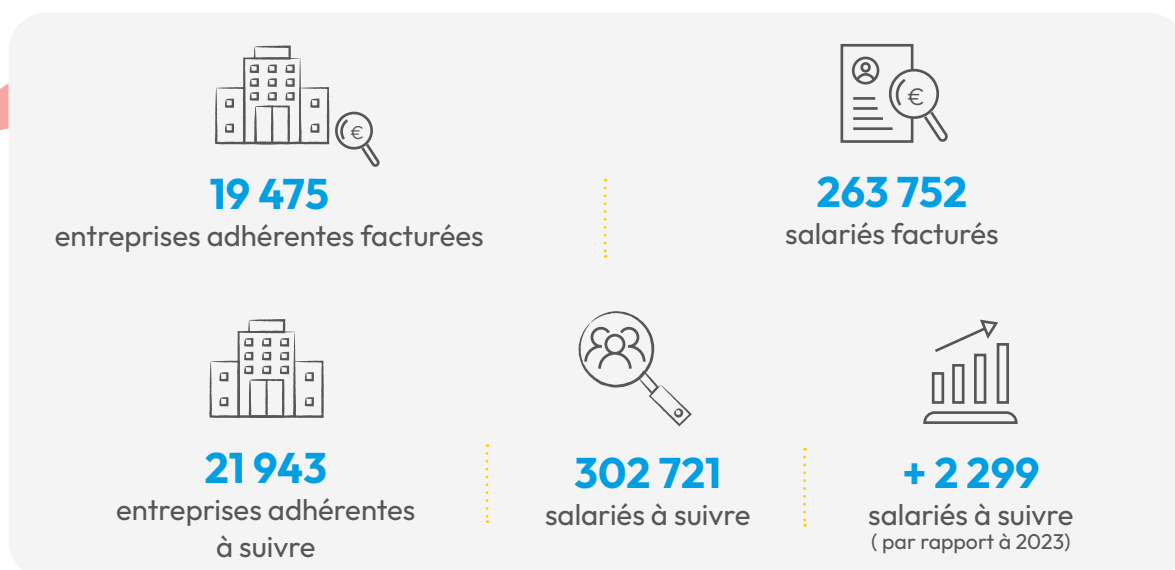
Les projets en cours et à venir :

- Préparation à la certification pour les Services ;
- Continuité des projets/actions du Plan Régional Santé Travail (PRST4) ;
- Participation à l'expérimentation de l'indice de risque de désinsertion professionnelle et au développement de la saisie et l'exploitation de données ;
- Mise en œuvre de l'Identité Nationale de Santé et identitovigilance ;
- Conventions régionales pour la prévention et la santé au travail des intérimaires avec le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire, et des intermittents du spectacle avec Thalie Santé ;
- Mise en œuvre de l'accord cadre de la classification des emplois, applicable au 1^{er} janvier 2025 ;
- Déploiement du plan de communication de Présanse Bretagne et participation au plan de communication de Présanse : les Rencontres Santé Travail, posts sur les réseaux sociaux, etc. ;
- Participation au Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés.

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 (PST35), 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 (PST35), Dr Nathalie Debry (PST35), Dr Dominique Castet (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 (PST35)	Dr Aude Le Borgne (STI) et Dr Dominique Peron (PST35)
Action 12	Santé mentale : premiers secours, prévention du suicide	ARS	Dr Quentin Didier (PST35), Dr Nadia Fatih (PST35)
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 (PST35)
Action 17	Développer et diffuser les connaissances en santé au travail	ORSB	Yann Hidot, analyste de données (Présanse Bretagne), Christelle Chevris, IDEST (STI)

CARTOGRAPHIE DES ADHÉRENTS

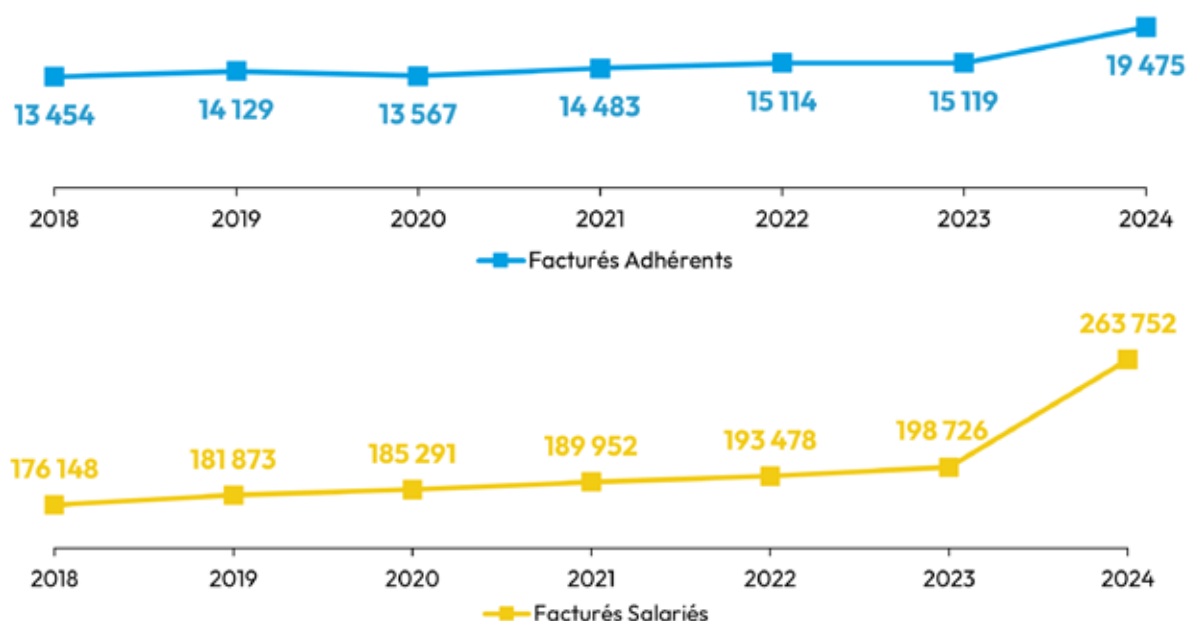


Adhérents et salariés facturés : ensemble des entreprises adhérentes et des salariés ayant fait l'objet d'une facturation au cours de l'année.

Adhérents et salariés à suivre : ensemble des entreprises adhérentes et des salariés ayant été actifs (présents dans nos systèmes ou ayant bénéficié d'un suivi, même partiel) au moins un jour durant l'année, qu'ils aient été facturés ou non. Remarque : cette distinction permet d'inclure les situations particulières, comme les adhérents radiés en cours d'année après une activité sans facturation.

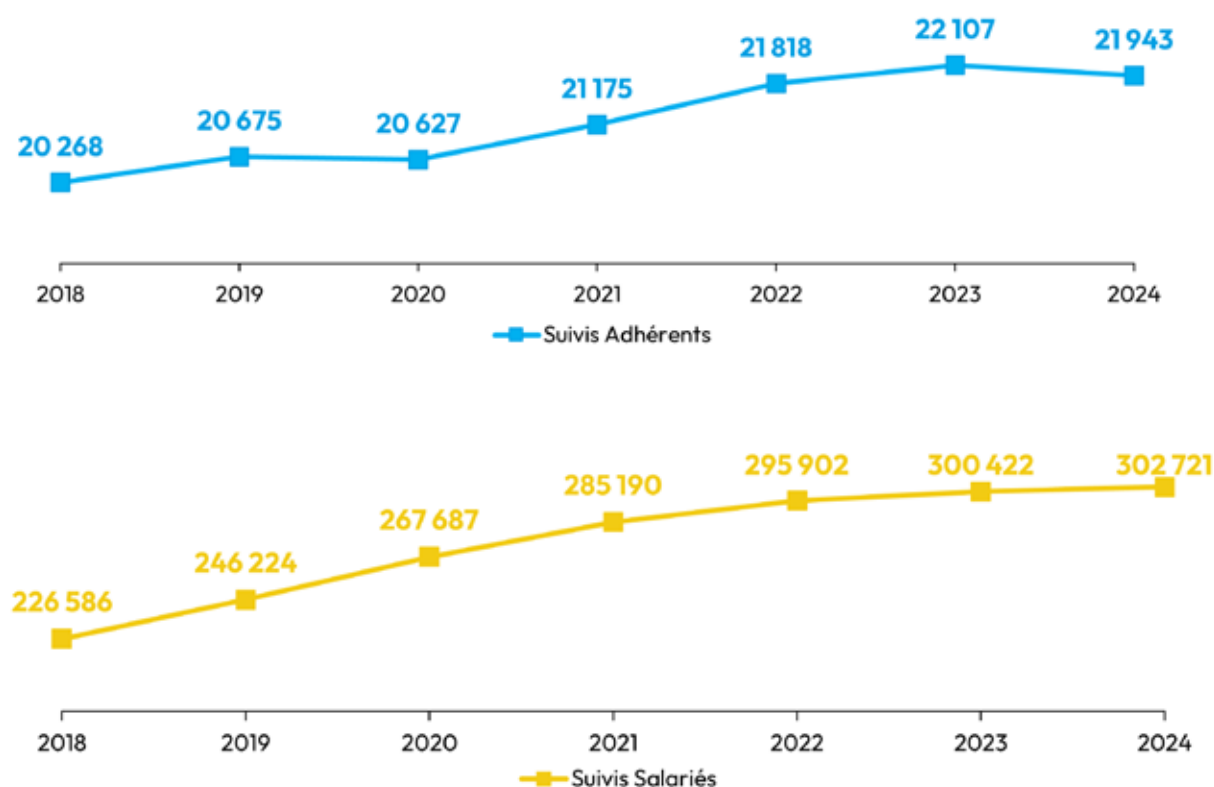
ENTREPRISES ADHÉRENTES ET SALARIÉS EN 2024

Évolution du nombre d'entreprises adhérentes et du nombre de salariés facturés



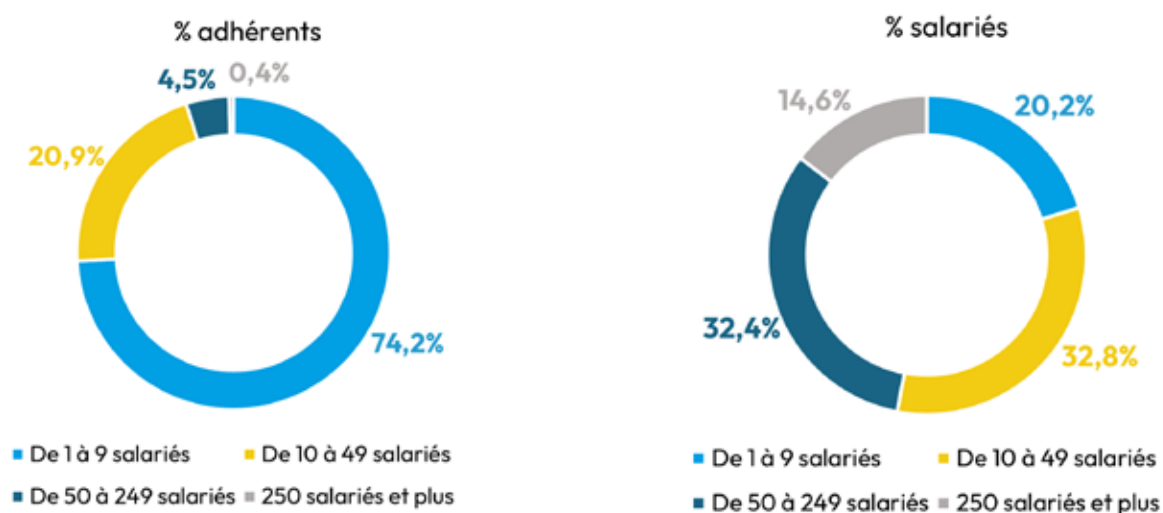
Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

Évolution du nombre d'entreprises adhérentes et du nombre de salariés à suivre

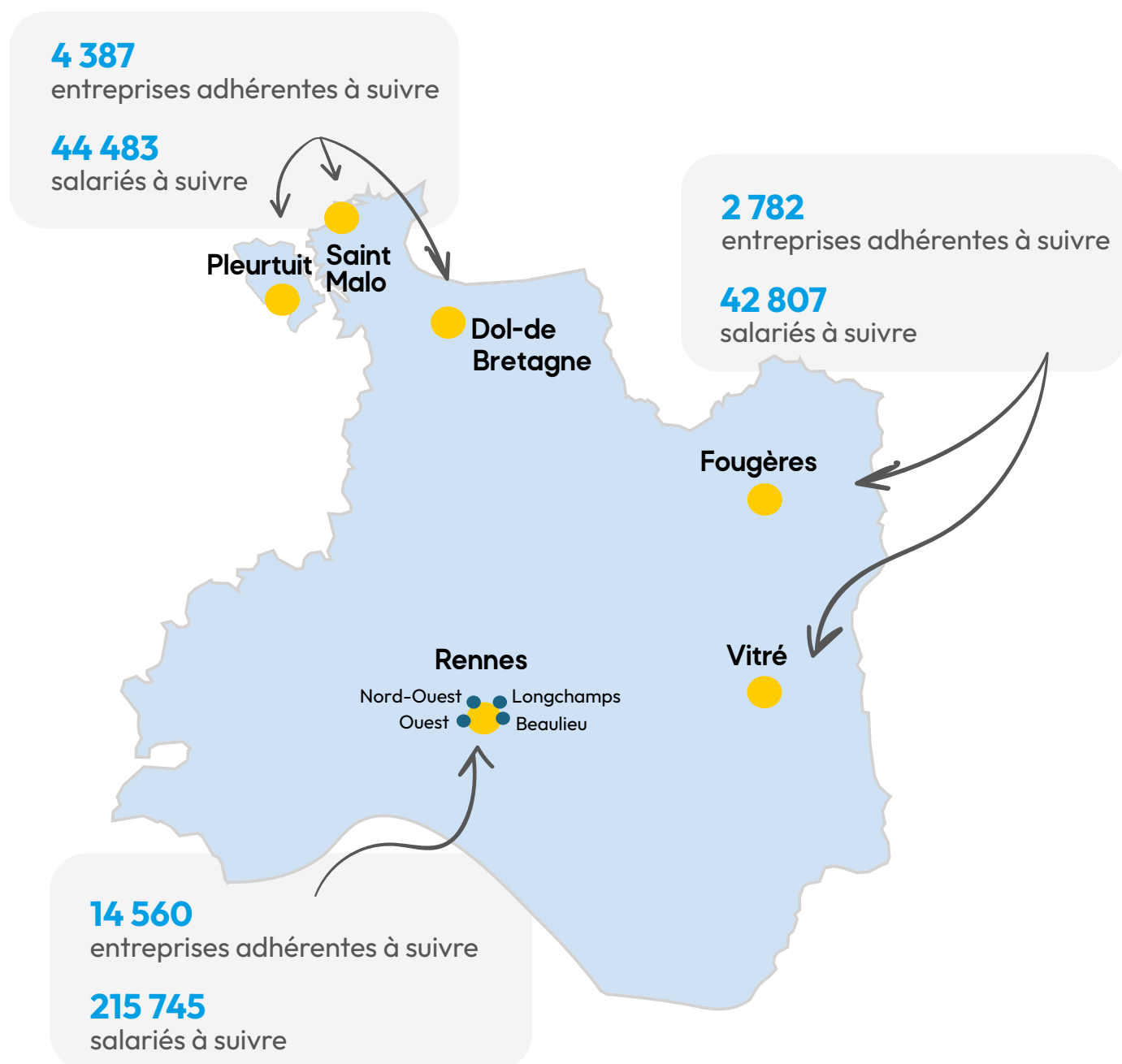


Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2024 concernent Prévention santé travail 35.

Répartition des entreprises adhérentes et salariés à suivre par taille d'entreprise

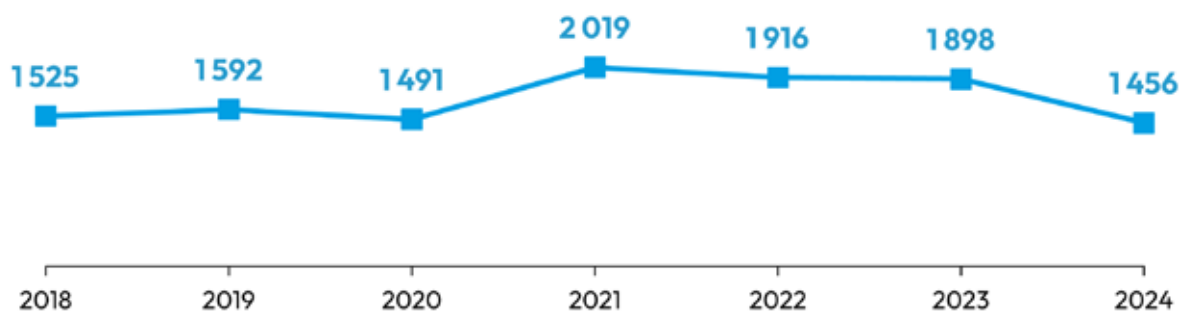


→ Si **74%** des adhérents à suivre ont entre 1 à 9 salariés au 31 décembre 2024, ils représentent 20% des salariés à suivre.

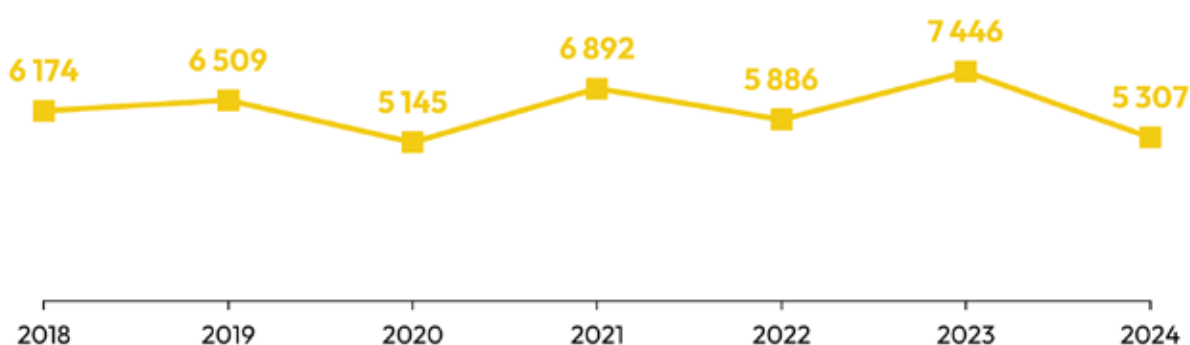


La somme des salariés à suivre et des entreprises adhérentes à suivre ne correspond pas aux chiffres présentés sur la page précédente car certains adhérents ne sont pas rattachés à un centre médical (par exemple les salariés intérimaires).

Évolution du nombre de nouvelles adhésions

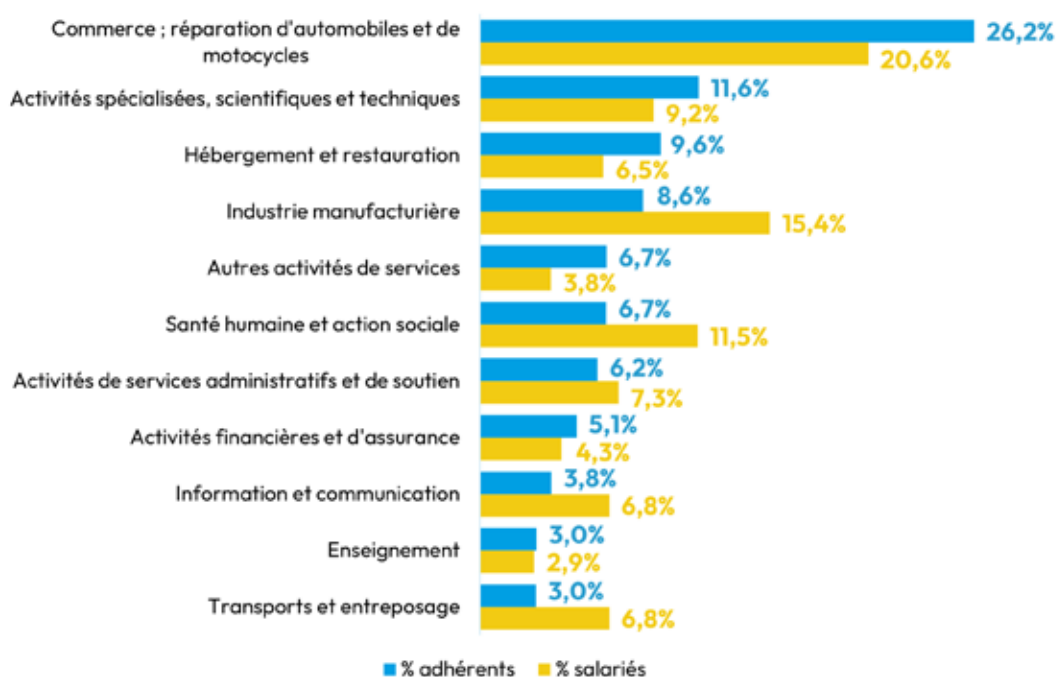


Évolution du nombre de salariés déclarés des nouvelles adhésions



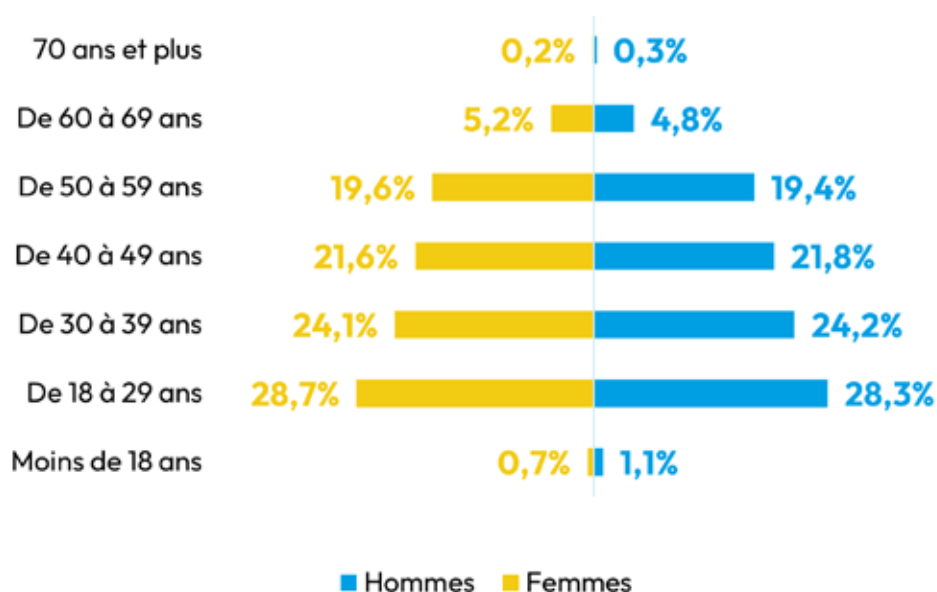
➔ **1 456 entreprises** ont adhéré à Prévention santé travail 35 en 2024 et **5 307 nouveaux salariés** ont été déclarés.

Répartition des entreprises adhérentes et salariés à suivre par selon le code NAF



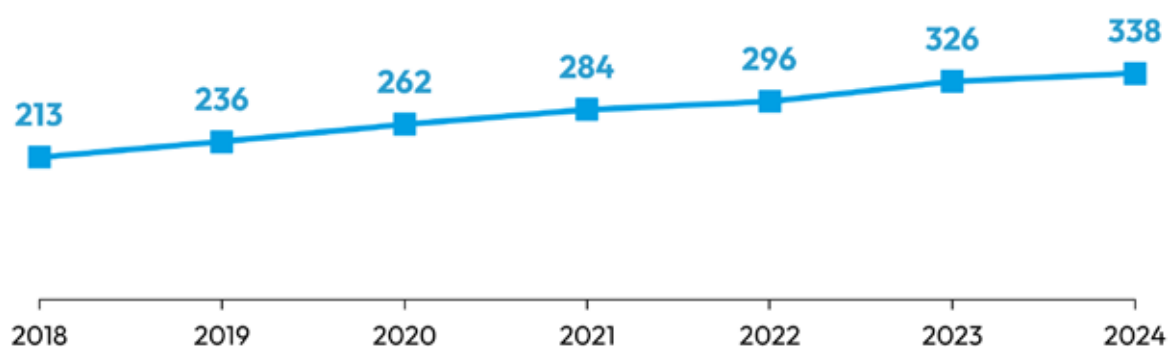
Ces 11 codes NAF représentent 90% des adhérents et 95% des salariés à suivre.

Pyramides des âges des salariés à suivre



ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Évolution du nombre d'entreprises de travail temporaire



ACTIVITÉS DES ÉQUIPES PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les Équipes Pluridisciplinaires Santé-Travail (EPST) sont composées de professionnels qui collaborent pour préserver la santé des travailleurs et prévenir les risques professionnels. Elles sont animées et coordonnées par les médecins du travail au sein des 9 secteurs géographiques du Service. Ainsi, médecins, infirmiers, assistants médicaux et préventeurs (IPRP et conseillers prévention) travaillent ensemble pour évaluer les risques professionnels, proposer des solutions adaptées et accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en place de mesures de prévention.

Ces équipes sont réparties au sein des 3 pôles : médical, IPRP et PDP pour répondre aux 3 volets de notre offre de services : le suivi individuel, la prévention des risques professionnels et la PDP. Leur objectif est de maintenir et d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.



PÔLE MÉDICAL - SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

ENTREPRISES ADHÉRENTES ET SALARIÉS À SUIVRE EN 2024



19 475
entreprises adhérentes
facturées

263 752
salariés facturés

5 785
salariés facturés /
médecins ETP

6 047
salariés facturés /
médecins en activité

Effectifs salariés moyens en charge par équipe

■ **5 785 salariés / ETP médecins du travail**

Méthode de calcul : nombre de salariés facturés / nombre de médecin ETP en décembre 2024 (263 752 / 45,59).

■ **6 047 salariés / médecins du travail en activité***

*Méthode de calcul : nombre de salariés facturés / nombre de médecin en activité en décembre 2024 (263 752 / 43,62). *tient compte des décharges et absences non remplacées*

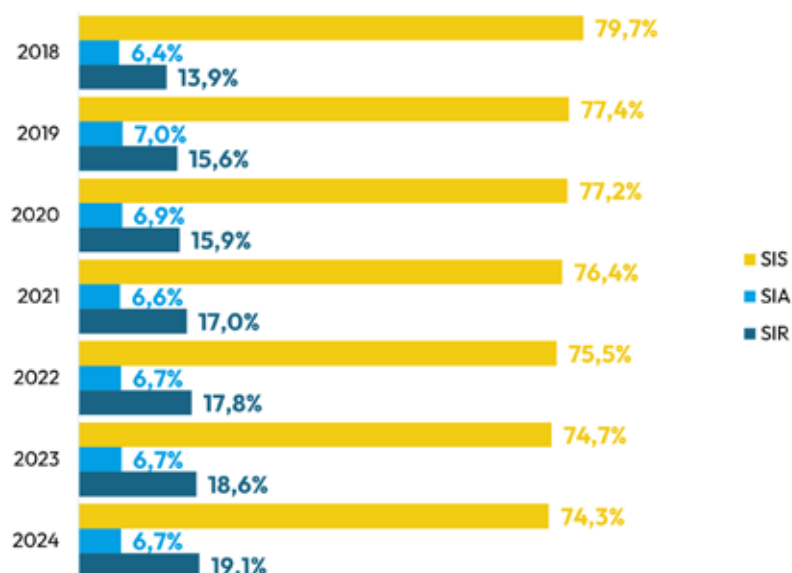
Il s'agit d'une moyenne qui ne prend pas en compte la variété de composition de l'équipe pluridisciplinaire santé-travail (1 médecin et 1 assistante médicale // 2 médecins et 2 assistantes médicales et 1 infirmier // 1 médecin et 1 assistante médicale et 1 infirmier).

Typologies de suivi

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

224 790 SIS (Suivi Individuel Simple) - **20 177 SIA** (Suivi Individuel Adapté) - **57 754 SIR** (Suivi Individuel Renforcé)

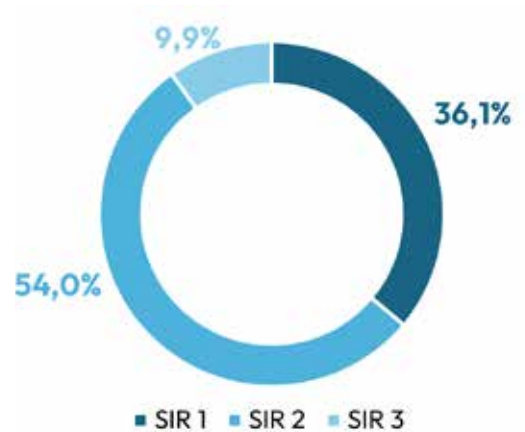
Évolution du taux de salariés à suivre en SIS, SIA et SIR



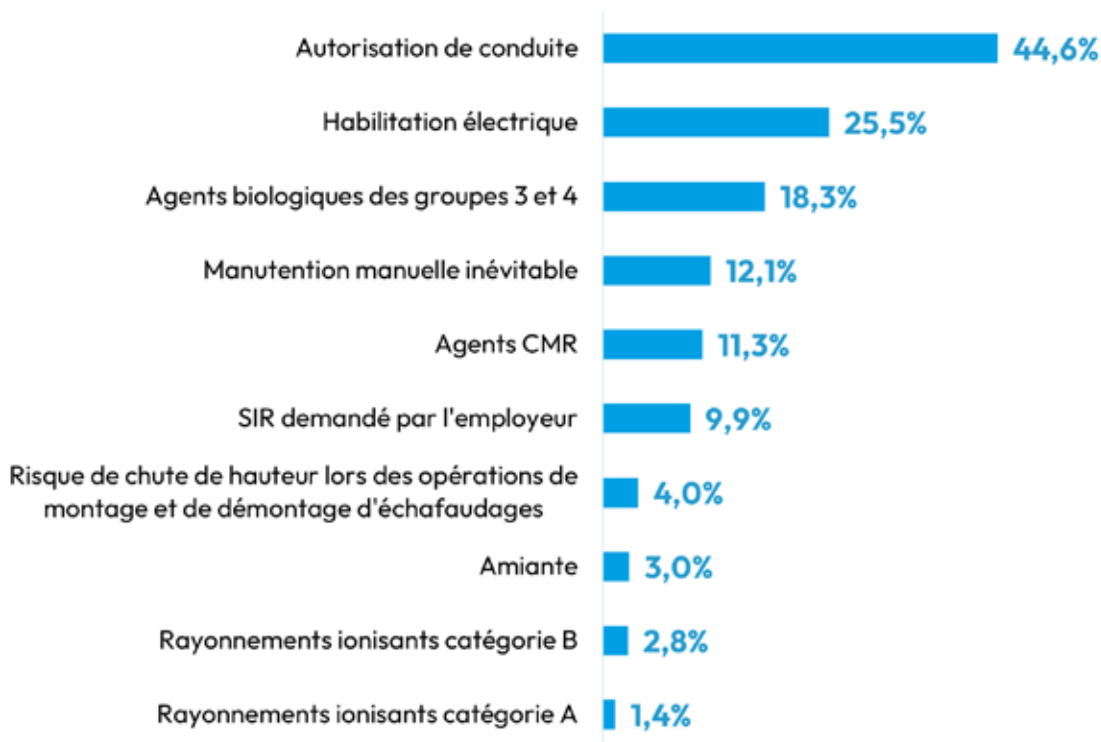
Au sein de la catégorie **SIR**, on distingue **3 autres typologies** :

- **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 de la typologie SIR



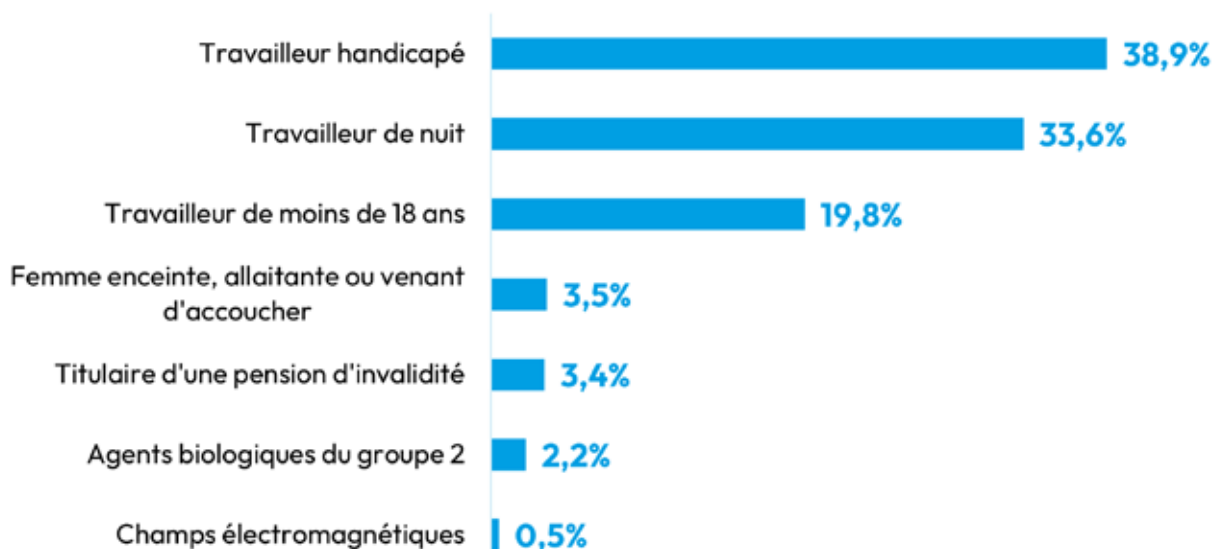
Répartition des catégories de SIR



Les catégories : " travailleurs de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux ", " risque hyperbare " et " agents CMR ", représentent une plus petite proportion (<1%).

La somme des pourcentages n'est pas égale à 100% car un salarié peut avoir plusieurs expositions.

Répartition des catégories de SIA



La somme des pourcentages n'est pas égale à 100% car un salarié peut avoir plusieurs expositions.

BILAN DE L'ACTIVITÉ CLINIQUE



27%

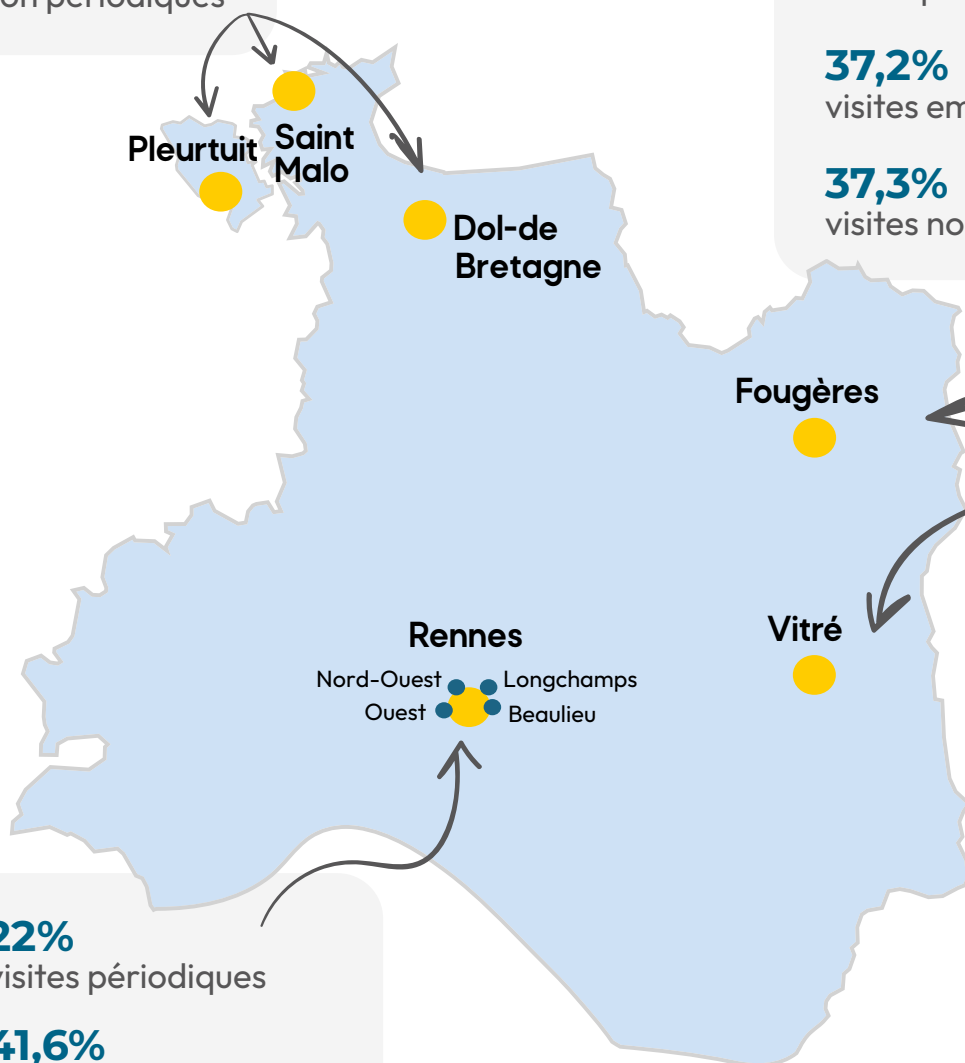
visites périodiques

37,1%

visites embauches

35,9%

visites non périodiques



22%

visites périodiques

41,6%

visites embauches

36,4%

visites non périodiques

25,5%

visites périodiques

37,2%

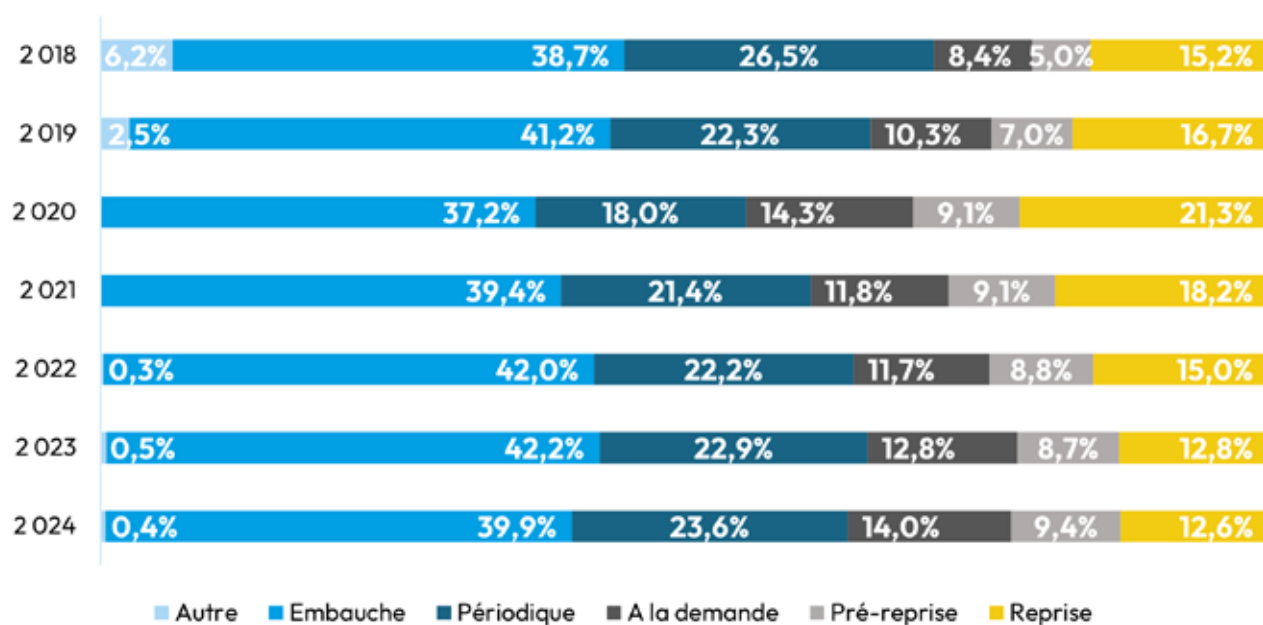
visites embauches

37,3%

visites non périodiques

Évolution de la répartition des types de visites

	Autre	Embauche	Périodique	A la demande	Pré-reprise	Reprise	Total
2018	3 894	24 489	16 478	5 329	3 174	9 615	63 249
2019	1 805	29 633	16 039	7 445	5 031	12 046	71 999
2020	22	25 130	12 173	9 637	6 174	14 366	67 502
2021	14	33 362	18 095	10 021	7 716	15 419	84 627
2022	252	37 943	20 055	10 550	7 992	13 543	90 335
2023	455	37 171	20 171	11 286	7 676	11 225	87 984
2024	403	37 267	22 053	13 092	8 746	11 774	93 335



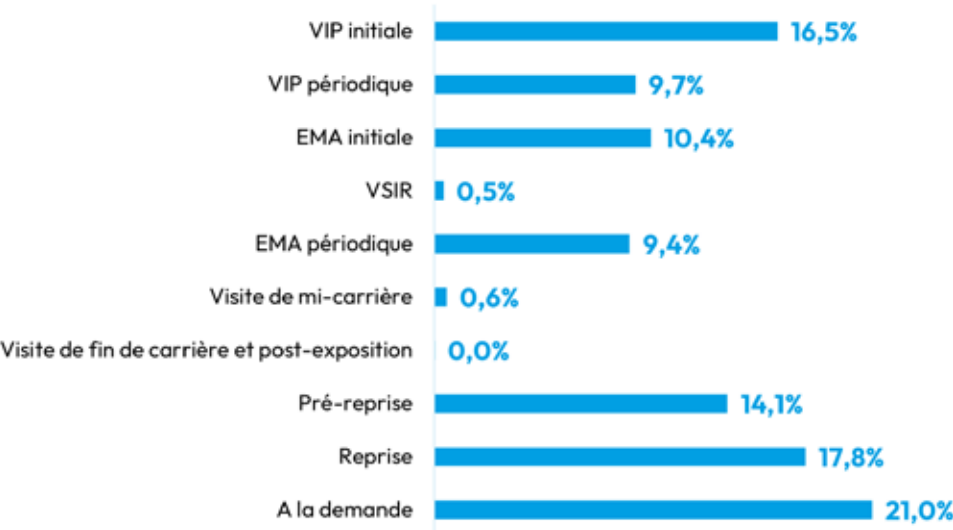
Absentéisme

Répartition par secteur d'activité des salariés absents non excusés

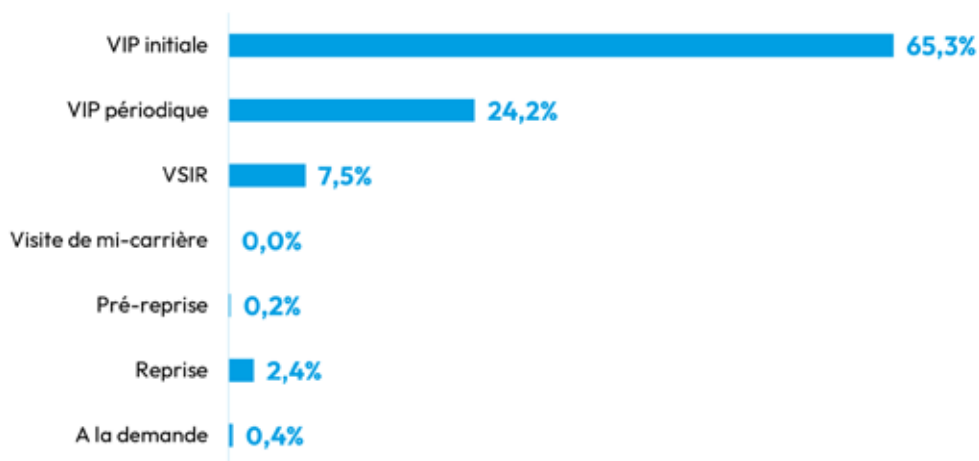
	Absences non excusées
Hébergement et restauration	8,52%
Activités de services administratifs et de soutien	5,82%
Arts, spectacles et activités récréatives	5,54%
Information et communication	5,11%
Production et distribution d'électricité	5,03%
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	4,17%
Construction	4,13%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3,87%
Activités immobilières	3,57%
Activités financières et d'assurance	3,50%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,38%
Autres activités de services	3,28%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3,27%
Transports et entreposage	3,12%
Santé humaine et action sociale	2,93%
Enseignement	2,82%
Industrie manufacturière	2,47%
Administration publique	1,60%

Typologies de visite

Répartition des visites réalisées par les médecins



Répartition des visites réalisées par les IDEST



Examens complémentaires

Répartition des examens complémentaires en interne et externe

→ En 2024, **87 809 examens complémentaires ont été réalisés en interne**. La quasi-totalité de ces examens concerne la vision binoculaire (71,7%), l'audiométrie (23,5%), et les bandelette urinaires (4,7%). Tandis que **605 tests de spirométrie*** ont été effectués.

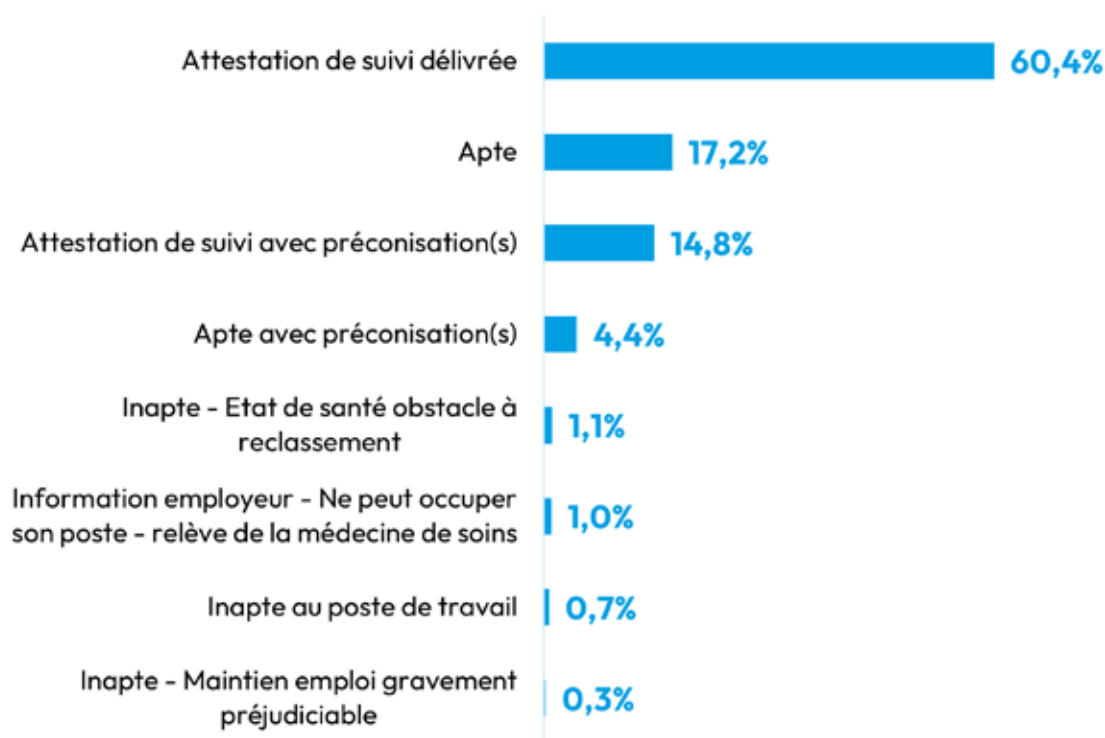
*La spirométrie permet de dépister certaines maladies respiratoires en lien avec une exposition professionnelle (aux fibres, poussières, fumées, produits chimiques). Elle aide le médecin à évaluer la capacité respiratoire et peut permettre un diagnostic précoce de pathologies (asthme, BPCO, etc.).

→ En 2024, **769 examens complémentaires ont été réalisés en externe**. La quasi-totalité de ces examens concerne l'hématologie et la sérologie (90,6 %), la pneumologie (5,3 %) et l'urologie (2 %). Les 2 % restants relèvent de la radiologie, de l'ophtalmologie et de l'ORL.



Conclusions médicales et professionnelles

Répartition des conclusions professionnelles



Répartition des orientations vers d'autres professionnels



→ Ces **13 orientations** représentent **97%** des 2 706 orientations vers d'autres professionnels.

Entretiens individuels 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 :

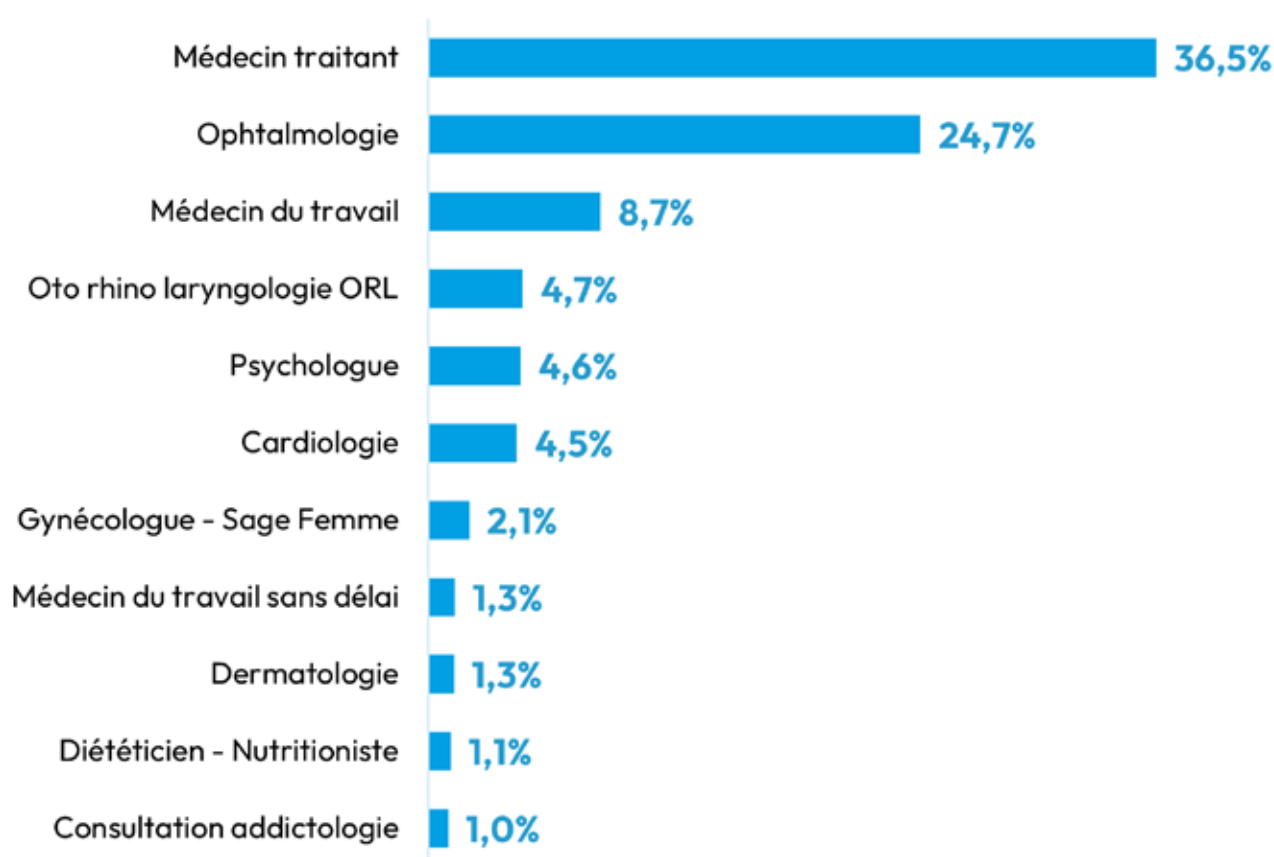
- d'aider le médecin du travail dans l'analyse de situations de travail complexes de souffrance au travail vécues par les salariés et d'aider à l'orientation vers des ressources si besoin ;
- d'amener les salariés à une compréhension de ce qui les a conduits dans cette situation avec une lecture centrée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

Dans ce cadre, 1 à 3 entretiens peuvent être proposés aux salariés.

En 2024, 173 entretiens individuels ont été effectués par un psychologue du travail :

- » 107 salariés ont été reçus 1 fois,
- » 30 salariés ont été reçus 2 fois,
- » 2 salariés ont été reçus 3 fois.

Répartition des orientations médicales et paramédicales



→ Ces **11 orientations** représentent **91%** des 13 159 orientations médicales et paramédicales.

Suivi des intérimaires



Suivi des entreprises de travail temporaire

→ Prévention santé travail 35 a assuré le suivi de **338 d'agences d'emploi** sur les territoires du pays de Rennes, Fougères-Vitré et Saint-Malo. Au titre de l'année 2024, **22 573 demandes ont été reçues** et **16 199 ont été transmises** aux équipes médicales.

Un formulaire en ligne sur le site internet de notre Service est dédié à l'intérim, cela permet une gestion optimale des demandes. La fiche de poste et de nuisances est à annexer aux demandes. Celles-ci ne sont considérées comme recevables que lorsqu'elles sont complétées par l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi.



Le pôle intérim est composé de 5 personnes pour assurer la traçabilité et la transmission des demandes auprès des équipes médicales de Rennes, Fougères-Vitré et Saint-Malo.

Dénonciation du protocole régional

Depuis le 1^{er} janvier 2024, la DREETS a dénoncé le protocole régional mis en place depuis 2016. Cela implique que notre Service doit désormais prendre en compte les demandes de VIPI en Suivi Individuel Simple (SIS) et Suivi Individuel Adapté (SIA) pour les intérimaires relevant des services autonomes, de la MSA et entreprises utilisatrices non adhérentes à l'exception du Suivi Individuel Renforcé (SIR).

Renforcement des ressources

Afin de répondre aux besoins accrus, Prévention santé travail 35 a mis en place une ressource renforcée, avec l'arrivée d'un médecin à temps partiel à raison de 2 jours par semaine à compter de septembre 2024. À cela s'ajoutent des vacations IDEST.

Projet de service - création d'un groupe de travail

Dans le cadre du projet de service, un groupe de travail a été constitué pour la création d'une fiche action dédiée aux travailleurs intérimaires. Ce groupe est composé d'un directeur territorial, d'un chargé de projet opérationnel, de médecins du travail, d'infirmiers santé au travail, de conseillers en prévention des risques professionnels, d'assistantes médicales et prend en compte la représentativité des différents métiers et différents territoires. L'objectif de cette fiche action est de garantir un meilleur suivi des travailleurs intérimaires et d'innover sur des dispositifs de prévention. Il s'agit également de s'intégrer dans une réflexion régionale afin d'harmoniser la prise en charge des travailleurs intérimaires.

Suivi des intermittents du spectacle



390

visites médicales réalisées
pour 378 salariés

8 absences excusées (2% des visites)
12 absences non excusées (3% des visites)

0,42%

ratio visites intermittents / visites totales

Suivi des apprentis



5 273

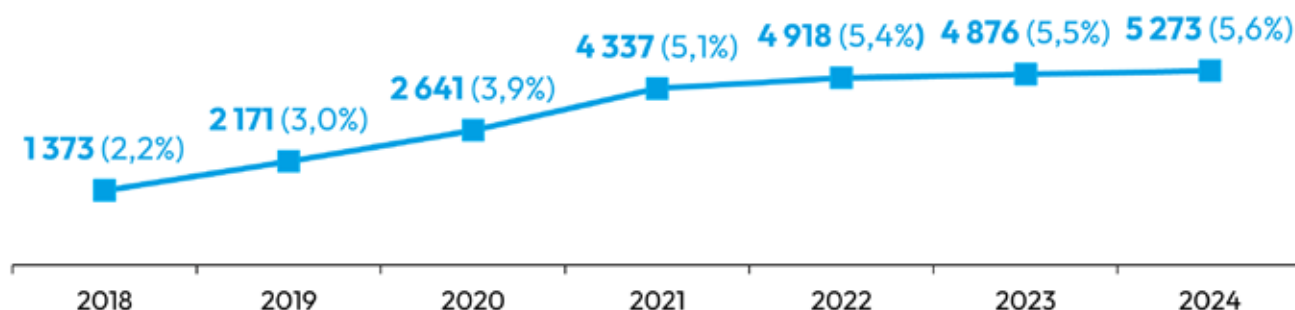
visites médicales réalisées
pour 5 061 salariés

160 dispenses de visites
332 absences excusées (6% des visites)
391 absences non excusées (7% des visites)

5,65%

ratio visites apprentis / visites totales

Évolution du nombre et du taux de visites apprentis



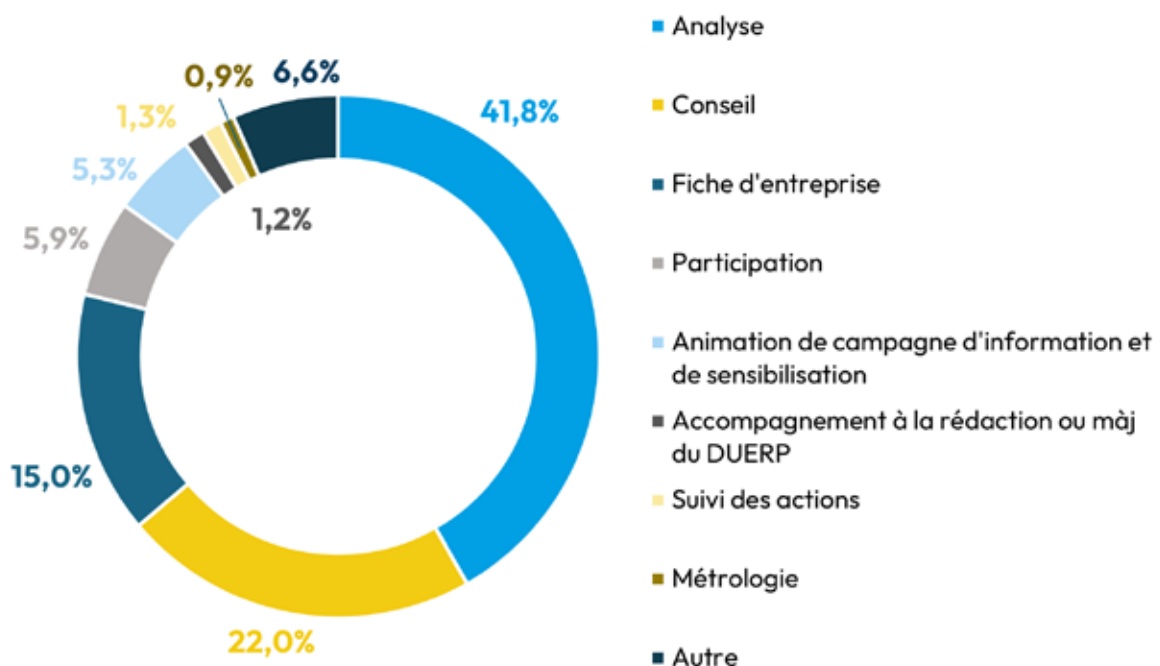
→ En 2024, **les visites apprentis** ont représenté **5,6%** des visites médicales assurées par les professionnels de santé de Prévention santé travail 35. Cette population fait l'objet d'une priorisation quant au suivi individuel.

PÔLE MÉDICAL - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le médecin du travail, animateur de l'équipe pluridisciplinaire, coordonne les actions en milieu de travail des conseillers en prévention des risques professionnels, des IDEST et des IPRP. Le travail en équipe pluridisciplinaire permet d'accroître les actions de Prévention santé travail 35 au bénéfice des entreprises et des salariés. L'organisation de ces actions en milieu de travail s'effectue sous la responsabilité du médecin du travail.

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

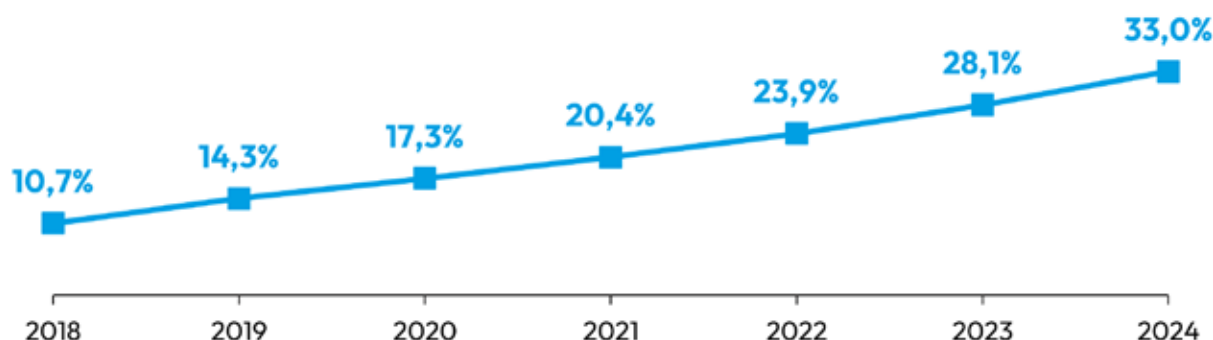
Répartition des actions en milieu de travail



FICHES D'ENTREPRISE (FE)

Le Service a progressé dans ses actions d'élaboration et de mise à jour des Fiches d'Entreprise (FE) du fait du recrutement de conseillers en prévention des risques professionnels. On note une augmentation en 2022, qui s'est poursuivie en 2023 et 2024.

Évolution du taux d'adhérents suivis avec une fiche d'entreprise



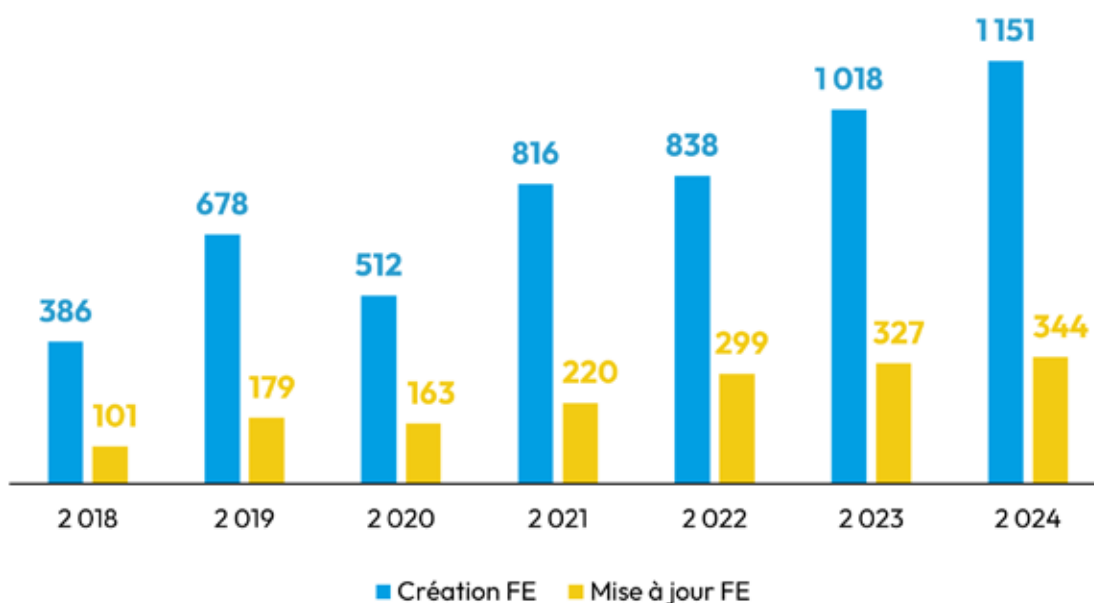
Ce graphique inclut uniquement les adhérents éligibles à la Fiche d'Entreprise. Les intérimaires, intermittents, particuliers employeurs et salariés éloignés en sont exclus. Ce taux prend en compte toutes les FE qui ont plus ou moins de 4 ans.

Focus sur les nouveaux adhérents

➔ En 2023*, sur les **1 432** nouveaux adhérents éligibles, **247** ont eu une fiche d'entreprise dans les 365 jours suivant leur adhésion, soit 17,25%.

*Afin d'évaluer si une fiche d'entreprise a été réalisée dans les 365 jours suivant l'adhésion, l'analyse porte sur les nouveaux adhérents de 2023, afin de disposer d'un recul complet d'un an à la date du rapport.

Évolution du nombre de FE créées et mises à jour depuis 2018



ACTIVITÉS DES CONSEILLERS EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

En 2024, 25 conseillers en prévention des risques professionnels, soit 23,1 ETP (dont 5 en formation, parmi lesquels 2 ont obtenu leur diplôme) interviennent pour les médecins du secteur dont ils dépendent. Depuis octobre 2022, Erwan Daniel, occupe la fonction de responsable des conseillers en prévention des risques professionnels, en complément de son poste d'ingénieur hygiène-sécurité. Chaque secteur est composé d'un médecin référent pour maintenir un lien fonctionnel.



La Commission Médico-Technique (CMT) a donné un avis favorable au changement de titre des Assistants De Prévention (ADP) en **Conseillers en Prévention des Risques Professionnels (CPRP)** au 1^{er} septembre 2024, en anticipation de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale au 1^{er} janvier 2025. Ce changement vise à renforcer la visibilité de nos professionnels auprès des entreprises adhérentes et à renforcer l'attractivité du métier.

Parcours nouvel adhérent

Depuis 2024, notre Service propose une offre "parcours nouvel adhérent" à ses entreprises adhérentes. Il s'agit d'un temps d'échange, sous forme de webinaire ou de réunion d'information, permettant à nos préventeurs et au service relation-adhérent de présenter nos missions et l'offre socle de services, d'expliquer les contreparties de leur adhésion et de fournir des informations pratiques.



100%

adhérents informés

1 456

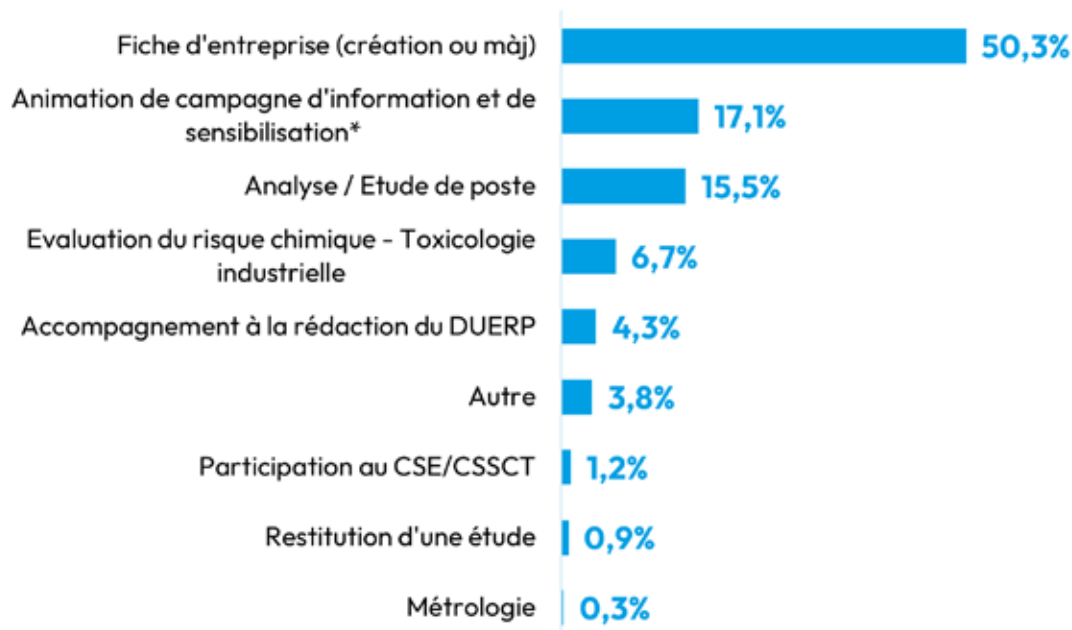
adhérents concernés

187

adhérents ont participé
à un webinaire ou atelier



Bilan de l'activité en milieu de travail des conseillers en prévention des risques professionnels



→ L'activité des CPRP a permis de recueillir **709 Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels** au titre de la nouvelle obligation de l'employeur de transmettre son DUERP et ses mises à jour au SPSTI auquel il adhère (Art. L4121-3-1 §VI du code du travail).

*Par ailleurs, les conseillers en prévention des risques professionnels ont été amenés à animer un certain nombre de webinaires et ateliers de prévention en 2024 en binôme avec un professionnel de l'équipe hygiène et sécurité, sur des thématiques telles que : le DUERP, les saisonniers, les risques professionnels, etc.

Focus | Jeu « JE RISQKOI ? »

Le jeu « JE RISQKOI ? » est un outil ludique et pédagogique innovant, conçu pour sensibiliser les salariés aux risques professionnels et aux thématiques de santé au travail. Ce jeu est animé par un binôme de préventeurs et aborde 9 thématiques autour des risques professionnels. Il propose trois méthodes de sensibilisation complémentaires : des ateliers de simulation, un jeu de plateau incluant des quizz, des mimes, des défis, et un support de formation adapté aux situations de travail spécifiques à l'entreprise participante.



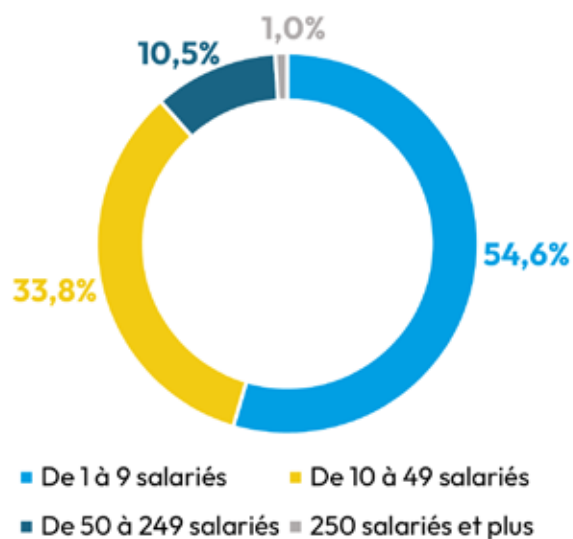
Objectifs pour l'équipe d'animation :

- Sensibiliser les salariés aux risques professionnels ;
- Faire expérimenter certains risques professionnels par la simulation ;
- Mettre en situation pour induire de la réflexion et de l'échange.

Objectifs pour les salariés :

- Identifier les différents risques professionnels auxquels ils peuvent être confrontés ;
- Devenir acteur de leur propre prévention.

Répartition des interventions des conseillers en prévention des risques professionnels par taille d'entreprise



PÔLE MÉDICAL - LES ACTIVITÉS CONNEXES

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

ACTIVITÉS DU MÉDECIN RÉFÉRENT TOXICOLOGIE



Le 1^{er} mars 2019, le Dr Françoise Drissi était nommée **médecin référent toxicologie**. L'objectif est d'accompagner les médecins sur le domaine de la toxicologie médicale. En 2024, 114 vacations ont été dédiées à cette activité.

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

- 2 avis sur la conduite à tenir devant des plombémies élevées ; participation à une réunion avec le médecin du travail et le pôle IPRP.
- 1 avis sur les possibles effets sur la santé d'une exposition à l'isoflurane.
- 1 avis sur l'impact d'une exposition à l'acétone et l'alcool isopropylique chez une salariée en situation de grossesse.
- 1 avis sur le suivi médical à mettre en place chez un prothésiste dentaire au regard d'une exposition à la silice.
- 1 avis sur le suivi de la fonction rénale chez un prothésiste dentaire
- 1 avis sur les expositions des salariés d'une entreprise réalisant des diagnostics de sols pollués : étude de l'évaluation des risques, des fiches d'expositions. Conseils en termes de prévention.
- 1 avis sur le suivi post professionnel à proposer chez un salarié technicien maintenance de chariots automoteurs.
- 1 avis sur la réglementation concernant le travail en milieu confiné.
- 1 avis sur le suivi médical à mettre en place pour des chauffeurs effectuant de la livraison de fuels.
- 1 avis un produit de substitution au white spirit.
- 1 avis sur une exposition aux cyanures.
- 1 avis sur un rapport Toxilist avant transmission à une entreprise.
- 1 avis sur le risque reprotoxique existant à un poste de prothésiste ongulaire.
- 1 avis sur un suivi post exposition aux PCBs.
- 1 avis sur le suivi médical de salariés exposés aux PCBs.
- 1 avis sur le suivi de la fonction rénale d'un salarié ayant effectué du soudage.
- 1 avis sur un protocole d'intervention visant à maîtriser l'exposition au plomb.
- Contact avec différents laboratoires pour organiser le dosage sanguin des PCBs.
- 1 avis sur la démarche d'évaluation du risque lors de la maintenance de batteries électriques.
- 1 avis l'exposition au bisphénol A.
- 1 avis sur la relation entre l'exposition à des xylènes, au toluène et la survenue d'une pathologie respiratoire.

Actions concernant la biométrie

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

- 12 demandes ont été traitées. Chaque demande nécessite de réaliser une analyse, une bibliographie, une étude du DUERP et de la fiche d'entreprise. Pour certaines demandes, il faut également effectuer une visite d'entreprise/ des études de poste, une rencontre avec l'employeur. La validation de la biométrie est ensuite discutée avec le médecin du travail. La décision peut être reportée en attente d'éléments complémentaires.
- 3 nouvelles campagnes de biométrie ont été effectuées : 1 surveillance biométrique de 3 salariés effectuant du traitement de surface (dosage de l'éthylbenzène, des xylènes, du méthylisobutylcétone), 2 surveillances biométriques au mercure (dosage du mercure urinaire et du mercure sanguin).
- Les plombémies sont, généralement, prescrites par le médecin du travail sans solliciter Toxobio 35.
- Chaque campagne de biométrie implique la rédaction de rapports de restitution collective des résultats pour l'employeur et individuel pour chaque salarié prélevé.
- 1 intervention a été finalisée avec rédaction d'un rapport de restitution collective et 34 rapports de restitution individuelle des résultats. Le rapport de restitution collectif des résultats a été présenté au groupe de pilotage et en CSSCT.
- 5 campagnes de biométrie, dont les analyses des demandes ont été effectuées en 2024, seront effectuées en 2025.

Réunions

- Une réunion en interne concernant l'organisation de Toxobio 35.
- Présentation en réunion plénière d'une action de terrain (action de biométrie concernant les médicaments anticancéreux). Rédaction d'un powerpoint.
- Organisation à Rennes et participation à une réunion Présanse des toxicologues bretons.
- Participation à une réunion Toxilist avec rédaction d'une fiche substance.

Formations

- Participation au congrès « Toxidays » sur 2 jours.
- Participation à l'atelier « biométrie » lors du Congrès National de Médecine et Santé au Travail de Montpellier.

ACTIVITÉS DE FORMATION

- Dr Renoux a participé à la formation des nouvelles assistantes médicales avec Anne Prigent, responsable technique fonctionnel.
- Dr Poinsignon forme régulièrement les nouveaux embauchés au logiciel Medtra. En 2024, il a co-animé 13 ateliers de présentation de la nouvelle version de Medtra 4 (V27).
- Dr Oksenhendler présente le pôle prévention et le GPP aux nouveaux préventeurs.
- En mars, à la demande de la DREETS, Dr Renoux a organisé un entretien avec le cabinet Quadrant conseil : étude sur la sinistralité des travailleurs mineurs affectés à des travaux réglementés.
- 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 juin, Dr Renoux a été directrice de thèse d'une interne en médecine générale sur le sujet de : Prévention de la désinsertion professionnelle : état des lieux des connaissances et des pratiques des médecins généralistes bretons.
- En septembre, Dr Renoux est intervenue dans un cours du Pr Paris pour les étudiants du Master 2 «Évaluation et Prévention des Risques Professionnels» afin de présenter le rôle et les missions des acteurs de la 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.
- Tout au long de l'année, Dr Renoux a co-animé avec Laurence Martin, juriste, plusieurs formations juridiques (suivi individuel en santé au travail, inaptitude, écrits en santé au travail) destinés aux médecins du travail et aux nouveaux embauchés (internes et IDEST).

ACTIVITÉS LIÉES AUX INSTANCES DE GOUVERNANCE

- 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 coordinateurs (coordination médicale, pluridisciplinarité et système d'information) sont conviés aux réunions du Conseil d'Administration à la Commission de Contrôle et aux Assemblées Générales.
- En juillet, Dr Renoux a participé à la formation des administrateurs de la Commission de Contrôle et du Conseil d'administration de notre Service.

PARTENARIATS

- Dr Oksenhendler est membre du conseil d'administration de l'association REBOND 35.
- En mars, Dr Renoux a co-animé un webinar organisé par la branche AFT Transport & Logistique intitulé «Incapacité et inaptitude : quels enjeux pour les entreprises ?».
- En avril, Dr Renoux a participé à une rencontre organisée à la CCI de Fougères, réunissant des agences de travail temporaire, la Carsat, ainsi que des entreprises utilisatrices.
- En avril, Dr Renoux et Corinne Baczkowski ont participé à une rencontre organisée avec les jeunes dirigeants du COMEX 40 et ont présenté les missions d'un SPSTI.
- En avril, Dr Renoux et les équipes du Centre-Ville Longchamps ont rencontré la cellule PDP de Thalie Santé.
- En juin, Dr Renoux a participé à une rencontre avec la DREETS, la CARSAT et le SPSTI pour discuter des engagements et des attentes en vue de la signature du CPOM.

- En juin, Dr Renoux a également participé, dans le cadre des journées de la SMSTO 2024 organisées à Saint-Malo, au comité d'organisation.
- Dr Renoux participe au Comité d'Orientations de l'ARACT, en tant que membre qualifié.
- En novembre, Dr Oksenhendler a co-animé une journée de sensibilisation sur les addictions, aux côtés de Laurence Martin, juriste chez Prévention santé travail 35 et de Pia Le Minoux, juriste du Medef 35.
- En décembre, Dr Renoux a participé au conseil de perfectionnement de l'Université Rennes 1, avec un focus sur les formations courtes.
- Dr Oksenhendler participe au Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail en tant que personne qualifiée et est membre des groupes de travail "secteur sanitaire et médico-social" et "évolutions climatiques".
- Dr Renoux a participé à plusieurs webinaires, notamment sur le droit de la santé au travail avec KALIPSO, sur les nouveaux marchés PAS avec l'AGEFIPH, et un webinaire organisé par l'ISTNF.

ACTIVITÉS LIÉES AU TRAVAIL EN PLURIDISCIPLINARITÉ

- Organisation des réunions plénières.
- Participation aux réunions de secteurs, aux réunions des IDEST et CPRP.
- Participation aux réunions avec CO-RESO.
- Participation aux groupes de travail : archivage, intérim, DMSTI, communication, risque chimique, etc.
- Co-pilote de plusieurs fiches actions dans le cadre du projet de service.
- Participation aux comités de coordination et aux COPIL qualité.
- Dr Oksenhendler anime le Groupe de Pilotage de la Pluridisciplinarité, ainsi que les réunions métiers (assistantes, ergonomes, ergonomes-ergothérapeutes, hygiène-sécurité, psychologue du travail) et les réunions de service du pôle prévention, en collaboration avec le responsable du pôle.
- Participation aux réunions organisées par Présanse Bretagne.
- Dr Renoux a participé à une commission ARPIJ (Action de Remobilisation Professionnelle sous Indemnités Journalières).
- Dr Poinsignon a participé au comité informatique et aux réunions pour la PGSSIS (Politique Générale de Sécurité du Système d'Information).
- Dr Poinsignon a participé au groupe de travail régional "DATA Bretagne" et a animé le sous-groupe "Thésaurus Bretagne".
- Dr Renoux a participé aux réunions de préparation pour le tournage d'une vidéo sur le métier de médecin du travail.
- Dr Poinsignon est le référent Thésaurus Bretagne lors des réunions organisées par Présanse.
- Dr Poinsignon a assisté aux audits des éditeurs de logiciel métier afin de déterminer quelle solution est la plus adaptée à nos missions et aux enjeux technologiques de notre Service.
- Dr Poinsignon a participé au groupe de travail sur les Maladies à Caractères Professionnelles (MCP) et au lancement d'un outil d'export pour les quinze des MCP.
- Le 3 juin, Dr Oksenhendler a participé à la journée Amarock à Montpellier.
- Le 11 octobre, Dr Poinsignon est intervenu aux journées de la SMSTO afin de présenter une étude réalisée au sein d'un STT d'Ille-et-Vilaine en 2022, intitulée "Caractéristiques des salariés déclarés inaptes à leur poste".
- Dr Poinsignon a participé au lancement de l'enquête régionale "inaptitudes" sur les données 2024.
- Dr Renoux siège au Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) en l'absence du médecin inspecteur régional.

ACTIVITÉS DE L'ANIMATEUR IDEST

Au 31 décembre 2024, le groupe des IDEST a vu son nombre croître du fait de la fusion avec les Services de Saint Malo et de Fougères et de 4 embauches. On comptait, 35 IDEST, dont 21 sur le territoire de Rennes, 7 sur le territoire de Saint Malo et 7 sur le territoire de Fougères-Vitré.



La mission de l'animateur IDEST remplie par Béatrice Loison, comprend trois aspects. Un premier aspect, en lien avec les ressources humaines, avec la participation aux recrutements, à l'intégration des IDEST et à la promotion du métier d'IDEST. Le second aspect est celui d'animer le groupe métier des IDEST. Enfin, elle est l'interlocuteur pour le métier d'IDEST, avec la Direction, les trois médecins chargés de mission et les fonctions supports.

Les principales actions qui ont été menées durant l'année 2024 sont présentées ci-dessous.

Métier IDEST et volet RH

- **Participation aux recrutements des IDEST avec les RH, depuis 2024.** Cette présence lors d'un premier entretien permet d'apporter des réponses et des précisions aux candidats sur les aspects « techniques » du métier. Cela permet un regard complémentaire avec celui des ressources humaines.
- **Réalisation de parcours d'intégration des nouveaux embauchés IDEST**, l'un sur le secteur Nord-Ouest, le second sur Ouest et le dernier sur Beaulieu Sud-Est. L'objectif du parcours est de permettre à tout nouvel embauché, de découvrir les différents acteurs et métiers du Service. Ce parcours s'étoffe et s'enrichit chaque année.

Ces parcours comprennent un séminaire d'intégration avec l'ensemble des nouveaux embauchés et des temps plus en lien avec les équipes santé-travail et les IDEST du Service. Des formations internes, sur le logiciel métier et juridiques sont également prévues.

Ces parcours mobilisent de nombreux acteurs du Service : la Direction, les services RH, communication, moyens généraux, le chef de projet fonctionnel informatique, le médecin chargé du système d'information, de la pluridisciplinarité, les IDEST, le médecin chargé de la coordination médicale, l'équipe santé-travail (médecin du travail et assistante médicale), la chargée de secteur, le responsable opérationnel, le responsable du pôle IPRP, le responsable des CPRP, la juriste, la déléguée à la protection des données, la cellule PDP, etc.

Le territoire de Saint Malo a également accueilli et intégré une nouvelle collègue IDEST au début de l'année 2024.

Durant toute l'année 2024, des actions visant à promouvoir et faire connaître le métier d'IDEST ont été menées :

- **Réalisation d'une vidéo sur le métier d'IDEST**, ce travail a été conduit en collaboration avec les services RH et communication, avec la participation de deux IDEST et d'un médecin du travail. Cette vidéo présente le rôle et les missions d'un IDEST au sein du Service et les modalités d'exercice de ce métier. Cette vidéo est accessible sur Youtube pour faciliter sa diffusion.





- **Participation à une demi-journée sur Rennes, organisée par le Comité Régional de l'Ordre des Infirmiers (CROI).** Un temps a été consacré à la présentation du métier d'infirmier santé au travail auprès d'un public d'infirmiers libéraux. Cette présentation s'est faite à plusieurs voix, avec des collègues IDEST du BTP35 et de l'AIST 22.
- **Des entretiens téléphoniques pour présenter le métier d'IDEST** réalisés auprès d'infirmiers externes, qui s'interrogent sur une éventuelle reconversion vers le métier d'infirmier santé au travail.
- **L'accueil de stagiaires**, une réflexion et un travail ont été conduits avec le service RH pour accueillir des stagiaires au sein du Service pour découvrir le métier d'IDEST. Cela s'est traduit par la mise en place d'une procédure d'accueil, présentée en CMT le 26 novembre 2024.
- **L'intervention dans le cadre du DIUST sur Rennes**, sur une demi-journée, coanimée avec le responsable des CPRP, sur le thème de la fiche d'entreprise et des études de poste. Cette intervention permet de mettre en avant le travail réalisé en équipe pluridisciplinaire.

Animation du groupe métier IDEST

- **Animation de 2 réunions métier d'IDEST**, avec l'ensemble des collègues, l'une en février et la seconde en novembre 2024, avec des informations sur le projet de service, la certification, les divers groupes de travail et l'actualité.
- **Mise en place de 3 ateliers en juillet 2024**, chaque atelier regroupait environ 10 IDEST. Chaque atelier s'est déroulé en deux temps : un premier temps consacré à l'actualité et un second temps dédié au retour d'expériences sur deux situations présentées par deux collègues, avec l'apport de références ou d'outils en lien avec les thématiques abordées.
- **Une réunion avec le médecin inspecteur régional du travail**, dans le cadre du renouvellement de l'agrément du service, qui a réuni 8 IDEST et s'est tenue le 3 septembre 2024.

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

- **Participation à des réunions internes** : l'année 2024 a été marquée par une activité dense en termes de réunions et de sujets suivis : CMT, comité de coordination, cellule PDP, certification et l'écriture des procédures, sensibilisations collectives, consultation des éditeurs de logiciel, etc. 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.

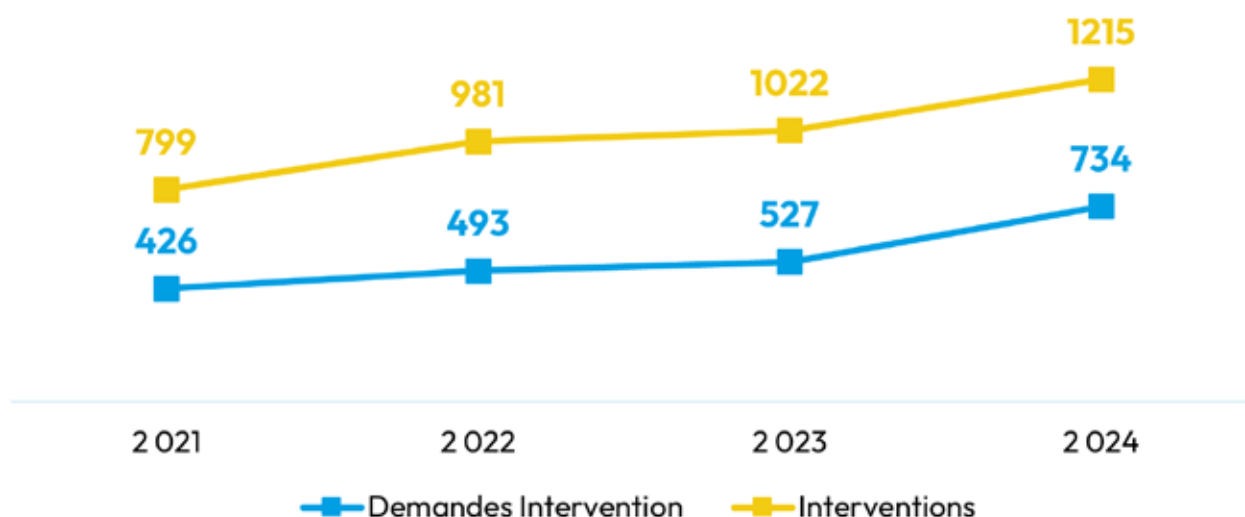
Pour mener à bien ces missions, l'animateur IDEST a suivi en juin 2024, une formation de deux jours qui portait sur « l'animation d'équipe pour les infirmiers référents ».

PÔLE IPRP - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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



Répartition des demandes d'intervention par discipline



734 demandes d'interventions
réparties de la façon suivante :

437
en ergonomie

242
en hygiène-sécurité
toxicologie

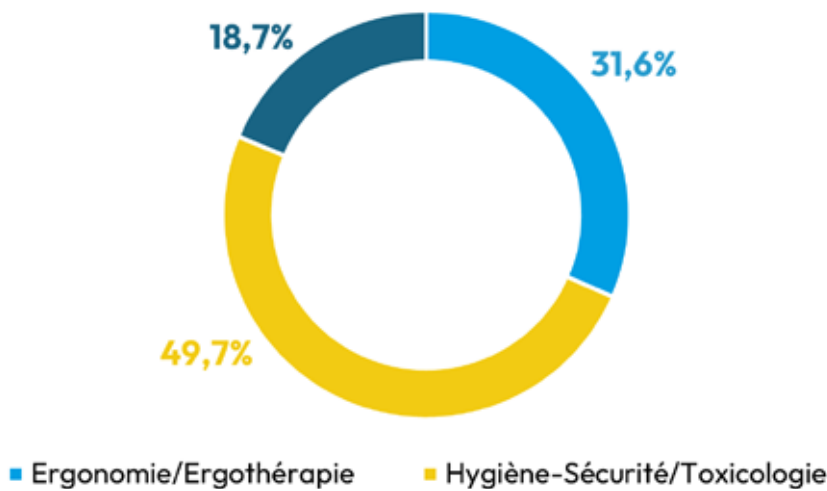
17
accompagnements
prévention des RPS

30
demandes
réorientées

8
demandes
annulées



Répartition des interventions par discipline



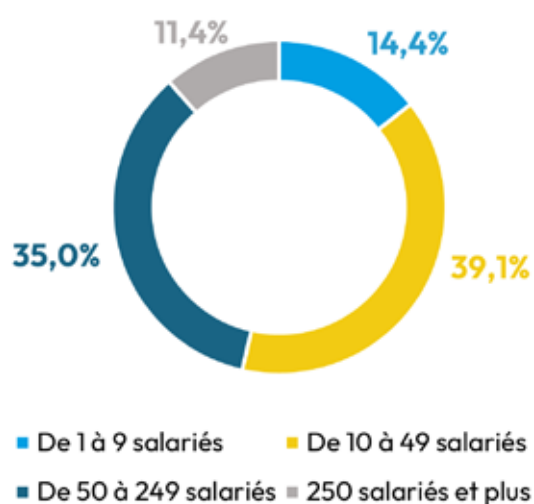
Les 30 demandes d'intervention réorientées ont été prises en charge soit en interne, par les équipes médicales (notamment conseillers en prévention des risques professionnels et infirmiers santé travail), soit par d'autres structures : APF, LADAPT, AÑVOL, CAP EMPLOI, SIADV ainsi que les fournisseurs de matériels avec prêt. 8 demandes ont été annulées du fait du départ du salarié de l'entreprise ou du refus de cette dernière.

Bilan de l'activité en ergonomie

	Demandes d'intervention	Interventions réalisées
Appuis techniques	64	63
Études collectives	63	31
Études individuelles	235	168
Sensibilisations	1	2
Suivis d'études	5	15
Sensibilisations travail sur écran	62	57
Autres	7	15
Total	437	351

→ **351 interventions ergonomiques** ont été finalisées en 2024. 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.

Répartition des demandes d'intervention par taille d'entreprise



Bilan des accompagnements Risques Psycho-Sociaux (RPS)

→ **17 demandes d'accompagnement des RPS** ont été formulées et **36 interventions** ont été finalisées en 2024.

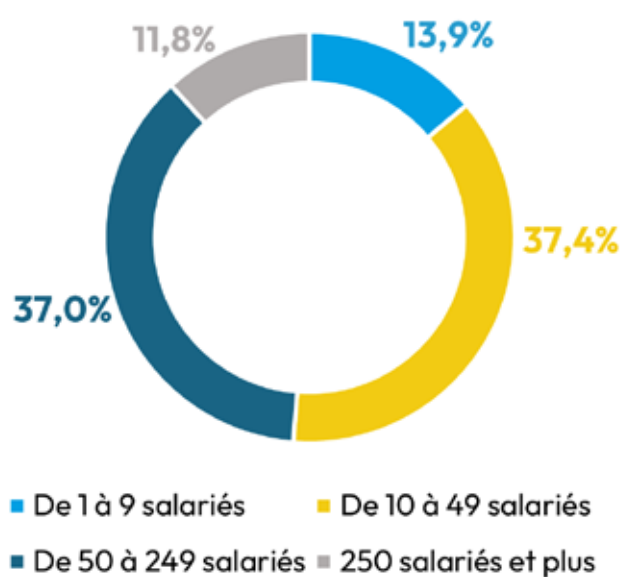


Bilan de l'activité en hygiène-sécurité et toxicologie

	Demandes d'intervention	Interventions réalisées
Appuis techniques / accompagnements médecin	14	61
Documents uniques	2	131
Évaluations des risques chimiques/toxicologiques	59	214
Évaluations globales des risques professionnels	59	59
Interventions suite accident du travail / maladie professionnelle	3	2
Métrologies ambiance chimique	14	8
Métrologies ambiance physique	68	64
Sensibilisations	13	9
Autres	10	4
Total	242	552

→ **552 interventions en hygiène-sécurité et toxicologie** ont été finalisées en 2024.

Répartition des demandes par taille d'entreprise



LES WEBINAIRES PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL 2024

Initiés en 2020 du fait de la crise sanitaire et pour compléter son offre de services, les webinaires de Prévention santé travail 35 sont proposés aux adhérents selon différentes thématiques.

Évaluation des risques : que vous propose votre SPSTI ?

Contenu du webinaire

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

Prévention santé travail 35 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, est également l'occasion d'échanger avec des préventeurs sur vos attentes et recueillir vos besoins.



4 sessions en 2024



62 personnes inscrites

Les actualités santé au travail

Contenu du webinaire

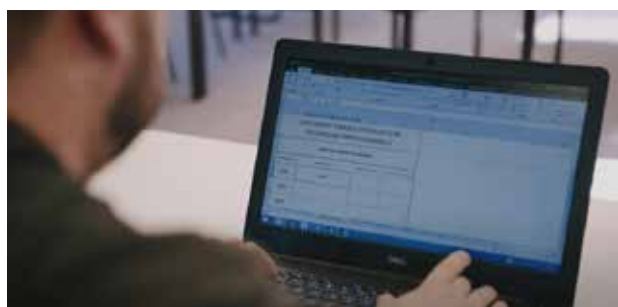
Le 31 mars 2022, la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur. Afin de répondre à vos questions et d'échanger, les experts de Prévention santé travail 35 animent 2 temps d'informations intitulés "le suivi de l'état de santé d'un salarié tout au long de sa carrière professionnelle" et "focus sur les suites à donner à un avis d'inaptitude". Ces thématiques sont abordées sous un double aspect juridique et médical.



2 sessions en 2024



36 personnes inscrites



LES ATELIERS DE PRÉVENTION 2024

En 2024, Prévention santé travail 35 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 préventeurs de Prévention santé travail 35 proposent une après-midi de sensibilisation.



1 session en 2024



6 personnes inscrites

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 préventeurs de Prévention santé travail 35 proposent une journée de sensibilisation.



1 session en 2024



5 personnes inscrites



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 Prévention santé travail 35 proposent un atelier de prévention dédié à l'évaluation des risques professionnels, pour tous les secteurs d'activité.



9 sessions en 2024



82 personnes inscrites

Prévention des risques psychosociaux : comprendre avant d'agir

Contenu de l'atelier

Le Service propose un temps de sensibilisation sous forme d'atelier de prévention. Celui-ci a pour objectif de caractériser les différentes notions liées aux risques psychosociaux, d'appréhender les enjeux psychosociaux tant pour l'individu que pour l'entreprise et de permettre l'identification des ressources psychosociales.



1 session en 2024



8 personnes inscrites

LES ATELIERS DE PRÉVENTION 2024

Risques physiques : vibrations

Contenu de l'atelier

Qu'elles soient transmises au corps entier ou aux membres supérieurs, les vibrations génèrent des effets sur la santé des salariés. Cet atelier de prévention permet de mieux appréhender ce risque et d'obtenir les clés pour une prévention adaptée.



1 session en 2024



4 personnes inscrites



S'informer face aux risques chimiques : les clés pour protéger sa santé, protéger son équipe

Contenu de l'atelier

Quel que soit le lieu de travail, les produits chimiques y sont omniprésents, c'est pourquoi il est crucial de savoir quelles substances peuvent affecter la santé des travailleurs. La première étape essentielle consiste à identifier les produits et les pratiques qui présentent un réel danger pour les professionnels, afin d'estimer le risque toxique associé à leur manipulation. Cette sensibilisation a pour objectif de familiariser les professionnels avec la réglementation relative à l'évaluation et à la prévention du risque chimique, tout en acquérant les notions essentielles pour appréhender la santé au travail.



1 session en 2024



5 personnes inscrites



PÔLE IPRP - LES ACTIVITÉS CONNEXES

Les activités connexes du pôle IPRP sont détaillées ci-dessous. Elles correspondent au fonctionnement de Prévention santé travail 35 et à l'exercice de leurs missions.

GROUPES DE TRAVAIL

Contribution du pôle IPRP au projet de service 2024-2029

- FA1 - Réaliser la fiche d'entreprise et aider à l'évaluation des risques DUERP : Erwan Daniel (pilote) et Vincent Bouguen.
- FA2 - Développer le parcours primo-adhérent : Erwan Daniel (pilote) et Véronique Ferron.
- FA3 - Développer les sensibilisations collectives : Damien Jeuland (pilote) et Chloé Boucher.
- FA3a - Santé publique : Dr Oksenhendler (co-pilote), Lucie Besnier, Damien Jeuland.
- FA3b - Apprentis : Lucie Besnier, Vincent Bouguen, Asma Chouikha.
- FA6 - Formaliser et mettre en œuvre l'offre de service PDP : Kélig Delanoë-Allard et Damien Jeuland.
- FA8 - Définir une offre dédiée à la santé mentale des dirigeants : Dr Oksenhendler et Frédéric Arnaud.
- FA9 - Définir une offre dédiée à la santé globale des indépendants : Dr Oksenhendler (pilote) et Kélig Delanoë-Allard.
- FA10 - Volet administratif de l'offre spécifique : Dr Oksenhendler et Frédéric Arnaud.
- FA15 - Démarche amélioration continue qualité : Tugdual Keromest et Dr Oksenhendler.
- FA16 - Obtention certification : Tugdual Keromest et Dr Oksenhendler.
- FA17 - Risque chimique thème 1 : sensibilisation et surveillance : Quentin Hamdaoui (pilote), Mickaël Ruelloux, Lucie Besnier, Chloé Boucher.
- FA17 - Risque chimique thème 2 : Documentation et évaluation : Quentin Hamdaoui (pilote) et Dr Oksenhendler.
- FA17 - Risque chimique thème 3 : Biométrie : Quentin Hamdaoui.
- FA18 - RPS : Frédéric Arnaud.
- FA19 - Etude de poste : Dr Oksenhendler (pilote), Tugdual Keromest, Vincent Bouguen et Quentin Martel.
- FA21 - Santé des femmes : Quentin Hamdaoui.

GRUPE 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, du médecin chargé de la pluridisciplinarité, de 3 médecins du travail et d'une assistante du pôle IPRP.

THÉMATIQUES DES 30 MINUTES DU GPP

- 1^{er} semestre : "Le risque reprotoxique au travail : prévenir pour protéger", présenté par Quentin Hamdaoui, toxicologue.



GROUPES DE TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRE RÉGIONAUX / NATIONAUX

- Commission régionale de la santé et de l'autonomie, commission spécialisée prévention : Damien Jeuland.
- Groupe de travail "sédentarité": Damien Jeuland.
- Groupe de travail "biométrie": Quentin Hamdaoui.
- 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 : Erwan Daniel.
- Toxilog : Quentin Hamdaoui participe au COPIL.
- Groupe de travail régional sur le risque chimique - toxicologie : Quentin Hamdaoui.
- Réunion annuelle consultants PRST - RPS : Frédéric Arnaud.

ÉVÈNEMENTS

- Participation au Comité Départemental de la Prévention des Risques Professionnels (CDPRP) : Erwan Daniel.
- 25^{ème} journée d'étude régionale du GIT Bretagne : Quentin Hamdaoui.
- Participation de Chloé Boucher au Club des Entreprises du Pays de Brocéliande (CEPB) "La santé et la sécurité au travail".
- Animation d'une conférence "tous actifs contre la sédentarité" dans le cadre des Rencontres Santé-Travail 2024 : Asma Chouikha et Damien Jeuland.
- Participation aux journées de l'ergonomie organisées par le CNAM Pays de La Loire : Hélène Goloubkoff.
- Participation aux journées de l'ergonomie organisées par l'université de Caen : Quentin Martel.
- Participation à la 2^{ème} édition des Toxidays à Marseille : Chloé Boucher, Nelly Walter, Vincent Bouguen, Quentin Hamdaoui, Erwan Daniel, Frantz Texier, Mickaël Ruelloux et Jérôme Castel.
- Participation à la 37^{ème} édition du Congrès National de Médecine et Santé au Travail à Montpellier : Quentin Martel, François Beuzit, Asma Chouikha, Kélig Delanoë-Allard, Morgane Durand, Hélène Goloubkoff, Damien Jeuland, Sandrine Robin et Valéria Sanchez-Ramos.
- Participation à la SMSTO (Société de Médecine et de Santé au Travail de l'Ouest) aux Sables d'Olonne : François Beuzit, Asma Chouikha, Kélig Delanoë-Allard et Damien Jeuland.



2^{ème} édition des Toxidays



Conférence "tous actifs contre la sédentarité"

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.
- Master information-communication - Université Rennes 2
 - » Frédéric Arnaud (psychologue du travail) est intervenu sur les risques psychosociaux.

AUTRES ACTIVITÉS

- Participation aux CMT : Hélène Goloubkoff, Frantz Texier, Chloé Boucher, Vincent Bouguen, Quentin Martel, Damien Jeuland, Erwan Daniel et Tugdual Keromest.
- Présentation des nouveautés fournisseurs Ergosanté/Azergo : Kélig Delanoë-Allard et Séverine Vallier.
- Participation à divers webinaires (INRS, OPPBTP etc.).



Congrès National de Médecine et Santé au Travail



CMT extraordinaire - 14 juin 2024

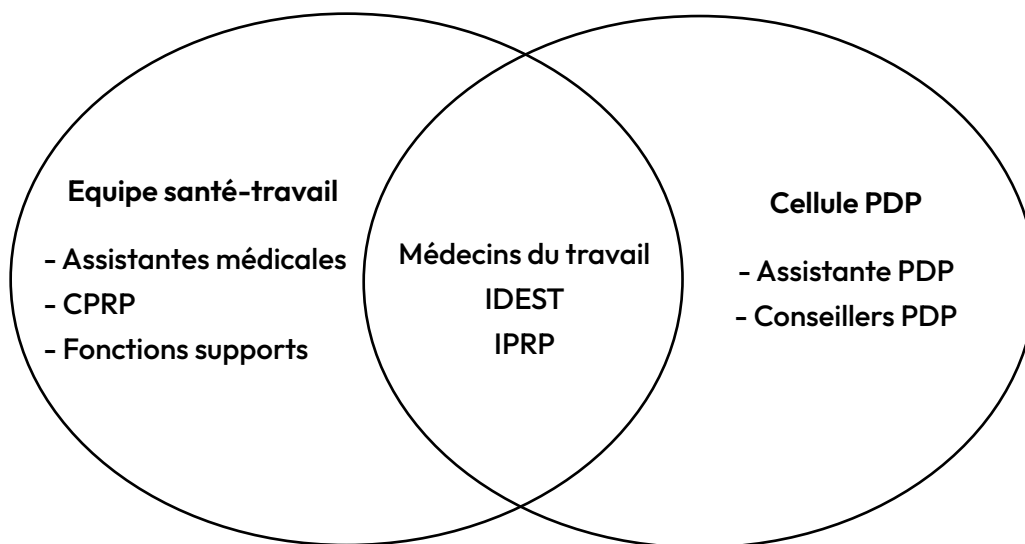
PÔLE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

L'année 2024 a été marquée par le développement progressif de l'offre Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) au sein de Prévention santé travail 35.

FOCUS SUR LES PRINCIPALES ACTIONS PDP EN 2024

La structuration de la cellule PDP de Prévention santé travail 35

L'offre PDP s'est traduite par la mise en place d'une cellule PDP, composée de plusieurs professionnels de Prévention santé travail 35 : un médecin du travail chargé de mission PDP, un chargé de projet PDP, des conseillers PDP (un recrutement supplémentaire en novembre 2024), une assistante administrative (recrutée en mai 2024), ainsi que la participation d'un ergonome et d'un infirmier santé au travail.



La cellule PDP a pour mission :

- d'accompagner individuellement les salariés en risque de désinsertion professionnelle ;
- de réaliser des sensibilisations collectives PDP à destination des adhérents ;
- de promouvoir les acteurs et dispositifs PDP auprès des équipes santé-travail.

Le développement de l'offre PDP : accompagnement individuel des salariés à risque de désinsertion professionnelle

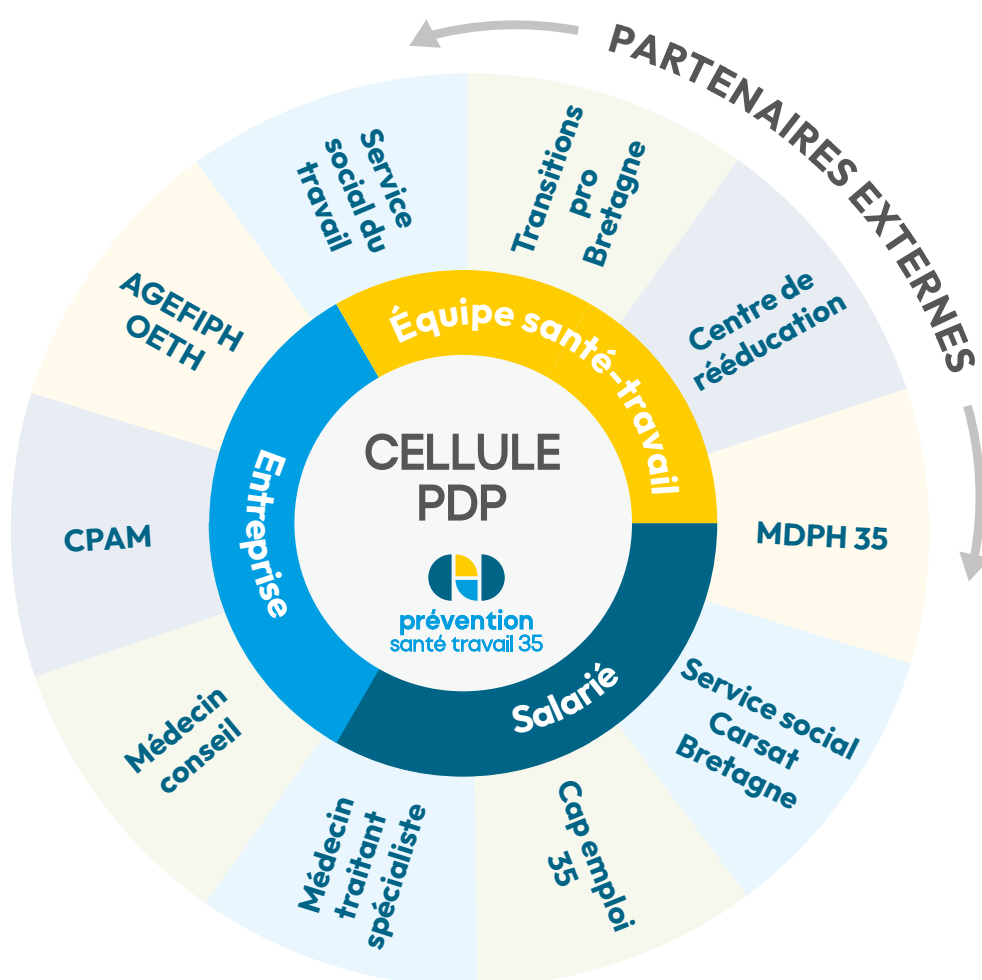
L'accompagnement individuel PDP est une prise en charge pluri-disciplinaire proposée aux salariés repérés à risque de désinsertion professionnelle pour permettre de conserver un emploi compatible avec son état de santé en recherchant des solutions les plus adaptées à sa situation.

L'accompagnement peut se traduire de deux façons différentes :

- prise en charge individualisée par un conseiller PDP : celui-ci reçoit individuellement le salarié pour un bilan médico-socio-professionnel approfondi. Il analyse des freins et leviers à la remobilisation professionnelle et assure la coordination ainsi que le suivi du parcours de maintien en emploi.

- prise en charge lors d'une réunion pluri-partenaire appelée cellule PDP, intégrant les partenaires (évolution de l'équipe soutien maintien dans l'emploi - ESMDE).

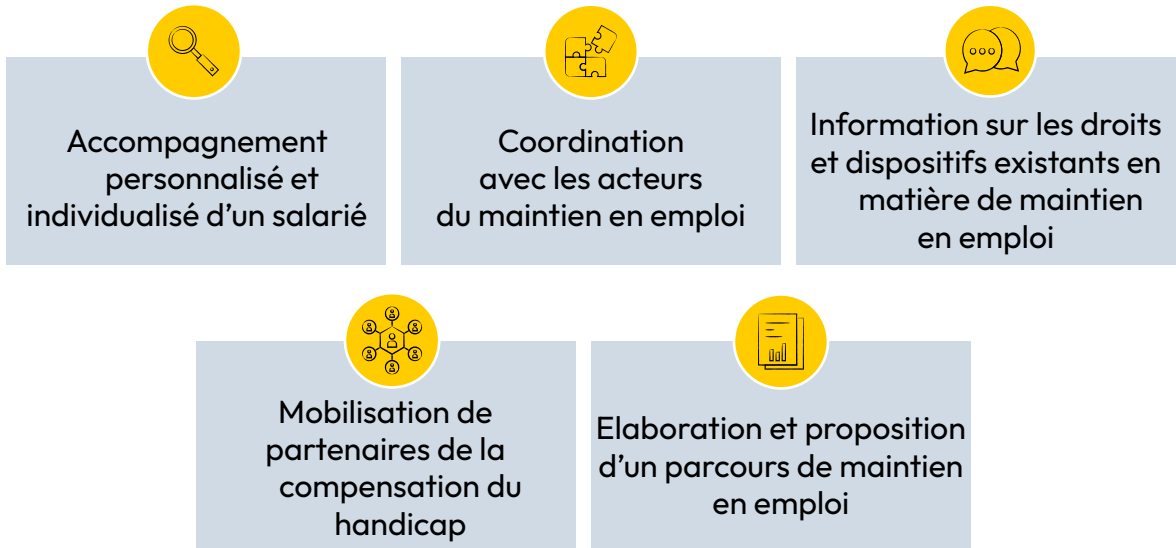
Elle est composée de la façon suivante : les acteurs de notre cellule PDP (médecin du travail, infirmiers santé au travail, conseillers PDP, ergonomes) et des partenaires externes du maintien en emploi et/ou de la compensation du handicap de notre territoire.



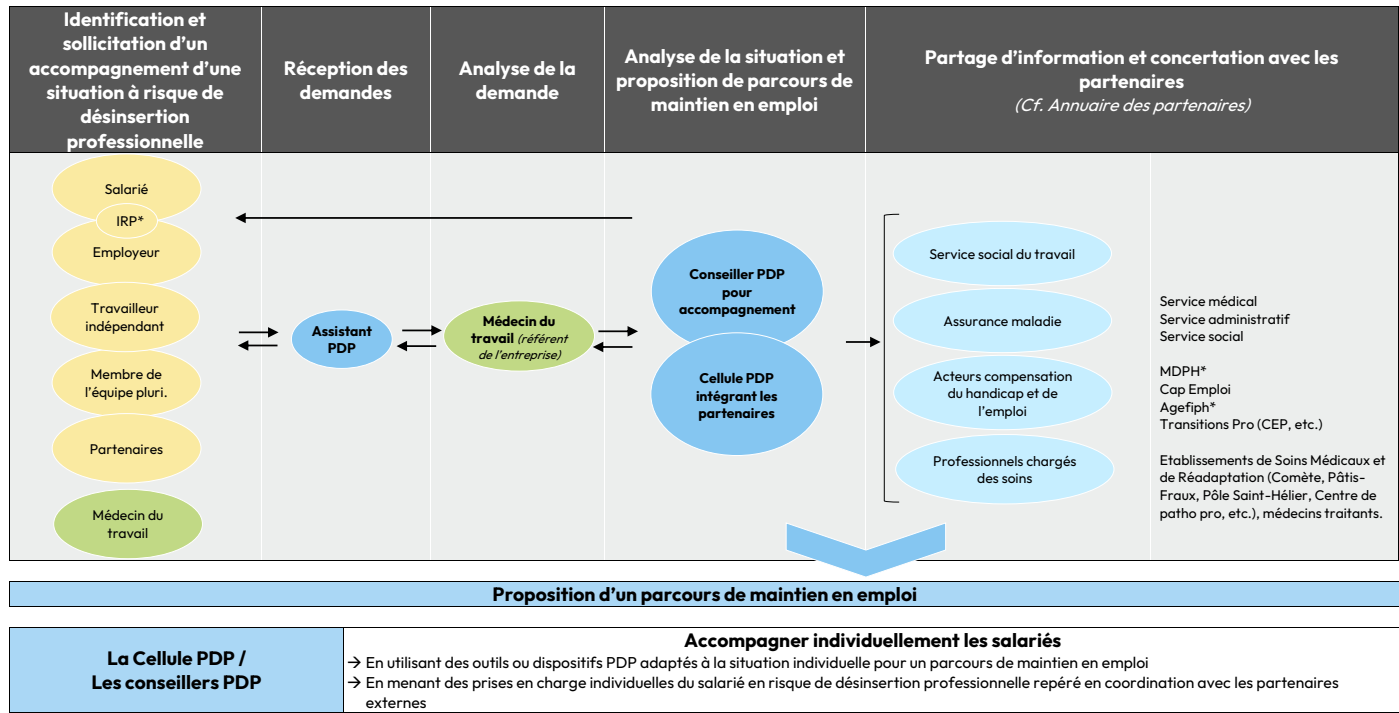
Les objectifs de la cellule PDP pluri-partenariales sont les suivants :

- analyse médico-socio-professionnelle partagée de la situation du salarié (repéré à risque de désinsertion professionnelle par l'équipe santé au travail ou par un partenaire) ;
- proposition d'orientations et de parcours PDP ;
- désignation d'un référent parcours PDP ;
- suivi de parcours.

Les missions des conseillers PDP et de la cellule PDP pluri-partenariales :



Le fonctionnement de notre offre PDP - accompagnement individuel :



*Maison Départementale des Personnes Handicapées

Le repérage des salariés à risque de désinsertion professionnelle est déterminant.

Le salarié à risque peut être repéré par l'équipe santé-travail lors des visites de suivi individuel de l'état de santé ou lors d'une visites de pré-reprise mais également par un partenaire du maintien en emploi. Le repérage doit être suffisamment précoce pour permettre de mobiliser les acteurs et dispositifs.

Par ailleurs, cette nouvelle offre d'accompagnement individuel a nécessité le développement d'outils et de thésaurus dans le logiciel métier, la construction de procédures pour assurer la traçabilité de l'activité.

Afin d'assurer les droits du salarié, un travail de réflexion partagée (réfèrent DPO et juriste) sur le consentement du salarié a également été entrepris au cours de cette année 2024. Il donne lieu à l'élaboration d'un livret d'information et d'un formulaire de consentement écrit.

Développement d'outils de communication

Création d'un onglet PDP sur notre site internet, d'un flyer maintien en emploi à destination de nos adhérents et salariés.

Sensibilisation interne des équipes santé-travail sur l'offre PDP dans un contexte de fusion

Les actions collectives réalisées en 2024 sont les suivantes :

- poursuite de la présentation du cadre réglementaire de l'offre PDP auprès des fonctions supports et du pôle IPRP (offre socle PDP, textes réglementaires, etc.) - 2 réunions ;
- présentation du rôle d'un conseiller PDP et de la cellule PDP auprès des équipes santé-travail - 5 réunions ;
- accompagnement individuel du salarié à risque de désinsertion professionnelle / Maintien en emploi - Présentation de la cellule PDP (tous secteurs : réunion plénière).

Inscription dans la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la certification AFNOR SPEC 2217 (Fiche action n° 6 PDP du projet de service, référent processus, formalisation des documents qualité en lien avec la démarche)

Renforcement des liens partenariaux avec les différents acteurs du maintien en emploi (MEE)

En collaborant à des ateliers d'information et de sensibilisation sur le thème de la PDP avec les partenaires à destination des adhérents/ salariés :

- Avec la Lig' entreprises 35 (programme de la Ligue contre le cancer accompagnant les entreprises) sur le thème du retour à l'emploi (2 interventions le 20 mars et 22 novembre 2024).
- Avec le centre de réadaptation du Patis Fraux sur les thèmes suivants : « les dispositifs favorisant des personnes en situation de handicap » et « arrêt longue maladie : comment réussir le retour à l'emploi ? » (21 mars et 25 septembre 2024).

En co-construisant des outils communs de communication sur la PDP à destination des employeurs et professionnels de santé

- Avec le service Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), Cap Emploi, L'Agefiph par la création d'une animation vidéo à destination des TPE. Elle sera accessible sur notre site internet ainsi que sur ceux de nos partenaires.
- Avec le service Caisse primaire d'assurance Maladie (CPAM), le service social de la CARSAT, Cap Emploi, Santé et prévention BTP 35 : création d'un livret explicatif sur l'essai encadré à destination des professionnels de santé.

En poursuivant des rencontres des partenaires institutionnels et acteurs du maintien en emploi en Ile-et-Vilaine afin de connaître leur offre de services relative à la PDP et au maintien en emploi et handicap (MDPH, Ladapt, Co Reso, Pôle Saint Hélier, Patis Fraux, Epnak, Avenir Actifs) soit 8 réunions.

FOCUS SUR L'ACTIVITÉ ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PDP EN 2024

Pour rappel, les salariés à risque de désinsertion professionnelle repérés par les médecins du travail peuvent être orientés vers :

- la cellule PDP pluri-partenariales (intégrant les partenaires) est opérationnelle depuis le mois de septembre 2024 et se réunit toutes les 3 semaines ;
- les conseillers PDP.

Sur l'année 2024, pour des raisons de ressources internes, cette offre a été proposée uniquement au secteur de Saint-Malo et au secteur de Beaulieu Sud-Est. Elle a permis d'expérimenter les procédures, la mise en place et la pertinence des outils informatiques développés dans le logiciel métier. Elle a également participé à l'évaluation des besoins en PDP des équipes santé-travail et à l'ajustement des orientations.

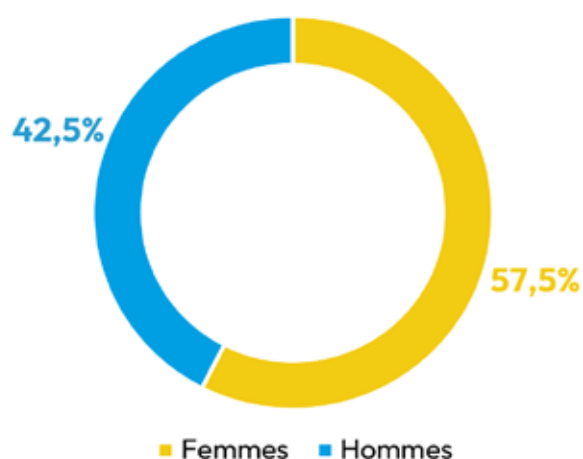
Nous développons ci-après l'activité PDP du secteur de Saint-Malo et Beaulieu Sud-Est (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024).

Bilan des orientations PDP par les médecins du travail

→ **346 salariés** repérés à risque de désinsertion professionnelle ont été orientés vers le pôle PDP dont 31 salariés orientés vers la cellule PDP pluri-partenariales et 319 vers un conseiller PDP.

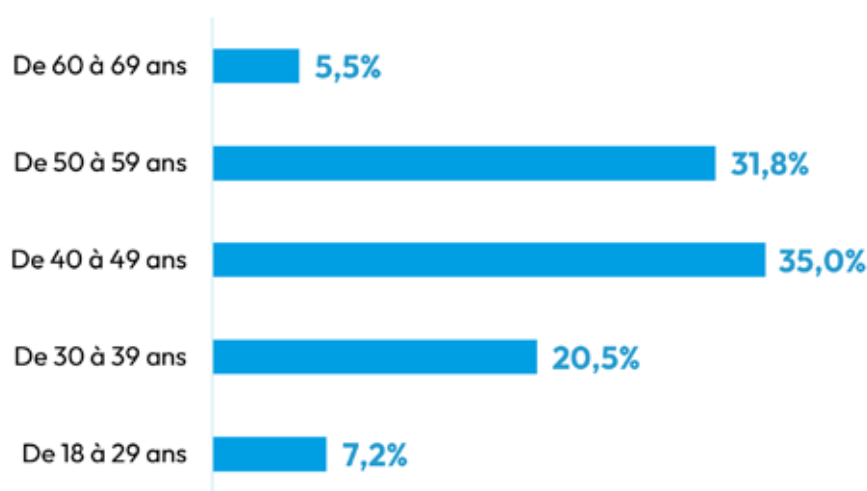
A noter : les réunions partenariales de la cellule PDP sont effectives uniquement depuis septembre 2024.

Répartition des salariés orientés vers le pôle PDP selon le genre

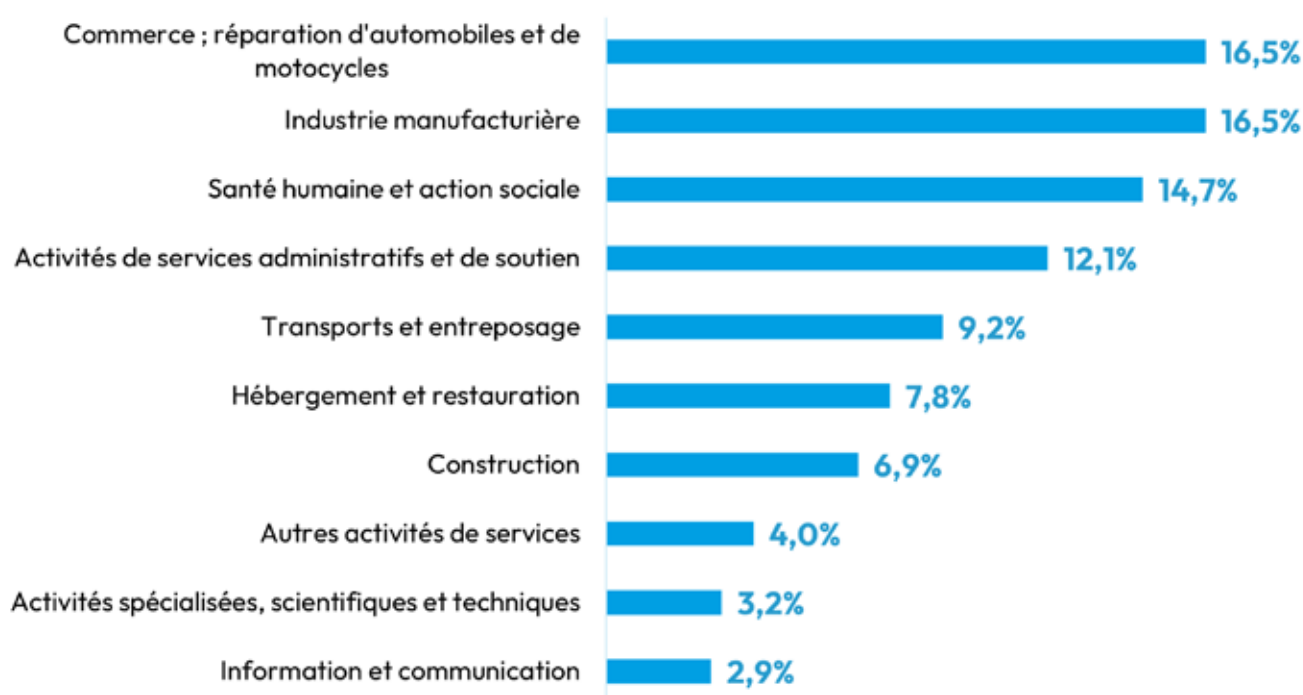


On constate une majorité de salariées de sexe féminin (58%) orientée vers le pôle PDP (concordance avec les données nationales).

Répartition des salariés orientés vers pôle PDP selon l'âge



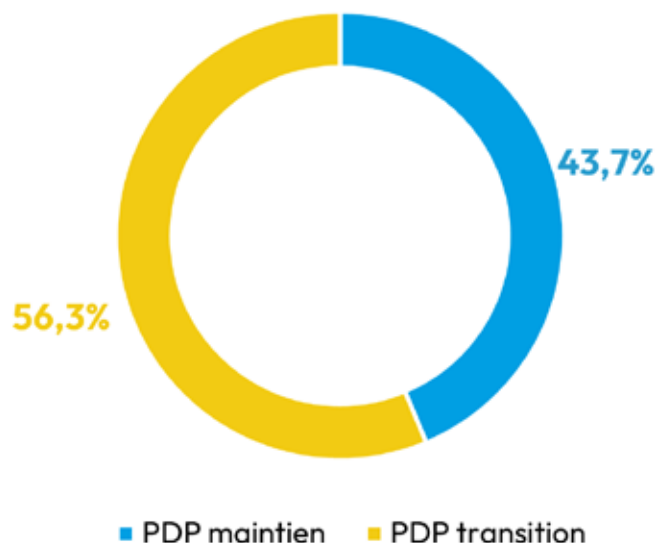
Répartition des salariés orientés vers le pôle PDP selon le code NAF



→ Ces **10 codes NAF** représentent **94%** des salariés orientés vers le pôle PDP.

Le tableau ci-dessus représente le code NAF des entreprises des salariés orientés par le secteur de Saint-Malo et Beaulieu Sud-Est.

Répartition des salariés orientés vers un conseiller PDP selon le type de demandes (maintien ou transition)



Une orientation maintien signifie que le prescripteur identifie un besoin de maintien dans le poste de travail actuel.

Une orientation transition signifie une prescription PDP en vue d'une reconversion professionnelle.

Bilan de l'accompagnement individuel par le conseiller PDP

Sur les 319 salariés orientés vers le pôle PDP, 231 accompagnements ont pu être requis (développement progressif du thésaurus).

Salariés à suivre par le pôle PDP et en arrêt de travail au moment de la prise en charge

→ **231 salariés** ont été reçus en entretien individuel initial dont **139** étaient en arrêt (maladie et AT/MP) au moment de l'entretien, soit **60,2%** des salariés vus en entretien individuel initial.

Salariés à suivre par le pôle PDP et en situation de handicap (BOETH : bénéficiaire de l'obligation et d'emploi travailleur handicapé) au moment de la prise en charge

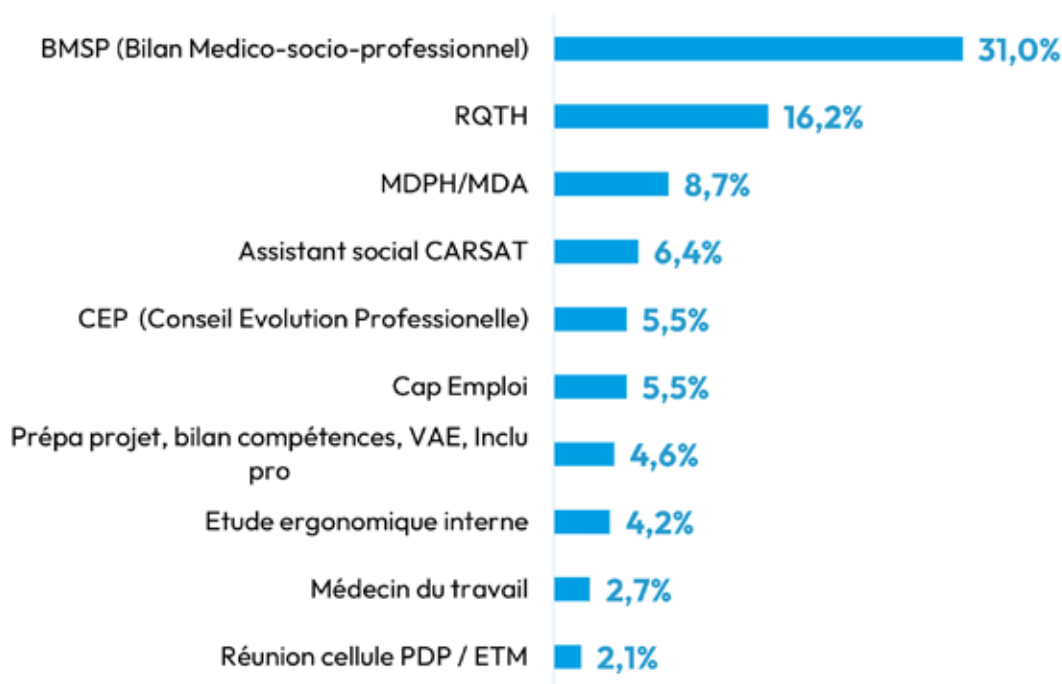
→ **231 salariés** ont été reçus en entretien individuel initial, dont **76** étaient en situation de handicap au moment de l'entretien, soit **32,9%** des salariés vus en entretien individuel initial.

Salariés déclarés inaptes en 2024 et pris en charge par le pôle PDP

→ **547 salariés** déclarés inaptes durant l'année (uniquement Saint-Malo et Beaulieu Sud-Est) dont **31** reçus en entretien individuel initial, soit **5,7%** des salariés déclarés inaptes.

Répartition des dispositifs/partenaires mobilisés par le pôle PDP

En 2024, le logiciel métier ne permet pas une discrimination sur les dispositifs mobilisés par un conseiller PDP ou par la cellule PDP.



Fin d'accompagnement des salariés

L'accompagnement par le pôle PDP est terminé lorsque la situation de maintien en emploi est satisfaisante pour le salarié, lorsqu'il quitte les effectifs de son entreprise ou qu'il décide de mettre fin à l'accompagnement.

→ **24 accompagnements terminés**, avec une durée moyenne de **113 jours** par accompagnement.

Répartition des motifs de fin d'accompagnement

Fin d'accompagnement - Licenciement pour inaptitude	14
Fin d'accompagnement - Refus du salarié	4
Fin d'accompagnement - Reclassement interne	2
Fin d'accompagnement - Rupture conventionnelle	2
Fin d'accompagnement - Autre sortie d'effectif (démission abandon de poste etc.)	1
Fin d'accompagnement - Maintien au poste	1
Fin d'accompagnement - Ne relève pas ou plus de la cellule PDP	1
Total	24

FOCUS SUR L'ACTIVITÉ CONNEXE PDP

Appui technique

Le chargé de PDP a répondu à 42 demandes d'appui technique sur le sujet de la PDP aux médecins du travail, tous secteurs confondus. Cela correspond à 19 questions relevant du maintien dans l'emploi et 23 questions relevant de la transition professionnelle, totalisant 12h30 de travail.

Participation active à des projets et plans régionaux sur le thème de la PDP :

- à la fiche action 11 « prévention de la désinsertion professionnelle et usure professionnelle du Plan Régional en Santé au Travail 4 (PRST4) ;
- groupe régional Présanse Bretagne sur le maintien emploi ;
- projet Territorial en Santé Mentale (PTSM).

Projection de la PDP pour 2025

L'offre PDP accompagnement individuel sera généralisée pour tous les secteurs à compter de décembre 2024.

Les sensibilisations collectives PDP à destination des employeurs sont prévues pour 2025.

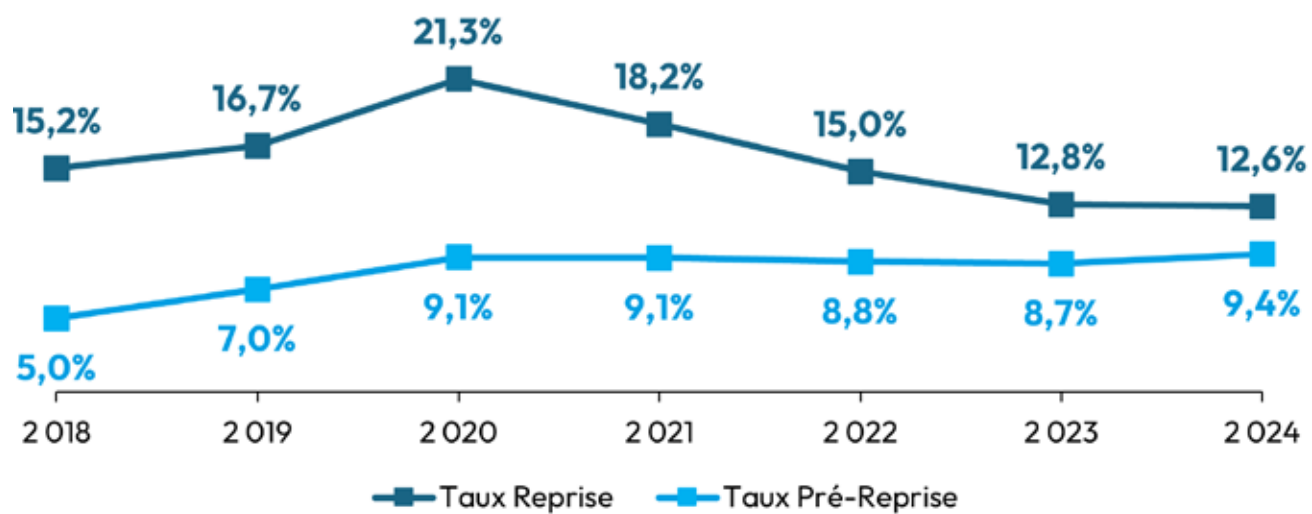
Il reste à outiller les équipes santé-travail d'indicateurs de repérage des salariés et des entreprises. Nous sommes dans l'attente de l'indice de risque de désinsertion professionnelle (IRDP) développé par Présanse national.

Il s'agit également d'affiner le thésaurus PDP pour une meilleure traçabilité de l'activité du pôle PDP et de continuer à développer des outils de pilotage .



La cellule PDP facilite l'identification de Prévention santé travail 35 comme un acteur référent PDP pour les usagers et l'ensemble des partenaires.

Évolution des visites de reprise et pré-reprise



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

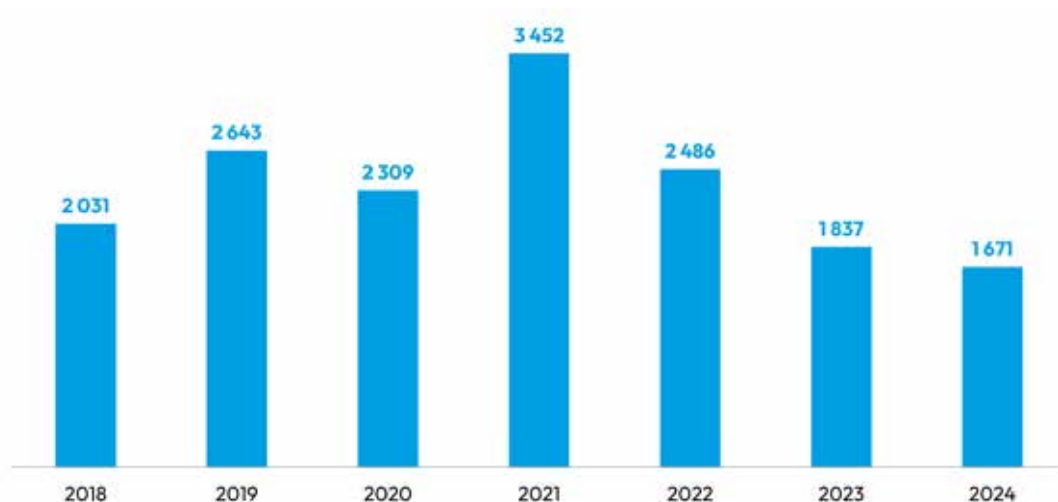
→ **66%** des aménagements sont des propositions d'aménagement dont **39,2%** ont été mis en place en 2024.

→ **24,2%** des aménagements sont des temps partiel thérapeutique dont **57,4%** ont été mis en place en 2024.

→ **15,2%** des aménagements sont des aménagements du temps de travail dont **45,9%** ont été mis en place en 2024.

Signalements par les médecins-conseils de la CPAM

Évolution des signalements par les médecins-conseils de la CPAM



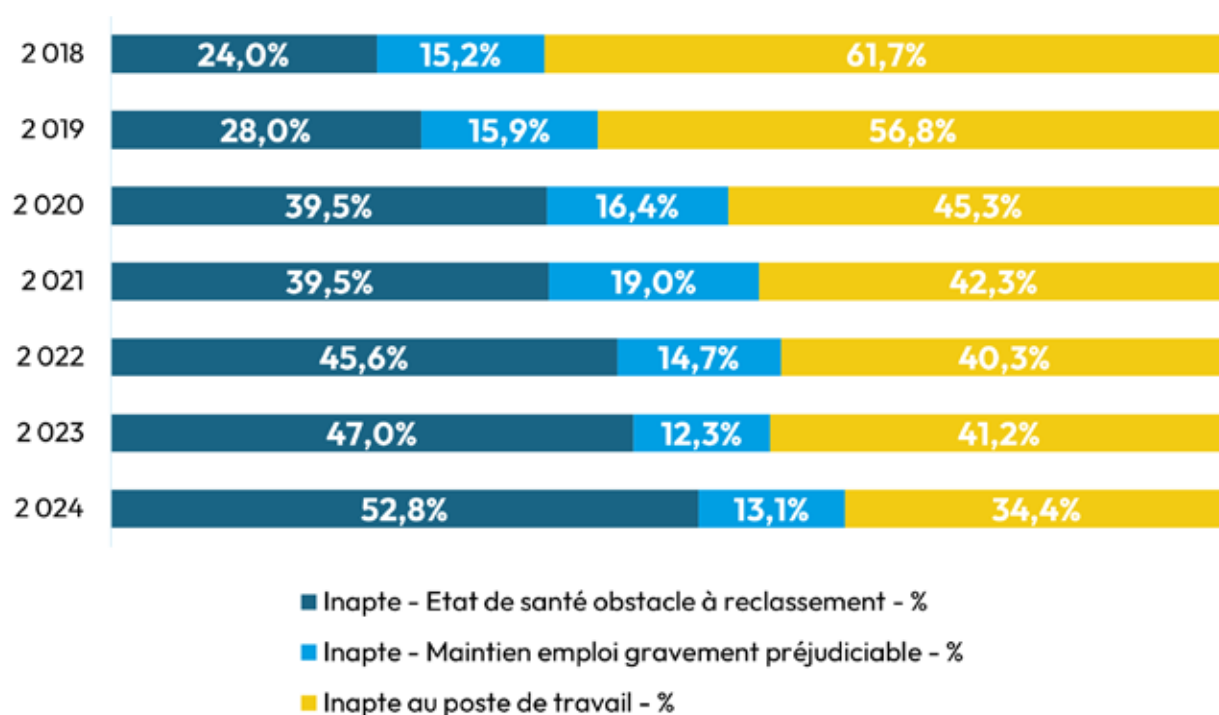
Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

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 depuis 2023 s'expliquerait par la diminution du nombre de salariés contactés par le service médical de l'assurance maladie.

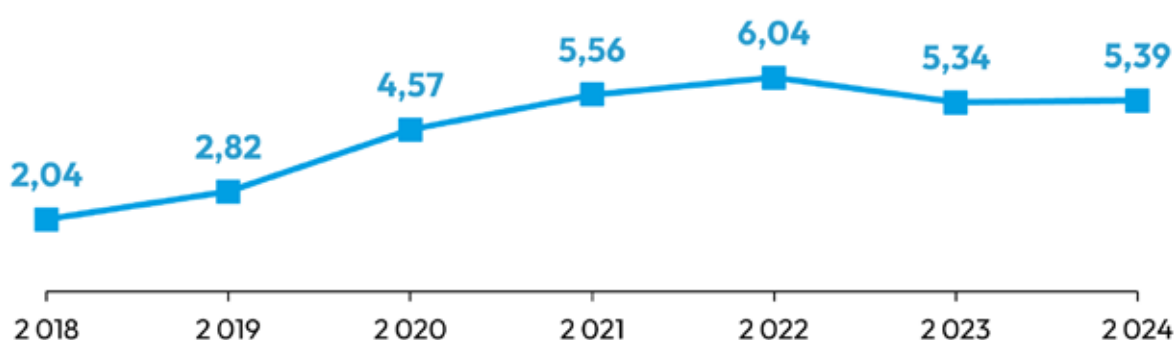
Inaptitudes et maladies professionnelles

Évolution du nombre de salariés déclarés inaptes



→ En 2024, **1 632** salariés ont été déclarés inaptes. Pour **1 268** d'entre eux, l'origine susceptible a été précisée : **63,8 %** d'origine non professionnelle.

Évolution du taux d'inaptitude pour 1000 salariés



Répartition des Maladies Professionnelles (MP) déclarées

→ En 2024, **40 maladies professionnelles** ont été déclarées, soit par les médecins du travail, soit par les médecins traitants et portées à la connaissance du Service.

57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	35
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	2
79	Lésions chroniques du ménisque à caractère dégénératif	1
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	1
25a	Affections dues à l'inhalation de poussières de silice cristalline	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 2024 :

- 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 numérique 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
- Déléguée à la Protection des Données à temps partagé de janvier à avril 2024 : Santé Prévention BTP35
- Partage de réalisations print et web avec les 6 autres Services de Prévention et de Santé au Travail de Bretagne

CONVENTIONS DE PARTENARIATS

Co-Réso

Depuis 2011, Prévention santé travail 35 a signé une convention de partenariat avec ce service social du travail interentreprises afin de proposer un accompagnement aux salariés en difficulté, en situation de recherche ou de maintien dans l'emploi. M^{me} Anne Kulundzig, M^{me} Hélène Berthiot, M^{me} Fanny Neveu, assistants sociaux, présentent leur bilan annuel en annexe.



Annexe 6 : Bilan 2024 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 2024, 3 études ont fait l'objet d'une intervention du SIADV.



CONSULTATION DE PSYCHOLOGIE CLINIQUE

Depuis mars 2020, une convention a été passée avec M^{me} Hélène Prost Blandel, Psychologue clinicienne.

Au cours des consultations de l'année 2024, elle a reçu 155 personnes : 120 femmes et 35 hommes ont été rencontrés entre 1 à 3 fois pour un total de 208 consultations. Elle a également animé une formation sur la gestion des situations difficiles en octobre 2024 et est intervenue une fois en entreprise, à la demande du médecin du travail.

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 2024, 10 évaluations des aptitudes à la conduite automobile ont été demandées au cabinet AMC par les médecins du travail de Prévention santé travail 35.



ADIPH 35

L'ADIPH 35 : VERS UNE SOCIÉTÉ DURABLE ET INCLUSIVE



Créée en 2000, l'Association Départementale pour l'Insertion des Personnes Handicapées en **Ille-et-Vilaine** accompagne les personnes et les organisations vers un monde du travail qui s'enrichit du handicap. Sa raison d'être : **participer à la construction d'une société durable par la diversité et l'inclusion de chacun dans le monde du travail.**

En 2024, l'ADIPH 35 poursuit son engagement en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. À travers ses quatre services – Cap emploi 35, Cap Jeune, Handinovation et LumiLab – l'association met en œuvre des solutions concrètes et innovantes pour favoriser un emploi durable et accessible à tous.

CAP EMPLOI 35 Handicap, recrutement & maintien Accompagnement vers et dans l'emploi les personnes handicapées et leurs employeurs.	Cap jeune Insertion professionnelle durable des jeunes de 16 à 30 ans en situation de handicap.	handinovation Personnes Handicapées en Entreprise Formations aux entreprises autour du handicap, des bilans de compétences et des études ergonomiques.	LumiLab Éclairer le potentiel de chacun adiph Clubhouse Parcours d'accompagnement conçu pour les personnes concernées par des troubles psychiques.
---	---	---	--

ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le **service maintien dans l'emploi** de Cap Emploi 35 vise à **accompagner les salariés rencontrant des difficultés dans le maintien de leur emploi actuel** en raison de problèmes de santé.

343 maintiens réussis en emploi	620 sollicitations traitées (+13% VS 2023)	origine des signalements 13% employeurs 80% SPST*
--	---	--

Durée moyenne d'un accompagnement : 7 mois

*Service Prévention de Santé au Travail

TRANSITION PROFESSIONNELLE

Nos professionnels accompagnent les salariés dont les difficultés de santé imposent une reconversion professionnelle. Ils les aident à **construire un nouveau projet professionnel** pour rester **en emploi dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP)**

247 signalements traités (dont 50% proviennent de salariés)	6 informations collectives sur Rennes	55 accompagnements Maintien En Emploi (salariés en arrêt maladie)	29 accompagnements à l'Évolution Professionnelle (salariés en poste)
---	---	---	--

Donnez du sens à Votre taxe d'apprentissage

SOUTENEZ LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Indiquez dans votre déclaration ou à votre organisme collecteur le montant que vous souhaitez affecter à l'ADIPH 35.

► SIRET : 431 634 997 00040

Nous soutenir : www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/



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 Prévention santé travail 35.



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.

Annexe 6 : Bilan 2024 de Toxilist

ACTIVITÉS DU PÔLE FONCTIONS SUPPORTS

Les activités d'un pôle fonctions supports permettent d'assurer le bon fonctionnement de l'organisation en back-office. Ces fonctions, bien que ne constituant pas le cœur de métier, jouent un rôle important en soutenant les équipes opérationnelles dans leur quotidien. Elles épaulent la direction générale et la coordination médicale (médical, pluri et SI), contribuant ainsi à l'accomplissement des missions du Service et à l'effectivité de l'offre de services.



SERVICE RESSOURCES HUMAINES

Le service RH assure le recrutement, la formation et développement des compétences du personnel ainsi que la mise en place de politiques de gestion des carrières pour attirer et fidéliser les talents.

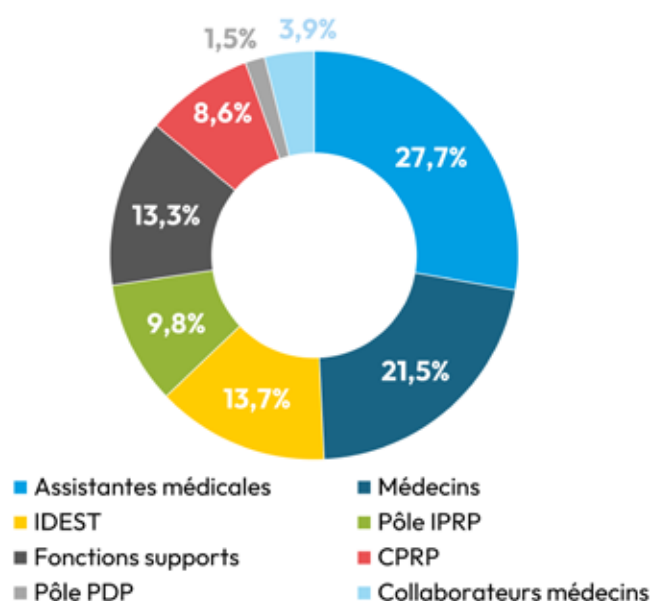
EFFECTIFS ET MÉTIERS

Répartition des effectifs et métiers

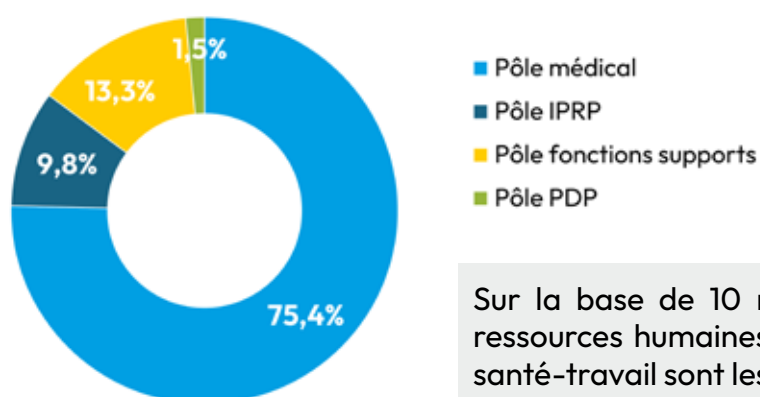
Type d'emploi	31/12/2024		Ratio de temps partiel*
	Personnes physiques	ETP	
Médecins	55	45,59	0,83
Collaborateurs médecins	10	9,30	0,93
IDEST	35	32,54	0,93
Assistantes médicales	71	63,54	0,89
CPRP	22	20,90	0,95
Pôle IPRP	25	24,35	0,97
Fonctions supports	34	31,76	0,93
Pôle PDP	4	4	1,00
Total	256	231,98	0,91

*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 :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Médecins / Collaborateurs médecins	10 ETP						
IDEST	2,69	2,90	3,59	3,96	4,67	5,00	5,93
Assistantes médicales	12,08	11,02	10,45	10,38	10,82	11,96	11,58
Pôle IPRP	3	3,34	3	3,90	3,97	4,87	4,44
CPRP	1,10	1,40	1,40	1,50	1,85	2,53	3,81

Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.



55 médecins
du travail

10 collaborateurs
médecins

35 infirmiers
santé au travail

71 assistantes
médicales

25 personnes
au pôle IPRP

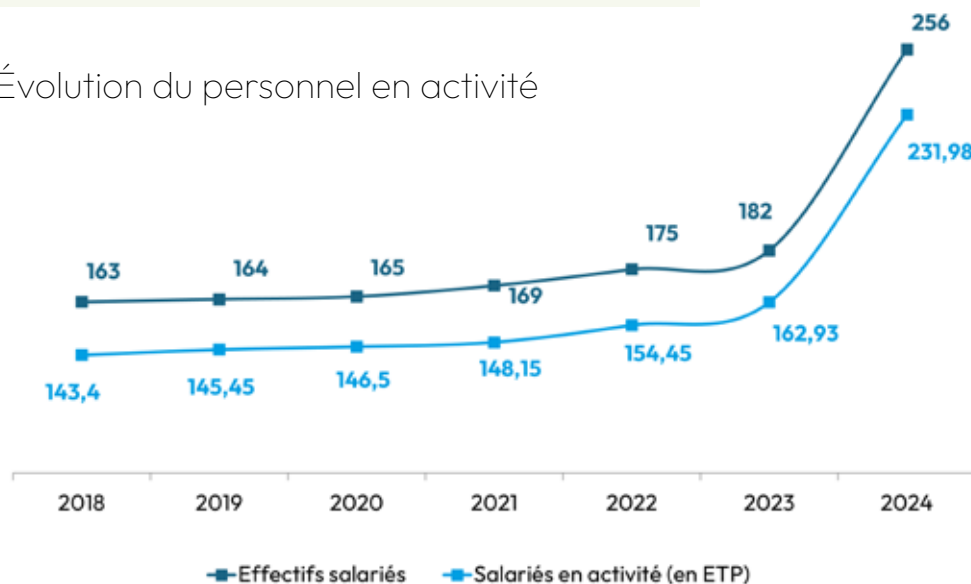
22 conseillers en
prévention des
risques professionnels

34 personnes
aux fonctions
supports

4 personnes
au pôle PDP

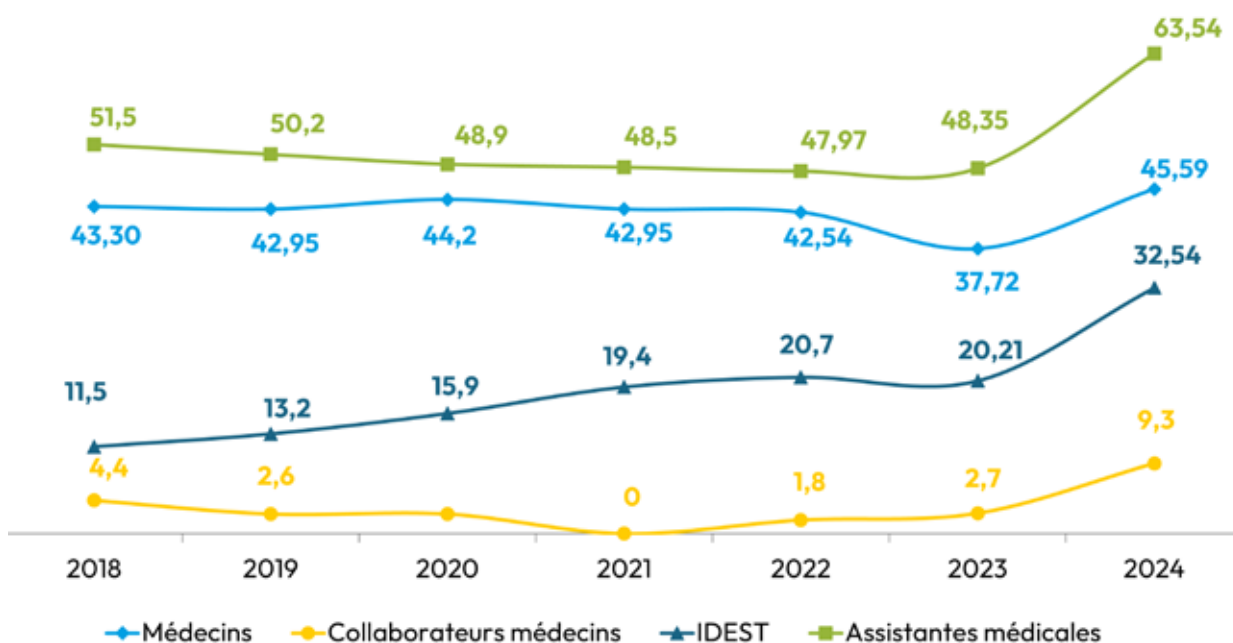
→ **256** salariés (231,98 salariés ETP) en 2024

Évolution du personnel en activité



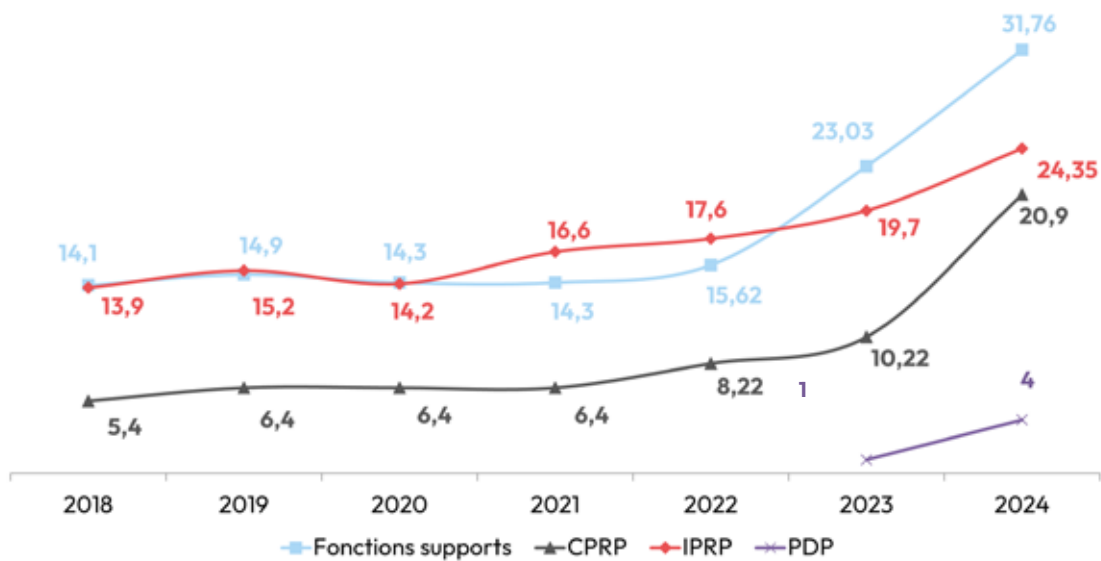
Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

Évolution des effectifs par catégories professionnelles (en ETP au 31/12/2024) - 1/2



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

Évolution des effectifs par catégories professionnelles (en ETP au 31/12/2024) - 2/2



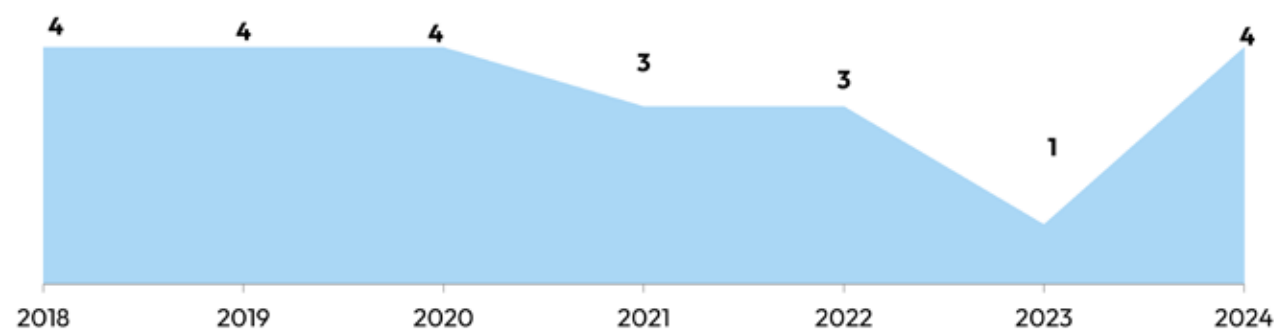
Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

Focus sur le pôle IPRP

Fin 2024, 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	Assistantes	Total
Effectif	1	1	10	1	9	4	26

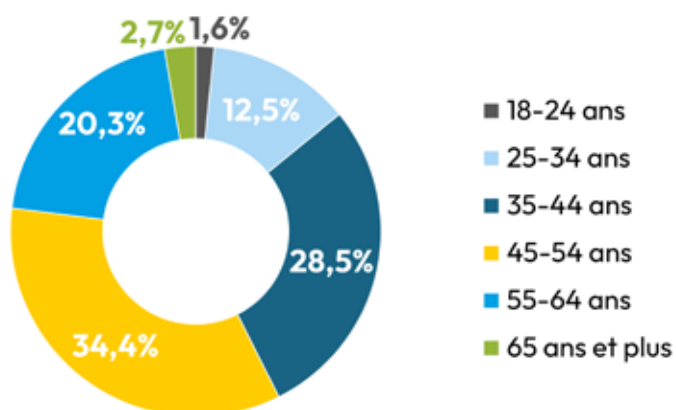
Évolution du cumul emploi-retraite



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

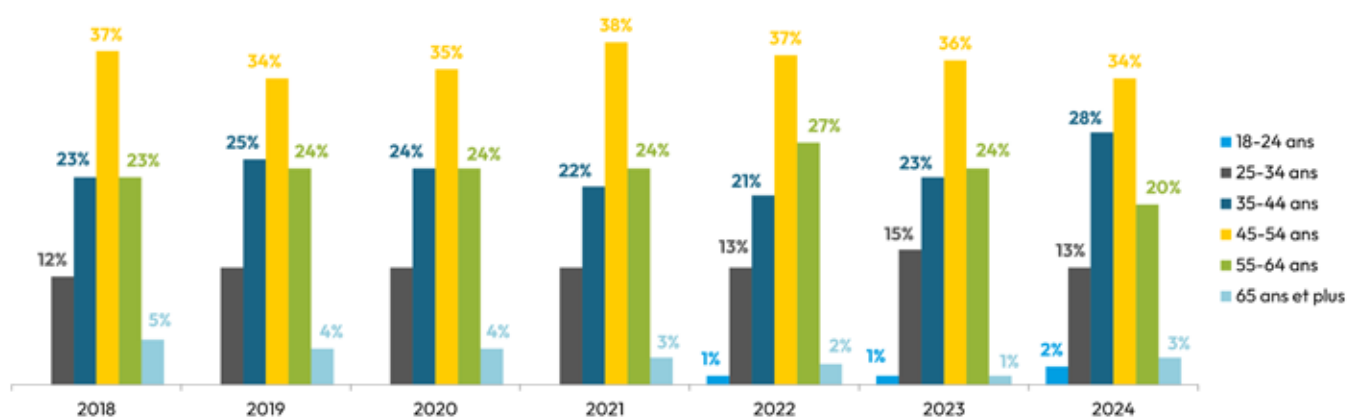
Les effectifs en cumul emploi-retraite correspondent majoritairement à des emplois de médecins du travail.

Classes d'âge des salariés de Prévention santé travail 35



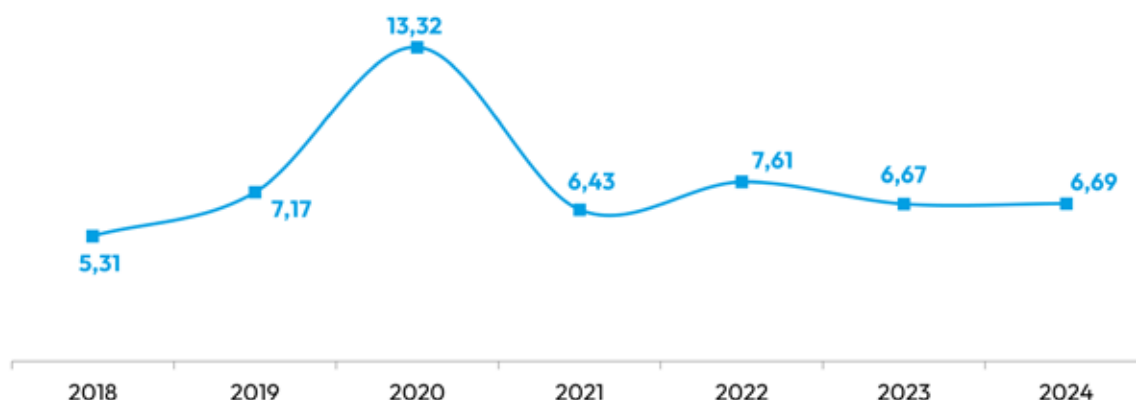
→ La moyenne d'âge au sein de Prévention santé travail 35 est de 46,5 ans.

Évolution des classes d'âge des salariés depuis 2018



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

Évolution de l'absentéisme depuis 2018



Source : logiciel Timmi Absences

Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

Index égalité femme / homme

Le score obtenu à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes au titre des données 2024 est de 97/100.

FORMATION

Catégorie métiers	Effectif présent au 31/12/24	Effectif formé	Taux de formation 2023 (effectif formé / effectif présent)	Taux de formation 2024 (effectif formé / effectif présent)	Temps de formation (en heures) 2024
Médecins	55	51	94%	93%	2 629 h
Collaborateurs médecins	10	10	100%	100%	2 453h
IDEST	35	33	100%	94%	1 536 h
Assistantes médicales	71	58	89%	82%	1 271 h
CPRP	22	19	100%	86%	835 h
Pôle IPRP	25	24	50%	96%	1 062 h
Fonctions supports	34	25	56%	74%	459 h
Pôle PDP	4	2	-	50%	20 h
TOTAL	256	222	86%	87%	10 265 h

Les données 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

→ En 2024, on compte en moyenne **46h de formation par personne** (33h en 2023), soit plus de 6,5 jours, incluant les formations longues comme celles des médecins collaborateurs, le cycle métier CPRP, etc.

UNE ANNÉE D'ACCUEIL

L'année 2024 a débuté par une évolution de notre effectif dès le 1^{er} janvier 2024 : nous avons accueilli les 58 collaborateurs des territoires de Saint Malo et Fougères. Le premier semestre a été marqué par leur intégration administrative, de nombreux temps de rencontres et d'échanges, à des fins d'inter-connaissance et pour expliciter les éventuels changements individuels et collectifs.

L'accord d'adaptation signé en septembre 2023 a été mis en application, avec notamment la mise en place d'un nouveau contrat de couverture frais de santé, des modalités de gestion des RTT assouplies ainsi qu'une période de fermeture estivale du service diminuée.

Les recrutements se sont poursuivis tout au long de l'année, avec 33 embauches : le record de 2023 a été dépassé.



5 médecins
du travail

5 collaborateurs
médecins

4 infirmiers
santé au travail

6 assistantes
médicales

3 conseillers en
prévention des risques
professionnels

8 personnes
aux fonctions supports

2 personnes
au pôle PDP

Un travail collectif avec les responsables et animateurs métiers a permis de dessiner une politique renforcée d'accueil de stagiaires et alternants en formation initiale, continue ou en découverte de nos métiers.

Enfin, la branche professionnelle des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises a vu aboutir au printemps 2024 des travaux de classification des emplois, donnant lieu à un nouvel accord sur le sujet, applicable au 1^{er} janvier 2025. Ainsi, dès l'automne, l'étude de ce dossier a mobilisé tant les équipes RH et Direction que les élus, qui ont choisi de travailler en partenariat sur ce dossier.

DIALOGUE SOCIAL

Avec la perspective de la fusion au 1^{er} janvier 2024, les mandats des 12 élus du Comité Social et Economique (CSE) avaient été prorogés fin 2023, dans l'attente d'un renouvellement de l'instance prenant en compte la nouvelle dimension du Service Prévention santé travail 35. En amont de la mise en place de nouvelles élections, le CSE, qui se réunit une fois par mois, a fonctionné avec des membres invités, représentants les territoires de Saint-Malo et Fougères.

Ainsi, les premiers mois de l'année ont été consacrés à l'organisation de ces élections, et à la signature de deux accords préalables :

- un accord sur la mise en place du vote électronique, signé le 13 février 2024,
- un protocole d'accord préélectoral (PAP) signé le 30 avril 2024.

A l'issue du premier tour de scrutin, les 20 nouveaux membres du CSE ont été élus le 12 juin 2024 :

- 4 membres titulaires pour le collège employés, et autant de suppléants,
- 2 membres titulaires pour le collège techniciens, et autant de suppléants,
- 4 membres titulaires pour le collège cadre, et autant de suppléants.

3 organisations syndicales sont représentées au sein de cette nouvelle délégation.

En parallèle de ce projet majeur, le dialogue social a également permis, au cours de l'année 2024, la signature de plusieurs documents : accord sur le droit à la déconnexion, suivi de l'accord sur l'aménagement du temps de travail ainsi qu'un accord de NAO.

De nombreux chantiers sont engagés pour 2025, à commencer par la mise en application des nouvelles classifications des emplois.

SERVICE MOYENS GÉNÉRAUX

Le service assure la gestion des matériels, des approvisionnements, l'utilisation des équipements et le stockage afin d'apporter réponse aux besoins internes. Il a en charge, par sa connaissance du marché, la négociation avec les fournisseurs et l'optimisation des coûts.

IMMOBILIER ET AMÉNAGEMENTS

■ Site Oxygène - Rennes ViaSilva

- Mars 2024 - Avril 2024 | Travaux de transformation des locaux loués pour l'intégration des fonctions supports et du pôle IPRP.
- Avril 2024 | Transfert de l'activité des fonctions supports de Beaulieu vers Oxygène.
- Mai 2024 | Transfert de l'activité du pôle IPRP de Beaulieu vers Oxygène.

■ Centre Saint-Brice-en-Coglès

- Juillet 2024 | Libération des locaux (évacuation et récupération du mobilier, des équipements, etc.).

■ Centre Fougères

- Juillet 2024 | Opération de tri et évacuation en déchetterie des bureaux administratifs et du sous-sol.
- Septembre 2024 | Travaux de réfection de l'entrée du bâtiment.

■ Centre Dol-de-Bretagne

- Juillet 2024 | Réception des travaux des nouveaux locaux.
- Décembre 2024 | Transfert de l'activité des équipes de Dol-de-Bretagne dans les nouveaux locaux.

■ Centre Rennes Beaulieu

- Juillet 2024 - Décembre 2024 | Lancement et suivi des travaux de transformation des bureaux du niveau 1 et du niveau 2 afin de créer des bureaux et cabinets pour l'activité de cinq équipes médicales supplémentaire (3 bureaux par équipe).

■ Centre Rennes Ouest

- Octobre 2024 | Transformation d'un cabinet et d'un bureau d'une assistante médicale afin d'intégrer un conseiller en prévention des risques professionnels et un infirmier santé au travail supplémentaires.

DÉMARCHE RSE

■ Décembre 2023 - Janvier 2024 | Centre Rennes Beaulieu

- Remplacement des éclairages néon par des pavés LED dans tous les bureaux de Beaulieu et installation de doubles interrupteurs pour permettre un allumage partiel ou total des éclairages.

- » 165 pavés éclairages remplacés
- » 67 bureaux supplémentaire équipés de doubles interrupteurs

- Remplacement des chauffe-eaux de 15L pour les lavabos et lave-mains par des chauffe-eaux instantanés. Les chauffe-eaux de 15L fonctionnent en continu 24h/24, tandis que les chauffe-eaux instantanés ne chauffent que lors de leur utilisation, réduisant ainsi la consommation d'énergie et le risque de dégâts des eaux.
- 46 chauffe-eaux remplacés

■ **Juillet 2024 | Tous sites**

- Lancement de l'opération « sacs à dos + housse imperméable » pour encourager l'utilisation de modes de transport plus écoresponsables (vélo, transports en commun, covoiturage) : 65 salariés ont bénéficié de cette dotation.

■ **Octobre 2024 | Centre Rennes Beaulieu**

- Installation de prises de courant dans le parking sous-sol en vue du déploiement d'une flotte de vélos à assistance électrique pour mise à disposition des salariés de Prévention santé travail 35.

■ **Octobre 2024 | Centres Rennes Nord-Ouest et Vitré**

- Lancement d'audits énergétiques afin d'établir une priorisation et un calendrier de rénovations des locaux pour réduire les consommations et l'impact énergétique.

MATÉRIELS

■ **Déploiement des bureaux réglables électriques et caissons**

- Avril 2024 | Site Oxygène - Rennes ViaSilva: 45
- Octobre 2024 | Centres Rennes Ouest : 17
- Novembre 2024 | Centre Rennes Beaulieu Nord-Est : 27
- Décembre 2024 | Centre Dol-de-Bretagne : 7
- Janvier - Décembre 2024 : tous sites suite aux recommandations et/ou reconfigurations internes : 10

■ **Téléphonie**

- Décembre 2024 | Centre Rennes Beaulieu Nord-Est : déploiement de la solution « Follow-me ».
- Novembre 2024 | Centre Fougères : création de passerelles pour l'accès à la solution Rainbow en cas de télétravail.

■ **Autres**

- Décembre 2024 | Centres Dol-de-Bretagne, Pleurtuit, Saint-Malo : lancement d'un appel d'offres pour le ménage des locaux.

SERVICE ADHÉSIONS-COMPTABILITÉ

Sur la fonction financière, le service contribue à l'établissement de la politique tarifaire et analyse des décisions d'investissement. Il assure la gestion de la trésorerie et de la disponibilité des fonds nécessaires aux activités et investissements. Sur la fonction administrative, le service assure le traitement des documents idoines, la gestion des fiches de paie, ainsi que l'enregistrement des factures et suivi des adhérents.

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 2024, 32 courriers ont été envoyés aux adhérents pour les motifs détaillés ci-après.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CDD de courtes durées	1	1	0	7	2	3	0
Explications sur la cotisation	5	3	1	2	3	3	1
Explication / Priorisation des visites médicales	0	17	7	10	4	31	19
Surveillance médicale renforcée / SIR	0	0	0	0	0	0	5
Demandes de rencontre avec le Directeur	5	2	0	0	0	0	0
Absences de médecin du travail	13	1	1	11	1	45	2
Autres	33	3	1	0	0	2	5
Demandes de rendez-vous					21	0	0
Total	98	63	15	66	31	84	32

Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

FACTURATION

Règles de facturation - Adhésion et réintégration

	Cotisation (par salarié)	DE* (par salarié)
Adhésion classique et "salariés éloignés"	86€	20€
Adhésion : transfert de salariés d'une entreprise adhérente	86€	
Adhésion agences intérimaires, associations intermédiaire	Cotisation	DE (par salarié)
Personnel permanent	86€	20€
Réintégration suite radiation	Cotisation	DE (par salarié)
Non-paiement	86€	45€
Plus de personnel de manière temporaire (moins d'1 an)	86€	
Autres motifs	86€	20€

*DE : Droit d'Entrée

Règles de facturation - Cotisation et facturation

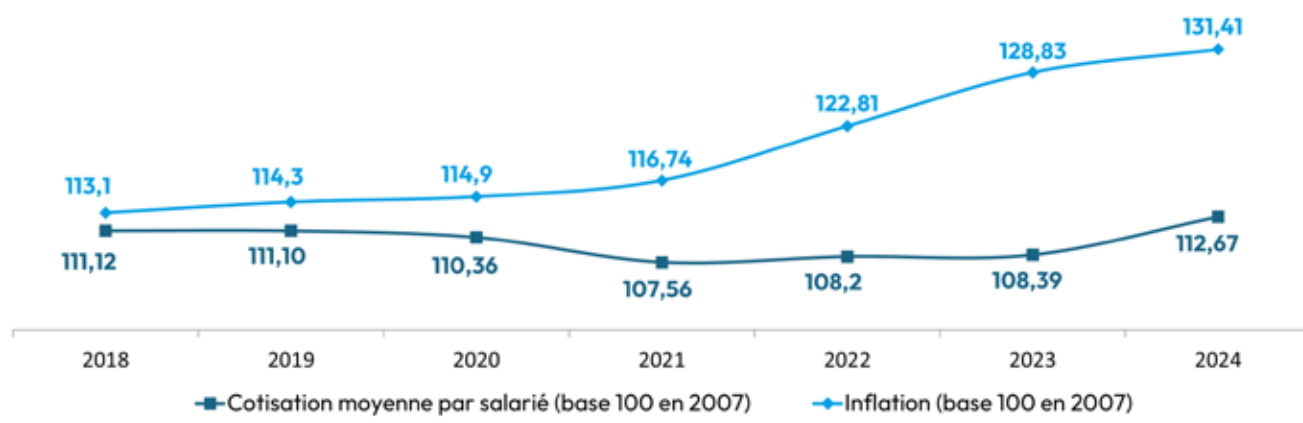
	Cotisation (par salarié)	Facturation mensuelle (par visite)
Adhésion classique (cotisation annuelle et trimestrielle)	86€	
Visites des adhérents radiés pour non-paiement		86€
Facturation nouveau salarié	86€	
Facturation absent non excusé	55€	
Adhésion agences intérimaires, associations intermédiaires	Cotisation (par salarié)	Facturation mensuelle (par visite)
Personnel permanent	86€	
Personnel intérimaire		86€
Cas particuliers	Cotisation	Facturation mensuelle
CMB (Centre Médical de la Bourse) et restauration rapide (>20 salariés)		86€

Suite au Conseil d'Administration du 3 janvier 2024 et à l'Assemblée Générale du 10 janvier 2024, les décisions suivantes ont été prises concernant l'évolution des cotisations au 1^{er} janvier 2024 :

- Le montant forfaitaire par salarié demeure fixé à 86€ HT.
- La facturation des visites des nouveaux salariés s'élève également à 86€ HT.
- La facturation des absents non excusés s'élève à 55€ HT (le délai de prévenance est fixé à 2 jours ouvrés avant la date de rendez-vous).

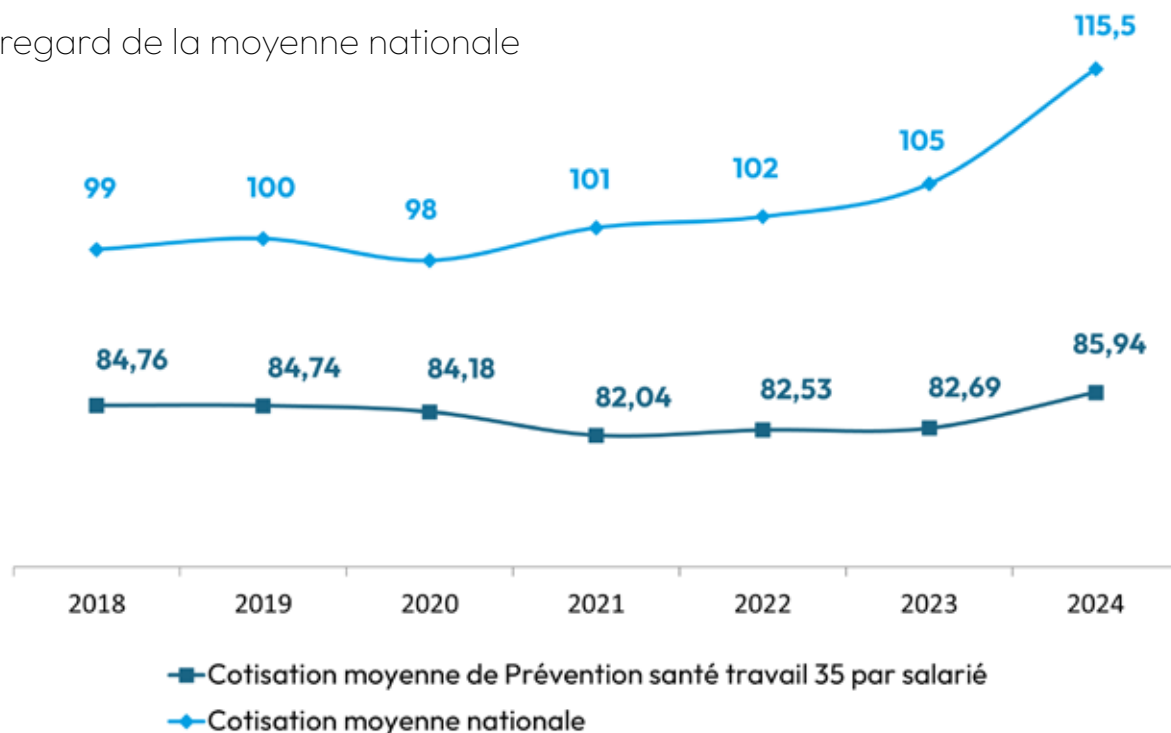
Évolution de la cotisation moyenne par salarié

Au regard de l'inflation



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

Au regard de la moyenne nationale



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

Demandes de remise gracieuse des droits d'entrée

En 2024, 51 demandes de remises gracieuses suite à réintégration ont été formulées par les entreprises adhérentes. 47 demandes ont été acceptées, ce qui représente un montant de remboursement de 24 360€ HT.

En 2024, 24 demandes avaient été formulées par les entreprises adhérentes. 23 de ces demandes avaient été acceptées pour un montant remis de 19 894€ HT.

COMPTES ET SITUATION FINANCIÈRE

→ **23,11 M€** facturés en 2024.

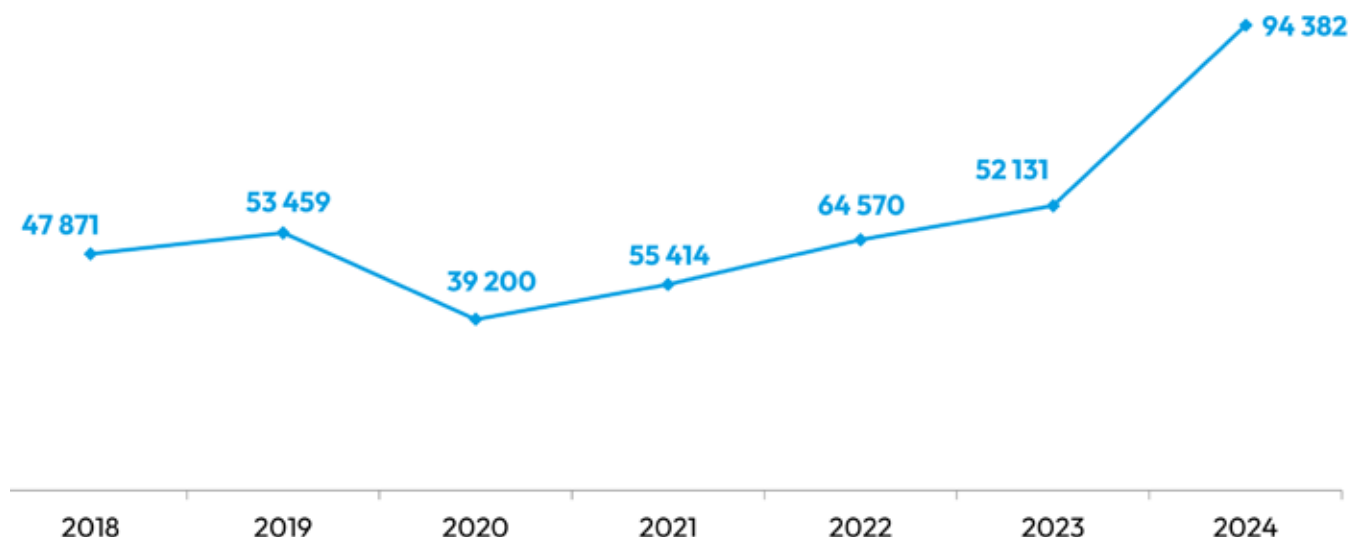
Évolution du montant de la facturation (en €)



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

→ **94,4 k€** pris en charge pour la réalisation des examens complémentaires et des consultations auprès des psychologues cliniciens.

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



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.



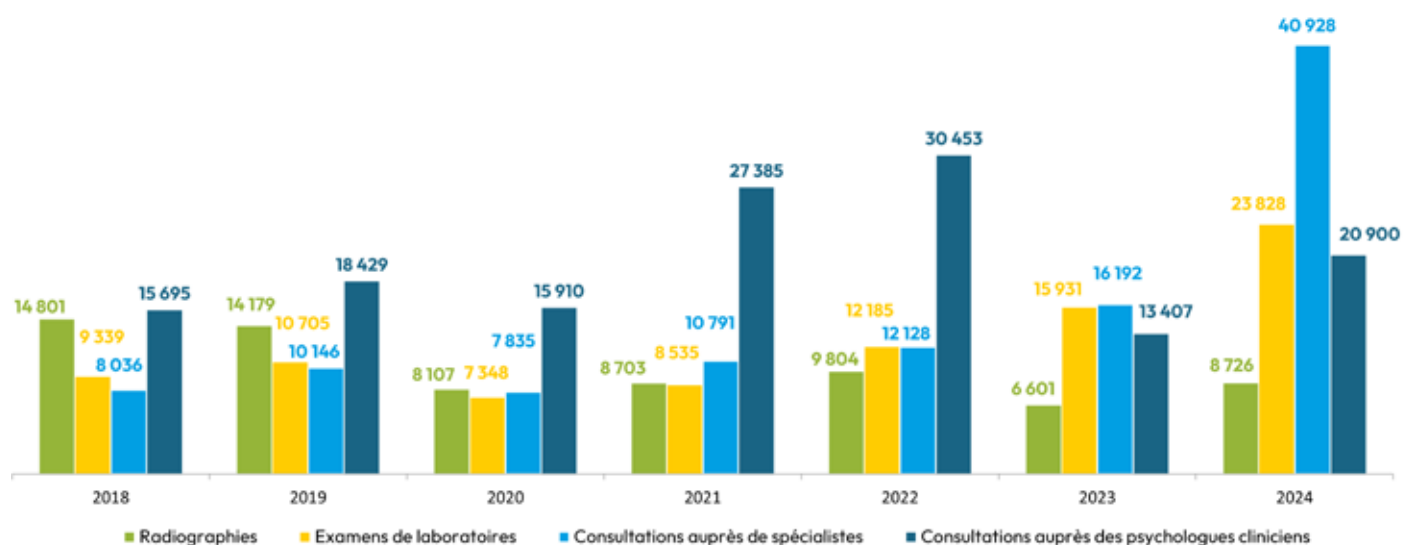
8 726 €
radiographies

23 828 €
examens
complémentaires

40 928 €
consultations auprès
de spécialistes

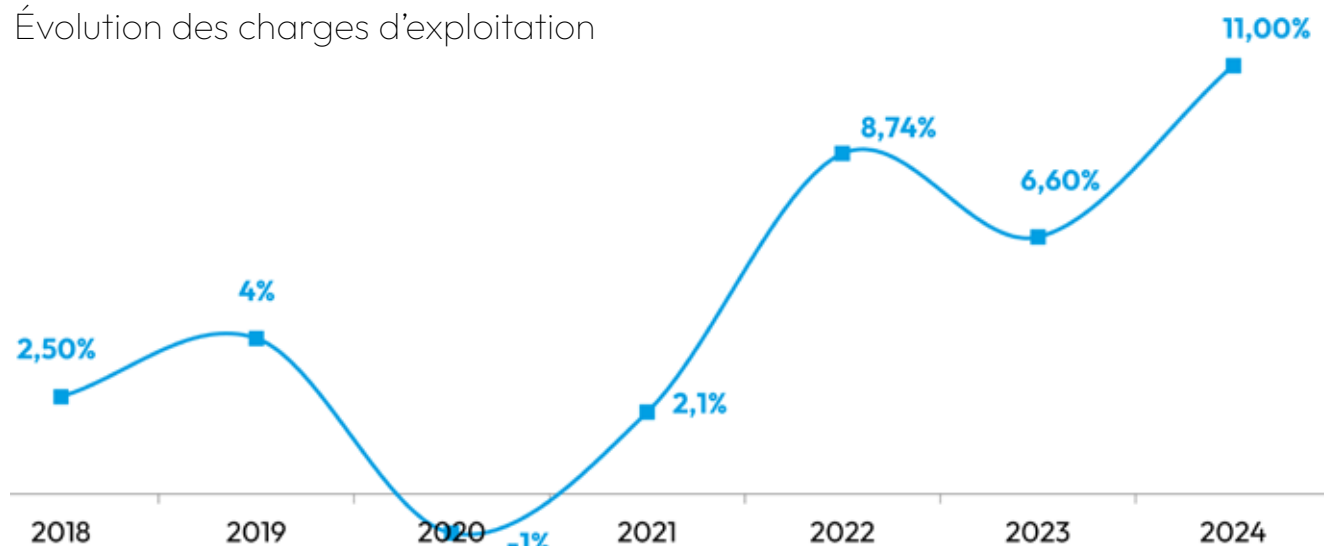
20 900 €
consultations auprès
des psychologues
cliniciens

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



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

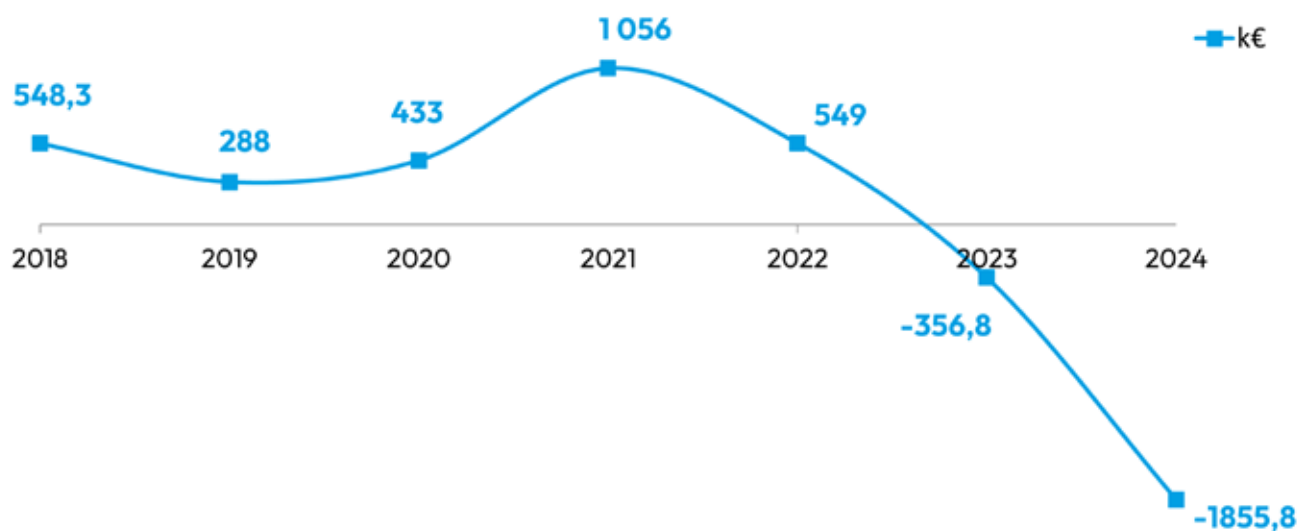
Évolution des charges d'exploitation



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

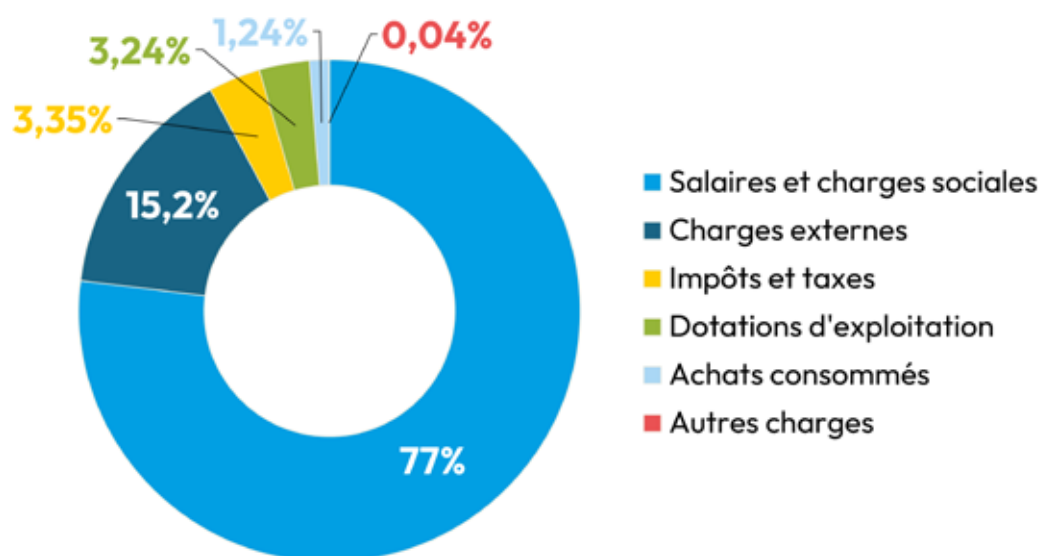
En 2020, la baisse des charges d'exploitation était directement liée aux effets de la crise sanitaire (baisse des frais de déplacements, de congrès, de formations, regroupement de l'activité sur un seul site lors du 1^{er} confinement pendant 1 mois).

Évolution du résultat d'exploitation

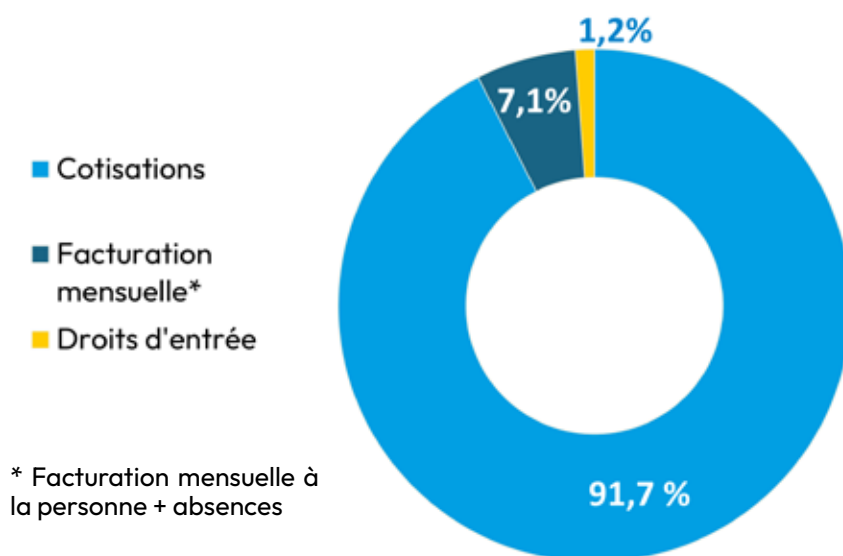


Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.

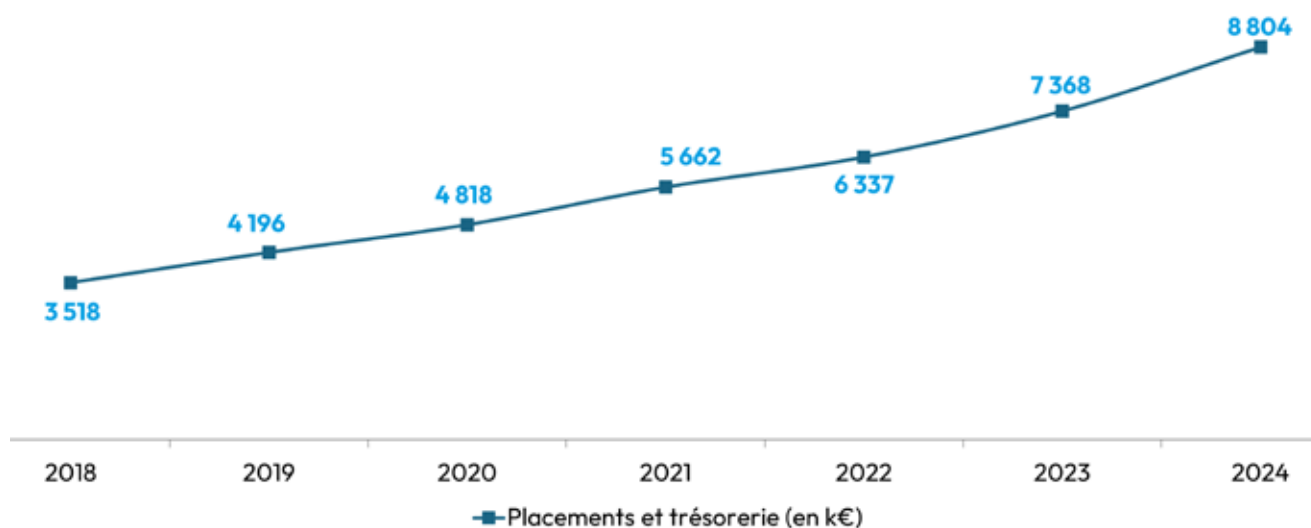
Répartition des charges d'exploitation



Répartition des ressources



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



Les chiffres présentés ci-dessus entre 2018 et 2023 concernent uniquement l'AST35, tandis que ceux de 2024 sont relatifs à Prévention santé travail 35.



77% des charges
d'exploitation pour salaires/charges sociales

91,7% des ressources
issues des cotisations

SYSTÈME D'INFORMATION

Le service assure la gestion des infrastructures technologiques, le support informatique et développement de solutions numériques. Il contribue à la sécurité des données et l'efficacité des systèmes informatiques.

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

PROJET - CHANTIER SI

■ **Janvier - Juillet 2024 : finalisation des opérations liées à la fusion :**

- » migration citrix Prévention santé travail 35,
- » migration messagerie,
- » migration messagerie sécurisée.

■ **Mai - Juin 2024**

- Formation et déploiement des visiolites pour l'ensemble des assistantes médicales et infirmiers santé au travail de Saint-Malo.

■ **Mars 2024**

- Déploiement sur l'environnement de recette de la version V27 de Medtra et mise à niveau du portail adhérent - phase de recettage.

■ **Juillet 2024**

- Déploiement sur l'environnement de production de la version V27 de Medtra : 13 ateliers SI proposés aux collaborateurs.

■ **Septembre 2024 - Janvier 2025**

- Préparation du chantier de fusion du stockage.

■ **Octobre 2024 :**

- Lancement projet PGSSIS (Politique Générale de Sécurité des Systèmes d'information en Santé) et accompagnement Aceis.

■ **Octobre 2024 - Décembre 2024**

- Préparation interne et consolidation régionale des consultations éditeurs.

- Rencontre éditeur et présentation des différentes solutions :

- » éditeur Padoa : solution Padoa,
- » éditeur Trustteam : solution Pulse,
- » éditeur Axess : solution Medtra5,
- » éditeur Val informatique : solution Uegar Neo.

■ Décembre 2024

- Préparation du déploiement de la solution Bluefiles (transfert sécurisé de fichier) pour les médecins, IDEST, préventeurs et le pôle PDP.

VOLET RÉGIONAL

- Participation aux réunions mensuelles régionales des Chefs de projets (C.Diais).
- Participation aux réunions régionales des référents statistiques et BI (Dr Poinsignon/C.Diais/A. Goutard).
- Participation aux réunions thésaurus régionales (Dr Poinsignon/C.Diais).
- Participations ponctuelles aux réunions de secteur (Dr Poinsignon/C.Diais).

VOLET LOGICIEL MÉTIER ET ACCOMPAGNEMENT

- Organisation et réalisation des formations initiales au logiciel métier.
- En fonction des profils, un parcours de formation d'une à trois journées est réalisé. Ces calendriers de formation sont également proposés aux services bretons voisins (BTP35 et AIST22) dans le cadre d'une mutualisation régionale. Au total , 44 personnes ont été formées en 2024, dont 11 collaborateurs externes au Service.

Répartition par type de profil

Profil métier	Effectif
Assistante médicale	15
CPRP	6
IDEST	8
Médecin	14
Responsable opérationnel	1
Total	44

Répartition par Service

Service	Effectif
AIST22	7
BTP35	2
Prévention santé travail 35	33
Safran	2
Total	44

STATISTIQUES ET ANALYSE DE DONNÉES

Dans le contexte de collaboration régionale avec les 7 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'appliquetif 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 diagnostics, une chargée de statistiques, Amélie Goutard, a été recrutée à la suite de son alternance en 2023.

Durant l'année 2024, elle a travaillé sur différentes missions :

- La production des rapports annuels d'activités 2023 de l'AST35, du STPF et du STSM.
- L'enquête annuelle Qualios de Présanse (rapport de branche et chiffres clés) et l'enquête annuelle DGT.
- La deuxième phase de l'étude sur le Flex-Office. Cette étude a été réalisée auprès des salariés d'une entreprise adhérente à Prévention santé travail 35, qui a engagé une réorganisation spatiale de son espace de travail avec la mise en place du flex-office. Elle visait à évaluer les effets de cette réorganisation sur le bien-être et la qualité de vie des salariés au travail. La première phase a recueilli les données à court terme, 5 mois et demi après l'installation pour chacun des salariés des cinq étages, et s'est échelonnée entre 2021 et 2023. La deuxième phase a été réalisée avec la même méthodologie, un an après la fin des travaux, en une seule enquête en 2024.
- En lien avec la responsable SI fonctionnel - cheffe de projet et le médecin chargé du système d'information, elle a travaillé sur la mise à jour et la refonte de rapports déjà existants pour adaptation aux besoins (notamment avec la fusion des Services) ainsi que la création de nouveaux rapports d'activité et de pilotage. Principalement :
 - » rapport de suivi des FE ;
 - » rapport suivi des visites intérimaires et intermittents ;
 - » rapport suivi des visites médicales ;
 - » rapport des orientations vers le pôle PDP ;
 - » rapport des démarches abordées en cellule PDP (réunion pluri-partenariale).

En parallèle, elle a également participé à deux congrès :

- CNMST en juin 2024 à Montpellier : présentation des résultats de la première phase de l'étude sur le Flex-Office par Dr Anne-Laure Barel au nom de son équipe.
- SMSTO en octobre 2024 aux Sables d'Olonnes : présentation, avec le Dr Jean Poinsignon, de l'étude portant sur les caractéristiques des salariés déclarés inaptes à leur poste en 2022.

SERVICE COMMUNICATION

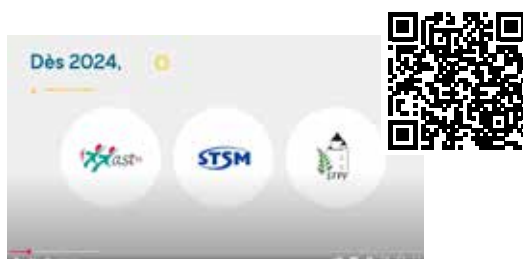
COMMUNICATION

Le service assure la communication externe à destination des bénéficiaires (adhérents et salariés) ainsi que la communication institutionnelle avec l'Etat (DREETS), les partenaires prévention, les partenaires sociaux ainsi que le réseau Présanse national et régional. Il est également en charge de l'utilisation des moyens de communication internes (intranet, newsletters, etc.) et de l'organisation d'événements pour les collaborateurs du Service.

L'année 2024 a été marquée par le changement de la dénomination de l'association et de son identité visuelle.

La communication interne et externe s'est avérée essentielle en amont, pendant et après la fusion entre l'AST35, le STSM et le STPF. Elle a permis d'anticiper les interrogations, de garantir la transparence du processus, de mobiliser les équipes en interne et d'informer les entreprises adhérentes tout au long de la transition. Ce travail de fond a permis d'assurer une cohérence de l'image de la nouvelle structure et de fédérer l'ensemble des publics autour de son nouveau nom et de ses valeurs, grâce à la mise en place d'outils et d'actions variés :

- organisation d'ateliers collaboratifs internes pour définir l'identité visuelle de notre nouveau Service,
- création de bandeau mail,
- envoi de deux newsletters "Objectif Fusion 35" aux collaborateurs du Service,
- création d'insertions publicitaires,
- diffusion d'un motion design en interne et en externe,
- élaboration d'une nouvelle charte graphique (gabarits de documents, pictogrammes, etc.),
- mise à jour du site internet (URL, habillage graphique, article, etc.),
- mise à jour de l'intranet.



Motion design "Nouvelle identité"



Bandeau mail

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 à suivre.

Site internet www.preventionsantetravail35.fr

- 154 598 visites
- 595 246 pages vues

Réseaux sociaux

- LinkedIn : + 652 abonnés en 2024
- YouTube : 530 abonnés au total

Lettres d'information aux entreprises

- 8 lettres envoyées auprès des entreprises adhérentes et leurs salariés (de mai à octobre 2024)

- » 14 728 destinataires en moyenne
- » 33,57% de taux moyen d'ouverture
- » 2,12% taux de clic moyen



Inscrivez-vous à notre newsletter !

Presse

- Janvier 2024 | Insertion publicitaire dans le magazine 7 jours pour annoncer la fusion
- Janvier 2024 | Insertion publicitaire sur le site internet et la newsletter API / Ouest-France entreprises pour annoncer la fusion
- Juin 2024 | Publication d'une annonce de recrutement dans la revue Mag'ANIMT
- Septembre 2024 | Publication d'une annonce de recrutement dans la revue SAMU Magazine
- Septembre 2024 | Insertion publicitaire dans le dossier de rentrée du Journal des Entreprises (JDE) "Accidents de travail et maladies professionnelles : cap sur la prévention", en collaboration avec les autres SPSTI bretons



Insertion publicitaire Magazine 7 jours



Insertions publicitaires API/OF Entreprises



Insertion publicitaire JDE



Annonce revue Mag'ANIMT



Annonce revue SAMU Magazine

WEB

- Réalisation d'une vidéo sur le métier d'infirmier santé au travail en collaboration avec l'agence audiovisuelle YALP.
- À l'initiative de Présanse, un reportage photo a été organisé chez un grossiste en viande, Cheville 35, afin de constituer une banque d'images illustrant les professionnels de santé dans l'exercice de leurs missions au quotidien.



Vidéo métier "Infirmier santé au travail"
3 500 vues depuis le 16 avril 2024

Supports de communication

- Rapport annuel d'activité, fiches pratiques, triptyques, dépliants, affiches, calendrier des sensibilisations, etc.
(Annexe 9 : Documentation Prévention santé travail 35).



Évènementiel

- Assemblée Générale des adhérents
- Rencontres Santé-Travail 2024 : organisation d'une conférence "tous actifs contre la sédentarité"
- Soutien à l'organisation des webinaires et ateliers de prévention
- 2^{ème} participation au Forum des métiers de la santé à la Faculté de médecine de Rennes
- Organisation de deux courses sportives : le trail urbain de Fougères et l'Intrail-Muros de Saint-Malo



L'Intrail-Muros de Saint-Malo



Conférence "tous actifs contre la sédentarité"



Le trail urbain de Fougères

Assemblée Générale des adhérents 2024

L'Assemblée générale de Prévention santé travail 35 s'est tenue le jeudi 20 juin 2024 au Domaine du Château des Pères à Piré-Chancé.

Ce moment privilégié avec nos entreprises adhérentes a permis de faire le point sur les réalisations et activités de l'année 2023 à l'échelle des trois Services (anciennement AST35, STSM et STPF).

Pour clôturer cette Assemblée Générale nous avons eu le plaisir d'accueillir Noémie Guerrin pour sa conférence "Apprendre à parler de santé mentale en entreprise".

Son intervention inspirante et enrichissante a permis de lever les tabous autour de la santé mentale en entreprise.



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 Prévention santé travail 35, la mise en œuvre du projet de service et d'assurer une cohérence d'ensemble.

Intranet

- Mise à jour de l'intranet

Lettres d'information interne "PerSpecTives 35"

- 6 lettres envoyées à l'ensemble des salariés de Prévention santé travail 35

Évènementiel

- Journée annuelle du personnel "PerSpecTives 35"

Groupe de travail

Un groupe de travail composé de 16 professionnels issus de plusieurs corps de métiers du Service se réunit plusieurs fois dans l'année afin de faire le point sur les sujets d'actualités du service communication.

Fin 2024, le fonctionnement du groupe a évolué. Il est désormais en charge de l'élaboration de la feuille de route et participe à la réalisation du plan de communication pour l'année à venir. Le groupe est ensuite réparti en sous-groupes afin de travailler sur des axes précis de communication interne et externe.

Grâce à cette nouvelle organisation, le groupe a ainsi pu contribuer au plan de communication 2025.

DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

2024 a été une année de structuration de notre démarche d'amélioration continue de la qualité et de formalisation de nos organisations. L'investissement des référents processus, référents qualité, et plus généralement des groupes de travail a permis la mise en œuvre du plan d'actions qualité du Service en lien avec le projet de service et les exigences du référentiel de certification. 2025, sera l'année de la certification avec le choix du niveau de certification, le choix de l'organisme certificateur et la préparation de l'audit de certification.

« Un engagement partagé centré sur la préservation de la santé des travailleurs »

UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE ET DÉPLOYÉE AU CŒUR DE L'ORGANISATION DU SERVICE



Les chiffres clés de la démarche d'amélioration continue de la qualité sont les suivants :

- **Une politique d'amélioration continue de la qualité (2024-2028)** signée pour 5 ans par le Président du Conseil d'Administration et 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 du Service

■ 5 Comités de PIlotage Qualité (COPIL Qualité)

Le COPIL Qualité est l'instance qui s'assure de la bonne mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité. Il regroupe le directeur général, les directeurs territoriaux dont le directeur en charge de la qualité, le responsable qualité, les médecins coordinateurs, le médecin chargé de mission qualité et au moins un référent de processus par processus.



Taux de participation de ses membres permanents : 89%

■ 3 réunions du groupe qualité

Le groupe qualité travaille sur la déclinaison terrain de la stratégie définie par le COPIL Qualité. Il regroupe le responsable qualité et les référents qualité.



Taux de participation de ses membres permanents : 96%

■ Des ressources déployées

Pour permettre le déploiement de la démarche qualité des ressources ont été identifiées en interne : une directrice en charge de la qualité, une responsable qualité et 18 référents processus.

Le Service a fait le choix de s'appuyer sur des ressources métiers impliquées de façon opérationnel auprès de la responsable qualité pour déployer une politique d'amélioration continue de la qualité conforme à l'activité des équipes pluridisciplinaires. De ce fait, un médecin chargé de la qualité a été missionné et 6 référents qualité ont été désignés.

■ Un plan d'amélioration continue de la qualité

Le plan d'action du Service est validé et suivi par le COPIL Qualité. Au 31 décembre 2024, 69% des actions ont été réalisées, 26% sont en cours et 7% sont non traitées.

■ Un logiciel qualité mis en place

Le logiciel qualité Ageval a été déployé dans l'objectif d'aider au pilotage et de rendre lisible la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Il permet notamment de :

- » diffuser et stocker les documents qualité ;
- » gérer les plans d'actions définis en interne ;
- » réaliser les enquêtes de satisfaction.

6 Ateliers de présentation du logiciel ayant rassemblé 75 collaborateurs

248 collaborateurs se sont connectés au moins une fois au logiciel

52 documents qualité diffusés en 2024

■ Une stratégie de communication déployée

En interne, les collaborateurs sont sensibilisés à l'intérêt de la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité et sont informés de l'actualité en lien avec son déploiement.

- 10 interventions auprès du pôle médical
- 2 interventions à destination des assistants médicaux (journée métier)
- 1 intervention auprès des fonctions support
- 1 intervention lors de la journée annuelle du personnel
- 1 intervention en séminaire d'intégration des nouveaux embauchés
- 4 journaux internes « La minute qualité » diffusés à destination de l'ensemble des collaborateurs
- 2 interventions en Conseil d'administration / Commission de Contrôle
- 2 interventions en Commission Médico-Technique

En externe, les adhérents et salariés sont informés des engagements qualité pris par le Service via notamment les réseaux sociaux et le site internet : un post LinkedIn et une page du site internet du Service dédiée à la démarche qualité.

■ 9 réunions de la commission qualité certification régionale

Membre du réseau Présanse, notre Service évolue en concertation avec Présanse National et Bretagne dans un objectif d'harmonisation de nos pratiques.

UNE DÉMARCHE TOURNÉE VERS LES ADHÉRENTS ET SALARIÉS DU SERVICE

Soucieux de la qualité des prestations proposées aux adhérents et salariés, le Service déploie une démarche d'amélioration continue de qualité en cohérence avec leurs besoins et attentes.

Ainsi, le Service structure et met en œuvre :

- » le recueil et le traitement centralisé des réclamations,
- » le recueil de la satisfaction via des enquêtes sur les volets de l'offre de service,
- » le recueil des remerciements et compliments reçus.

L'année 2025, permettra de renforcer le déploiement de ces outils d'amélioration continue de la qualité.

CONSEILS ET ASSISTANCE JURIDIQUES

Fin 2016, le service s'est doté d'un conseil juridique afin d'accompagner les équipes santé-travail selon leurs besoins s'agissant des différents écrits, de la conformité réglementaire, éventuellement de la gestion de litige, ainsi que sur la formation et la sensibilisation des équipes sur les questions juridiques.

Le conseil peut également intervenir sur les évolutions réglementaires des missions du Service (gouvernance et relations adhérents).

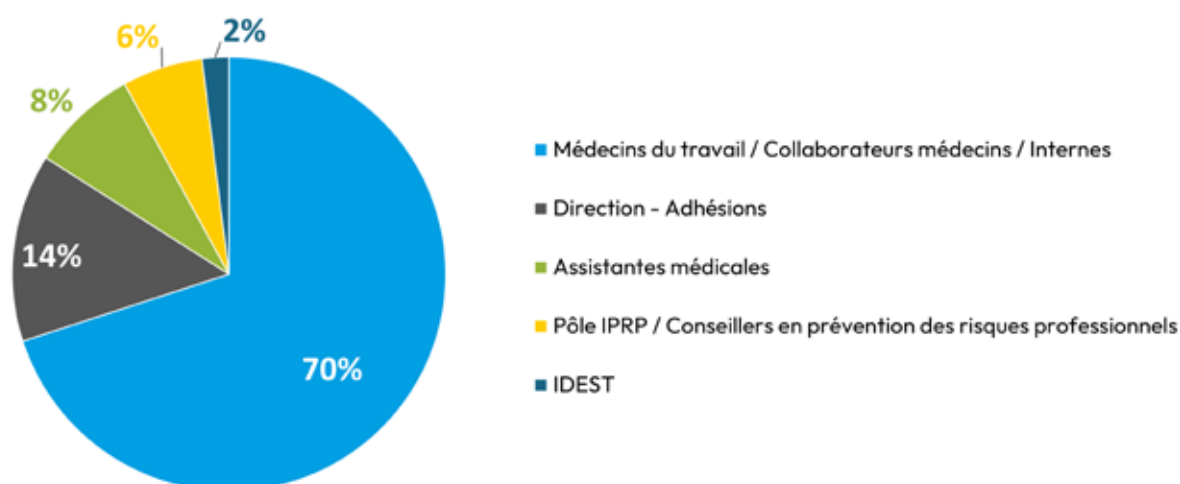
Conseils - Situations individuelles

→ En 2024, on compte plus de **450 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.
- **Dossier Médical en Santé au Travail (DMST)** : contenu, transmission, numérisation, droits d'accès, etc.
- **Déontologie** : obligations déontologiques des professionnels de santé - secret médical, interdiction de rapport tendancieux, indépendance professionnelle, 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, règlement intérieur, protocole de délégation, 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.
- **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.

Soit des sollicitations visant pour une grande majorité (à hauteur de 90%) des thématiques relevant directement des composantes « Prévention des risques professionnels » et « Suivi individuel de l'état de santé » de l'offre socle de service.

Répartition de l'origine des sollicitations directes



Informations - Formations

- Participation à 14 formations en interne et externe sur différents thématiques : nos missions, le suivi individuel, les particuliers employeurs, l'inaptitude, l'état de santé du salarié, etc.
- Co-animation de 2 webinaires avec Dr Body : « les suite à donner à l'avis d'inaptitude » et « le suivi d'un salarié tout au long de sa carrière professionnelle ».
- Participation à la rédaction et mise à jour de fiches pratiques et documents internes, notamment en lien avec la rédaction des procédures internes et formulaires correspondants - démarche qualité.
- Rédaction et mise à jour de 25 notes juridiques et actualités en bref.

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'AH1 33, le SSTRN, SST SIMUP et l'ASMIS ainsi que Présanse).
- 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

2 dossiers judiciaires en cours au 31/12/2024

- » **1** devant le conseil de l'ordre des médecins
- » **1** devant le conseil de l'ordre des infirmiers

MISE EN CONFORMITÉ RGPD

La mise en conformité au RGPD s'inscrit dans une démarche continue. Aussi, l'année 2024 a été consacrée à la poursuite de la mise en conformité du Service.

Parmi toutes les actions menées en matière de conformité en 2024, seulement certaines d'entre elles sont présentées ici.

Trois des Services de Prévention et de Santé au Travail d'Ille-et-Vilaine, à savoir : l'Association Santé Travail 35, Santé au Travail en pays de Fougères et Santé Travail Saint-Malo ont fusionné en une seule et même entité à compter du 1^{er} janvier 2024, Prévention Santé Travail 35.

Cette fusion a eu pour conséquence un changement de responsable de traitement, c'est-à-dire de la personne morale qui détermine les finalités et les moyens du traitement de données personnelles. Les personnes concernées par le traitement de leurs données ont donc été informées conformément aux articles 13 et 14 du RGPD de l'identité du nouveau responsable de traitement : Prévention santé travail 35.

Cette fusion a également eu pour conséquence de modifier la désignation DPO pour Prévention santé travail 35 et de supprimer celle des Services de Fougères et de Saint-Malo.

En 2023, la sensibilisation générale au RGPD avait été ajoutée au parcours d'intégration des nouveaux embauchés. Comme prévu, cette sensibilisation a été dispensée à l'ensemble des collaborateurs de Prévention travail 35 à compter de janvier 2024 afin notamment que tous les collaborateurs aient le même niveau de connaissance en matière de protection des données suite à la fusion. Pour rappel, sont présentés lors de cette sensibilisation : les notions clés et principes fondamentaux du RGPD, les obligations du service en tant que responsable de traitement ainsi que le rôle et les obligations des collaborateurs dans le cadre de la mise en conformité du Service au RGPD.

Ces sensibilisations furent ainsi l'occasion de rappeler aux professionnels du Service les bonnes pratiques en matière de protection des données et ont par conséquent fait augmenter le nombre de sollicitations des collaborateurs auprès du DPO. A ce jour, 279 personnes exerçant au sein du service ont été sensibilisées sur cette thématique. La sensibilisation des collaborateurs étant l'une des mesures essentielles afin de sécuriser le traitement des données, la sensibilisation des nouveaux embauchés dès leur arrivée se poursuit et d'autres sensibilisations sur des thématiques plus spécifiques sont projetées dans les prochains mois et les années à venir.

Dans cette logique, une fiche de sensibilisation « RGPD, ce que je dois savoir : en tant qu'agent d'accueil », a été réalisée en 2024 en collaboration avec le service communication et sera déployée prochainement.

Dans le cadre de la refonte totale du registre des traitements de données réalisés par le Service, et dans la perspective de la fusion, de nouveaux outils avaient été élaborés en 2023. En 2024 un travail de fond sur les fiches de traitement du registre a été entamé et devrait se finaliser prochainement.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est 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 avait débuté en 2023, ce travail s'est poursuivi en 2024.

Ainsi, une analyse préliminaire a été élaborée en collaboration avec la juriste du service dont il ressortait notamment la nécessité de recueillir le consentement des salariés concernés afin de répondre aux exigences réglementaires. Ainsi, un formulaire de consentement ainsi qu'un livret d'information, répondant au principe de transparence du RGPD et par conséquent permettant le recueil d'un consentement éclairé ont été élaborés.

La collaboration du Service avec de nouveaux prestataires et partenaires en 2024 fut l'occasion de poursuivre la démarche de contractualisation des relations en matière de protection des données personnelles. Le contrat encadrant la relation dépendant de la qualité de chaque partie à agir, chaque relation a fait l'objet d'une étude permettant de définir la qualification retenue pour chaque acteur du traitement. Cette analyse est essentielle notamment afin de déterminer les actions à mener en matière de protection des données par chacun des acteurs et la responsabilité associée. En 2024, 4 contrats de sous-traitance du traitement de données ont été signés et 2 accords de responsabilité conjointe du traitement de données.

L'année 2023 avait été marquée par la publication du référentiel de certification des SPSTI AFNOR SPEC 2217. Une analyse des exigences du référentiel en matière de RGPD avait été réalisée au niveau régional et les actions associées identifiées. En 2024, des travaux sur les éléments de preuve, relatifs au RGPD, nécessaires en vue de la certification du Service ont été menés, parmi lesquels figurent notamment :

- la rédaction d'une procédure RGPD,
- la rédaction d'une mention d'information relative aux actions mises en œuvre par le service dans le cadre de sa mise en conformité au RGPD,
- la formalisation d'une procédure de traitement des exercices de droits RGPD.

La démarche qualité mise en œuvre dans le cadre de la certification du Service fut également l'occasion de mener plusieurs travaux en collaboration avec la juriste du Service ainsi que la responsable technique fonctionnel. Ainsi, une refonte des formulaires de demande d'accès au DMST a été réalisée, des procédures de transfert des DMST interne et externe ont été rédigées et la partie relative au RGPD dans le règlement intérieur destiné aux adhérents du service a été mise à jour. Ces travaux furent l'occasion notamment de mener une analyse au regard de la réglementation applicable à ces sujets en matière de protection des données et ainsi d'alerter sur les points de vigilance et les recommandations associées.

ANNEXES

Annexe 1 - p.123

Statuts de Prévention santé travail 35

Annexe 2 - p.132

Règlement intérieur des adhérents de Prévention santé travail 35

Annexe 3 - p.148

Règlement intérieur de la Commission de Contrôle

Annexe 4 - p.151

Agrément de la DREETS

Annexe 5 - p.154

Bilan 2024 de Co-Réso

Annexe 6 - p.172

Bilan 2024 de Toxilist

Annexe 7 - p.173

Bilan 2024 de l'ADIPH 35

Annexe 8 - p.189

Documentation Prévention santé travail 35



ANNEXE 1

STATUTS DE PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35



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

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^{ème} Partie - Livre VI - Titre II, y compris, sous réserve de dispositions contraires fixées par voie d'accord de branche étendu, les particuliers employeurs.

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

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

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

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

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

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

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

Article 8 - Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd par :

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

La procédure de radiation est précisée dans le règlement intérieur.

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

Titre 3 - Les ressources de l'Association

Article 9 - Ressources

Les ressources de l'Association se composent :

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

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

Titre 4 - Conseil d'Administration

Article 10 - Composition

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11 - Perte de la qualité d'administrateur

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

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

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

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

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

Article 12 - Fonctionnement du Conseil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 13 - Bureau

L'Association comporte un Bureau comprenant au minimum :

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 14 - Président et Secrétaire

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

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

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

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

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

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

Le Secrétaire seconde le Président dans l'exercice de ses fonctions. Il établit, ou fait établir sous son contrôle, les procès-verbaux des réunions et délibérations du Conseil d'Administration et des assemblées générales.

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

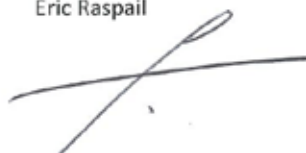
Les présents statuts entreront en vigueur le 01/01/2024.

Statuts approuvés en Assemblée Générale Extraordinaire le 21 juin 2023.

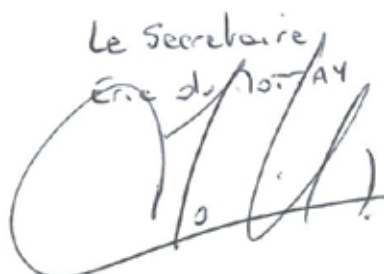
Le Président
Patrick Mercier



Le Directeur Général
Éric Raspail



Le Secrétaire
Eric du 10/11/24



ANNEXE 2 RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES ADHÉRENTS DE PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35



Règlement Intérieur

| Membres adhérents
& membres associés



Prévention santé travail 35

3 allée de la Croix des Hêtres - CS90850 - 35708 Rennes Cedex 7 | 02 99 12 13 00
www.preventionsantetravail35.fr

Table des matières

Titre I – Principes généraux	2
Article 1 – Compétence territoriale et professionnelle	2
Article 2 – Conditions d'adhésion & d'affiliation	2
Article 3 – Démission du membre adhérent	3
Article 4 – Radiation	3
Titre II – Obligations réciproques de l'Association et de ses membres adhérents	4
Article 5 – Obligations de l'Association à l'égard de ses membres adhérents	4
Article 6 – Contrepartie mutualisée à l'adhésion (offre socle).....	5
Article 7 – Obligations de chaque membre adhérent	8
Titre III – Offre spécifique dédiée aux membres associés	12
Article 8 – Offre spécifique	12
Titre IV – Fonctionnement de l'Association	12
Article 9 – Communication aux membres adhérents et membres associés	12
Article 10 – Relations avec le personnel de l'Association	12
Article 11 – Confidentialité et sécurité des données personnelles	12
Article 12 – Commission Médico-Technique [CMT].....	13
Article 13 – Instance dirigeante : le Conseil d'Administration [CA]	14
Article 14 – Instance de surveillance : la Commission de Contrôle [CC].....	14
Article 15 – Projet de Service Pluriannuel.....	15
Article 16 – Agrément	15
Article 17 – Certification	15
Article 18 – Entrée en vigueur.....	15

Le présent Règlement Intérieur est établi par le Conseil d'Administration de PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 en application de l'article 20 de ses statuts. Il complète ces derniers en traitant des divers points qui n'y sont pas explicitement précisés, s'agissant des modalités de leur application, des obligations réciproques de l'Association d'une part, et des membres adhérents (bénéficiaires de l'offre socle telle que détaillée à l'article 6 du présent règlement intérieur) et membres associés (bénéficiaires de l'offre spécifique telle que précisée à l'article 8 du présent RI) d'autre part, et, de manière générale, de l'organisation et du fonctionnement du Service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Il est opposable à tout membre adhérent et membre associé à PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35.

Titre I - Principes généraux

Compétence | Adhésion | Affiliation | Démission | Radiation

Article 1 - Compétence territoriale et professionnelle

La compétence territoriale de PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 s'étend aux communes :

- De l'arrondissement de Rennes ;
- De l'arrondissement de Fougères – Vitré ;
- De l'arrondissement de St Malo ;
- Dans l'arrondissement de Redon, aux communes des cantons de Guichen et Sel-de-Bretagne ;

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

Article 2 - Conditions d'adhésion & d'affiliation

Conformément aux statuts, peut devenir membre adhérent tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du travail, 4^{ème} Partie, Livre VI, Titre II, situé sur la zone de compétence territoriale et professionnelle de l'Association. Le chef d'entreprise, non salarié, peut intégrer l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion.

Conformément aux articles D. 4625-23 et suivants du Code du travail, pourront également adhérer à PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35, au titre des travailleurs éloignés, toute entreprise employant des salariés détachés du siège social, travaillant et résidant dans la zone de compétence géographique de PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35, au titre d'une adhésion dite de « proximité ».

Sous réserve de dispositions réglementaires et conventionnelles contraires, tout particulier employeur peut également adhérer à l'Association.

Par ailleurs, peuvent devenir membres associés, par affiliation, les personnes morales ou physiques suivantes pour lesquelles l'Association intervient :

- Les collectivités territoriales, les services de l'Etat et les établissements publics ayant la personnalité juridique, relevant de la Médecine de Prévention, dans le cadre d'une convention d'affiliation personnalisée et validée par le Bureau du Conseil d'Administration, et sous réserve que la réglementation le leur permet et de disposer des moyens nécessaires, notamment en termes de ressources médicales ;
- Les travailleurs indépendants du livre VI du Code de la sécurité sociale s'affiliant à l'Association en vue de bénéficier de l'offre spécifique.

Tout membre adhérent ou associé est tenu :

- De dûment remplir une demande d'adhésion, ou d'affiliation suivant sa situation, dans laquelle il déclare accepter toutes les clauses des statuts de l'Association et du présent règlement intérieur, respecter les prescriptions législatives et réglementaires applicables dans le domaine de la santé au travail ainsi que les règles de fonctionnement de l'Association dans le cadre de la réalisation de son activité, ainsi que les priorités arrêtées par le projet de service approuvé par le Conseil d'Administration ;
- De s'acquitter des droits d'entrée et cotisations, ainsi que toute autre somme due à l'Association, en application des statuts et du présent Règlement Intérieur.

L'adhésion ou affiliation n'est effective qu'à réception du dossier dûment complété et accompagné du règlement des droits d'entrée et de la cotisation.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

L'affiliation à l'offre spécifique du travailleur indépendant – membre associé est quant à elle d'une durée minimale d'un an. Son renouvellement est subordonné à l'accord express du travailleur indépendant.

Article 3 - Démission du membre adhérent

Le membre 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. Pendant cette période, l'adhérent se doit d'honorer toutes ses obligations.

A l'issue de cette période, l'employeur assume l'entière responsabilité de l'organisation d'un Service de prévention et de santé au travail conformément à ses obligations légales applicables en la matière.

Article 4 – Radiation

L'article 8 des Statuts stipule qu'un membre peut être radié sur décision du Conseil d'Administration dans les cas suivants :

- Non-paiement ou retard de paiement des droits et cotisations ;

- Infraction aux Statuts ou RI de l'Association, inobservation des obligations incombant aux membres adhérents au titre de la réglementation ou tout acte contraire aux intérêts de l'Association ou de l'ensemble des membres adhérents et membres associés ou tout autre motif grave.

Hors ces situations, dans le cas où le Conseil d'Administration envisagerait une telle sanction, il notifiera au membre adhérent ou au membre associé par LRAR, les motifs qui l'amènent à ouvrir cette procédure et l'invitera à présenter sa défense par écrit dans le mois suivant la date de 1^{ère} présentation de cette notification. Si le membre adhérent ou membre associé 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 lui sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toute radiation est portée à la connaissance de l'Inspecteur du Travail.

Tout membre radié, peut solliciter une nouvelle adhésion / affiliation à PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35. Les membres radiés pour défaut de paiement seront soumis à un droit d'entrée majoré, en sus de la cotisation, dont les montants seront proposés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'Assemblée Générale. Cette ré-adhésion / ré-affiliation ne pourra être envisagée que sous réserve du paiement intégral des sommes dues, y compris celles dont le non-paiement est à l'origine de sa radiation ainsi que des frais de recouvrement.

Titre II - Obligations réciproques de l'Association et de ses membres adhérents

Article 5 - Obligations de l'Association à l'égard de ses membres adhérents

En contrepartie de la cotisation versée, l'adhésion permet au membre adhérent de bénéficier d'actions, individualisées ou collectives, mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire, en conformité avec ses obligations d'impartialité et d'égalité de traitement vis-à-vis des membres adhérents.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, l'Association fournit à ses membres adhérents et à leurs travailleurs un ensemble socle de service en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel de l'état de santé et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

A cet effet, il est rappelé que l'Association a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Elle contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, les interventions de PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 comprennent, conformément à l'article L. 4622-2 du Code du travail :

- La conduite d'actions de santé au travail ;
- Une aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

- Le conseil aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ;
- L'accompagnement de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- 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, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- Le suivi et la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- La participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.

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

Article 6 - Contrepartie mutualisée à l'adhésion (offre socle)

Article 6.1 - Actions sur le milieu de travail (AMT) et prévention du risque professionnel

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail réalisent des actions sur le milieu de travail à visée préventive. Les intervenants assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui.

Elles peuvent comprendre, conformément à l'article R. 4624-1 du Code du travail :

- 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 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 L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être modifiée en fonction de potentielles évolutions réglementaires, des projets présentés par la Commission Médico-Technique de l'Association 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 tout employeur adhérent 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'employeur adhérent doit se prêter à toute visite d'un professionnel de santé du Service, et plus généralement, d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire intervenant sous l'autorité d'un Médecin du travail, sur les lieux de travail, lui permettant d'exercer les missions dévolues au Service de prévention et de santé au travail.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un CSE (Comité Social et Economique) ou une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de travail), le membre adhérent doit veiller à ce que le Médecin du travail du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, qui fait de droit partie du Comité/Commission, soit informé en temps utile des dates des réunions, et en tout état de cause, en respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Le membre adhérent informe le Service ou le Médecin du travail lorsqu'il fait appel directement à un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) enregistré extérieur au SPSTI, auquel il confie une mission.

Il est par ailleurs rappelé que, relativement à ses Actions sur le Milieu de Travail (AMT), le Service n'intervient qu'à titre d'accompagnement et de conseil, et qu'il n'a pas vocation à se substituer à l'employeur ou à l'obliger à utiliser une méthode d'analyse, de gestion des risques déterminée.

Au surplus, les membres adhérents peuvent bénéficier d'action de sensibilisation collective à la prévention et des conseils collectifs de prévention, pour traiter d'une problématique collective commune à un métier, à un secteur d'activité ou en rapport avec un risque professionnel collectif 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 sont proposées aux membres adhérents de l'Association dans les conditions définies par le projet pluriannuel de service.

Article 6.2 – Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les demandes de visite sont à effectuer selon les seules modalités indiquées par le Service.

Les visites sont organisées, au mieux des possibilités du Service, dans les meilleures conditions et les meilleurs délais en lien avec le membre adhérent afin de favoriser le présentisme et de respecter au mieux les délais réglementaires applicables en la matière.

Il incombe au membre adhérent de faire connaître à l'Association les nouveaux embauchés. Il en va de même pour les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R.4624-31 du Code du Travail soit après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Le membre adhérent est également tenu d'informer le Médecin du travail de tout arrêt d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail et ce, afin que ce dernier puisse apprécier l'opportunité, notamment, d'un nouvel examen médical et préconiser les mesures de prévention des risques professionnels avec l'équipe pluridisciplinaire (Article R. 4624-33 du Code du travail).

Il est de la responsabilité du membre adhérent de solliciter auprès du service les visites prévues par la réglementation, d'avertir les intéressés de la date du rendez-vous dans les meilleurs délais et de s'assurer que leurs salariés se sont bien rendus aux rendez-vous.

Les visites et examens pourront être effectués à distance, par vidéotransmission, sous réserve de satisfaire l'ensemble des conditions réglementaires applicables en la matière (appréciation de la pertinence par le professionnel de santé, consentement préalable du salarié, garantie de la confidentialité des échanges, etc.).

Le refus opposé par un salarié de répondre à toute convocation ne dispense pas le membre adhérent de faire figurer sur la liste du personnel, adressée au Service, le nom de ce salarié qui sera convoqué aux visites ultérieures.

Il appartient au membre adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des visites et examens médicaux (y compris les examens complémentaires) et, éventuellement, d'en faire figurer l'obligation dans le Règlement Intérieur de l'entreprise sous les sanctions que le RI prévoit pour inobservation des consignes données au personnel.

Le membre adhérent, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit en aviser sans délai le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

En aucun cas, le Service ne pourra être tenu pour responsable des conséquences survenant à la suite du refus des visites et examens médicaux par un salarié. Dans ce cas, la seule responsabilité incombe au membre adhérent.

› *Adaptations des modalités de suivi de l'état de santé applicable aux travailleurs temporaires :*

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 Prévention et 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 L.4624-3 CT ou avis d'inaptitude rendu en application L.4624-4 CT 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 de l'article L.4624-3 CT ou avis d'incapacité rendu en application de l'article L. 4624-4 CT n'a été émis au cours des deux dernières années.

L'Association rappelle à cet effet la nécessité pour les Agences d'Emploi de consulter le Portail Régional Intérim avant toute demande de visite d'embauche.

› *Adaptations des modalités de suivi de l'état de santé applicable aux salariés multi-employeurs :*

En conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière, les salariés ayant plusieurs employeurs bénéficieront d'une mutualisation de leur suivi individuel de leur état de santé, sous réserve de réunir l'ensemble des conditions énoncées par le décret n° 2023-547 du 30 juin 2023.

Article 6.3 - Cellule de prévention de la désinsertion professionnelle

Le Service de prévention et de santé au travail comprend une cellule pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) chargée :

- de proposer des actions de sensibilisation,
- d'identifier les situations individuelles,
- de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 CT,
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 6.4 - Offre complémentaire

Dans le respect des missions générales qui lui sont confiées, l'Association pourra définir et proposer une offre complémentaire d'interventions ne correspondant pas à celles visées ci-dessus.

Article 7 – Obligations de chaque membre adhérent

Article 7.1 - Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

a) La cotisation due par le membre adhérent (offre socle)

En contrepartie de l'offre socle, chaque membre adhérent s'engage à régler chaque année, selon les modalités qui lui seront communiquées, sa cotisation, laquelle est une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.

Tout membre 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 ne constituant que l'une des missions dévolues par la loi aux SPSTI. 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 le membre adhérent et le bénéfice d'une action au cours d'une même année.

b) Le montant de la cotisation (offre socle)

Le montant de la cotisation et la grille tarifaire sont proposés par le Conseil d'Administration en conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière, et approuvés par l'Assemblée Générale.

c) Le financement de l'offre complémentaire

Les services complémentaires font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le cas échéant, le montant des cotisations et la grille tarifaire correspondants sont proposés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'Assemblée Générale.

d) L'appel de cotisation

La cotisation annuelle est due pour tout salarié figurant à l'effectif au 1^{er} janvier de l'année considérée (ou, le cas échéant, au jour de leur adhésion). Elle est payable d'avance par appel de l'Association :

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

Le membre adhérent s'engage à permettre le contrôle, par le Service, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé.

En complément de cette cotisation, une facturation mensuelle complémentaire sera adressée à au membre adhérent pour tout nouveau salarié ne figurant pas à l'effectif du 1^{er} janvier de l'année considérée (ou, le cas échéant, au jour de leur adhésion), dès une visite effectuée.

Aucun remboursement de cotisations ne peut être effectuée 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 donne lieu à une facturation complémentaire (dont le montant sera proposé par le Conseil d'Administration et approuvé par l'Assemblée Générale).

Les employeurs "réadhérant" suite à radiation administrative de leur compte pour absence de déclaration annuelle, pour non-paiement de la cotisation annuelle ou encore pour radiation prononcée par le Conseil d'Administration pour motif grave, sont soumis à un droit d'entrée

majoré. 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 le membre 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 membres 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 employeurs de salariés multi-employeurs au sens du décret n° 2023-547 du 30 juin 2023, à savoir bénéficiant d'une mutualisation du suivi individuel, la cotisation annuelle sera répartie à parts égales entre ses employeurs, ceci en conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière ;
- S'agissant des entreprises de travail temporaire, des associations intermédiaires, et des intermittents du spectacle suivis pour le compte du Thalie Santé, 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 (AMT), etc.). Afin de permettre au Service d'apprécier la charge, l'entreprise ou le membre adhérent concerné s'engage à déclarer ses prévisions de missions pour l'année à venir. Pour ces mêmes entreprises, les cotisations seront appelées chaque mois après réalisation des actions. S'agissant du délai de prévenance pour annuler le rendez-vous, il est fixé à 5 jours ouvrés. En deçà, l'absence sera facturée.

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

e) Les impayés

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

Si ce rappel reste sans effet, un second rappel sera adressé au membre adhérent lui précisant que le non-paiement des sommes dues à l'échéance fixée entraînera la radiation de son compte de l'Association. Il en est de même en cas de non-déclaration des effectifs pour l'année en cours.

Les entreprises de 50 salariés et plus qui ne règleraient 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.

En cas de recours contentieux, les frais de recouvrement sont à la charge du membre adhérent.

Article 7.2 - Communication du document portant sur le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels

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.).

Afin de bénéficier de l'offre socle, l'employeur doit apparaître sur cette liste nominative.

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.

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'Association.

Il doit par ailleurs informer l'Association de tout changement de sa situation (adresse, raison sociale, cession, cessation d'activité, etc.).

Il communique parallèlement à l'équipe pluridisciplinaire de santé au 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'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que ses mises à jour, 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 D. 4625-25 et suivants du Code du travail).

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

Titre III - Offre spécifique dédiée aux membres associés

Article 8 – Offre spécifique

L'Association propose une offre spécifique de services à destination des travailleurs non-salariés, conformément à l'article L. 4621-3 du Code du travail. Le cas échéant, une convention individuelle d'affiliation formalisera les relations entre l'Association et le membre associé.

Une annexe au présent Règlement Intérieur en déterminera les composantes et interventions, ainsi que les modalités de financement de cette offre.

Titre IV - Fonctionnement de l'Association

Article 9 – Communication aux membres adhérents et membres associés

Le Service de Prévention et de Santé au travail Interentreprises (SPSTI) communique à ses membres adhérents ainsi qu'au Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail et rend publics :

- Son offre de services relevant de l'ensemble socle mentionné à l'article L. 4622-9-1 ;
- Son offre de services complémentaires ;
- Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution ;
- L'ensemble des documents dont la liste est fixée par décret, à savoir les résultats de la dernière certification, le Projet de Service pluriannuel ainsi que l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'ensemble de ces documents seront mis à disposition des membres adhérents et membres associés sur le site internet de l'Association, au plus tard à la fin de l'année à laquelle ils ont été établis.

Article 10 – Relations avec le personnel de l'Association

En cas de comportement agressif ou irrespectueux envers l'un des membres du personnel de l'Association, la Direction peut signifier l'acte de l'agresseur par un écrit circonstancié au membre ou associé afin de procéder à un rappel à la loi.

Article 11 – Confidentialité et sécurité des données personnelles

Dans le cadre de sa mission de prévention et de suivi de la santé au travail, le SPSTI, Prévention Santé Travail 35, est amené à collecter des données personnelles, à les exploiter et les conserver.

La protection des données personnelles étant l'une des préoccupations majeures du Service, PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 s'engage à respecter, dans le cadre de ses activités, les dispositions du règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données,

dit "RGPD" et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018.

Ainsi, les traitements de données personnelles réalisés par le Service sont mis en œuvre dans des conditions garantissant leur protection contre toute atteinte et tout accès non autorisés, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, et ce, dans le respect du secret professionnel et/ou du secret médical auxquels sont soumises en fonction de leur mission, les personnes exerçant leur activité au sein du Service.

Pour connaître les modalités des traitements de données personnelles réalisés par le Service et les droits des personnes dont les données personnelles sont traitées, les membres adhérents et membres associés peuvent consulter notre [politique de protection des données personnelles](http://www.preventionsantetravail35.fr) sur www.preventionsantetravail35.fr.

Article 12 – Commission Médico-Technique [CMT]

Une Commission Médico-Technique est instituée. Elle a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La CMT élabore le Projet de Service pluriannuel. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du Service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- A l'équipement du service ;
- A l'organisation des actions en milieu de travail, et du suivi de l'état de santé des travailleurs ;
- A l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R 4623-14 du code du travail ;
- A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- Aux modalités de participation à la veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

Elle se réunit au minimum trois fois par an.

Elle rédige un règlement intérieur.

La Commission Médico-Technique est constituée à la diligence du Président du Service de prévention et de santé au travail conformément à l'article D. 4622-29 du Code du travail.

Elle est composée :

- du Président du Service de prévention et de santé au travail ou de son représentant,
- des Médecins du travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) du service, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- des Infirmiers, ou s'il y a lieu de leurs délégués,

- des Assistants de Services de prévention et de santé au travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- des Professionnels de santé recrutés après avis des Médecins du travail ou, s'il y a lieu de leurs délégués.

Elle communique ses conclusions au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle. Elle les tient à disposition du Médecin Inspecteur du travail. Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

Article 13 – Instance dirigeante : le Conseil d'Administration [CA]

Comme rappelé dans les statuts, l'Association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration.

Sur proposition de son Président, il nomme un Directeur dont l'étendue des pouvoirs est fixée par le Président.

Article 14 – Instance de surveillance : la Commission de Contrôle [CC]

Comme rappelé dans les statuts de l'Association, l'organisation et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle.

Elle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président du Service de prévention et de santé au travail.

La Commission de Contrôle comprend 9 membres (3 représentants employeurs et 6 représentants salariés) issus des entreprises adhérant au Service de prévention et de santé au travail et désignés pour 4 ans. 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 organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

Tous les 4 ans (durée des mandats), l'Association interroge par écrit les organisations syndicales et professionnelles susvisées afin que ces dernières désignent leurs membres de la Commission de Contrôle.

Dans le cas où le nombre de membres n'atteint pas 9, à défaut de candidatures, un procès-verbal de carence est établi par le Président du Service.

Le Président de la CC est élu parmi les représentants des salariés. Le Secrétaire est élu parmi les membres employeurs. La fonction de Trésorier du CA est incompatible avec celle de Président de la Commission de Contrôle.

Le Directeur de l'Association assiste aux réunions de la Commission de Contrôle.

Des représentants des Médecins du travail assistent, avec voix consultative, à la CC dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

La Commission de Contrôle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du Service de santé au travail et sur toute question relevant de sa compétence, suivant les dispositions des articles D. 4622-31 et D.4622-32 du Code du travail.

Elle élabore son règlement intérieur.

Article 15 – Projet de Service Pluriannuel

Le Service élabore, au sein de la CMT, un Projet de Service Pluriannuel qui définit les priorités d'action du Service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L. 4622-10. Le Projet est soumis à l'approbation du CA et fait l'objet d'une communication auprès des membres adhérents de l'Association. Les priorités et les objectifs qu'il contient orientent l'utilisation des moyens de l'Association.

Article 16 – Agrément

L'Association fait l'objet d'un agrément par l'autorité administrative, pour une durée de cinq ans, visant à s'assurer de sa conformité aux dispositions qui lui sont applicables. Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification mentionnée à l'article L. 4622-9-3.

Le Président de l'Association informe chaque membre adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

Article 17 – Certification

L'Association fait l'objet d'une procédure de certification dans les conditions fixées par l'article L. 4622-9-3 du Code du travail.

Article 18 – Entrée en vigueur

Le présent Règlement Intérieur (RI) est applicable aux membres adhérents et associés de l'Association dès son adoption par le **Conseil d'Administration du 22.05.2024**.

Il sera porté à la connaissance de l'**Assemblée Générale du 20.06.2024**.

Pour toutes les dispositions non prévues par le RI, les parties s'en remettent 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

PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35

Service de Prévention et de Santé au Travail



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

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION DE CONTRÔLE DU SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES D'ILLE-ET-VILAINE - PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL35

(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 5

DÉCISION D'AGRÈMENT DE LA DREETS

Prévention santé travail 35 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. Prévention santé travail 35 a vu son agrément renouvelé en septembre 2024.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités de Bretagne**

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

La Directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne et par délégation du 21 août 2023, la directrice régionale adjointe en charge du pôle Travail ;

Vu le Titre II du Livre Sixième de la Quatrième partie du code du travail et notamment les articles D.4622-48 et suivants du code du travail ;

Vu les dispositions du décret n°2021-1792 du 23 décembre 2021 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'Orientations des Conditions de Travail de Bretagne lors de sa séance plénière du 27 septembre 2023 ;

Vu la demande d'agrément présentée par le service PST 35, représenté par Monsieur MERCIER, président, par un dossier reçu complet à la DREETS le 13 mai 2024 ;

Vu l'avis favorable de la commission de contrôle ;

Vu les avis des médecins du travail ;

Vu le rapport et l'avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail en date du 9 septembre 2024 ;

Considérant qu'il ressort du dossier reçu et de l'enquête effectuée par le Médecin Inspecteur Régional du Travail que les moyens humains et matériels de PST 35 lui permettent de remplir ses missions et de mettre en œuvre son projet de service ;

Considérant néanmoins que des points relatifs au fonctionnement du service de prévention et de santé au travail restent à améliorer / consolider s'agissant notamment du fonctionnement de la Commission Médico Technique (CMT), de certaines formations obligatoires, du système informatique du SPST, du suivi des intérimaires et du déploiement de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ;

DECIDE

Le service de santé au travail PST 35 est agréé pour une durée de 5 ans, dans les conditions suivantes :

Article 1

La compétence du service de prévention et de santé au travail est définie :

- Pour le département d'Ille et Vilaine à l'exception des cantons de Bain de Bretagne, Grand Fougeray, Guichen, Maure de Bretagne, Pipriac, Redon et Sel de Bretagne.

- Pour les entreprises de tous les secteurs professionnels sur l'ensemble du territoire de compétence à l'exception des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le service est agréé pour le suivi des intérimaires sur la même zone géographique.

L'effectif cible attribué à chaque équipe pluridisciplinaire doit respecter la fourchette prescrite dans la politique régionale d'agrément, à savoir entre 4 000 et 7 000 salariés par équipe pluridisciplinaire.

Article 2

Le service est encouragé à améliorer le fonctionnement de la CMT par un meilleur cadrage de l'organisation des réunions de la commission via une co-construction du nouveau règlement intérieur entre les membres de la CMT et la direction de PST 35.

Article 3

En matière de formation, afin de tenir compte des évolutions réglementaires,

- la formation spécifique des IDEST devra être mise en conformité avec les dispositions de l'article R4623-31-1 du code du travail dès que possible.
- la formation des médecins du travail et des IDEST devra évoluer conformément aux dispositions du décret 2023-489 du 21 juin 2023 codifiées à l'article 4451-85-1 du code du travail, avant le 01/01/2026 afin de pouvoir poursuivre le suivi des salariés exposés aux rayonnements ionisants.

Article 4

Sur le plan technique, afin de tenir compte des évolutions réglementaires, le système informatique utilisé par PST 35 devra évoluer afin de répondre aux exigences des dispositions de l'article L4624-8-2 du code du travail (sécurité et interopérabilité), de permettre la mise en œuvre de l'INS (identifiant national de santé) et de respecter les règles du référentiel de certification relatives au RGPD.

Article 5

Concernant l'offre socle, il est attendu de PST 35 :

- de mettre en œuvre la réorganisation demandée par la DREETS en vue d'un suivi plus effectif des intérimaires.
- de faire évoluer l'organisation et le fonctionnement de la cellule PDP vers le modèle régional issu des travaux du groupe de travail du PRST, avec notamment la mise en œuvre d'actions collectives.

Article 6

Le renouvellement de l'agrément de PST 35 est accordé pour une durée de 5 ans, du 11 septembre 2024 au 11 septembre 2029.

Il peut être retiré dans les conditions réglementaires en vigueur :

- En cas de non-respect des dispositions des articles supra,
- si des infractions aux prescriptions législatives et réglementaires relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail sont constatées.

Fait à Cesson-Sévigné, le 11 septembre 2024



Hélène AVIGNON

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, de de la Santé et des Solidarités - Direction Générale du Travail – Bureau des conditions de travail et de l'organisation de la prévention (CT1) – 39-43 quai André Citroën – 57902 PARIS Cedex 15
- d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif – 3 contour de la Motte – CS 44416 – 35044 RENNES Cedex

ANNEXE 6 BILAN 2024 DE CO-RÉSO

Début de la prestation : mai 2008



Référente CO-RÉSO du contrat :

M^{me} Nathalie Barisoni, Coordinatrice des Services de Prévention et de Santé au Travail

Intervenants :

M^{me} Anne Kulundzic - M. Thomas Riche, M^{me} Hélène Berthiot, M^{me} Fanny Neveu, Assistants Sociaux du Travail

Rapport d'activité

2024 – Prévention santé travail 35

Intervenants :

Hélène BERTHIOT Anne KULUNDZIC
Fanny NEVEU Thomas RICHE
Assistants Sociaux du Travail

Emeline FLOCH/ Responsable d'Activité



ACCOMPAGNEMENT
PSYCHO-SOCIAL EN ENTREPRISE

FE_RA_SPST_CORESO_2024

Sommaire

- Présentation de CO-RÉSO
- Contexte d'intervention
- Modalités d'intervention
- Éléments chiffrés et analyse de ces données
- Partenaires et participation à des réunions
- Synthèse et perspectives

Présentation de CO-RÉSO

CO-RÉSO : L'expert breton, à vos côtés depuis 1960. Association Loi 1901

Nos métiers :

1. Service social du travail
2. Psychologie du travail & médiation
3. Formation



Notre équipe :

- 37 salariés, intervenant dans plus de 100 entreprises en Bretagne.

Secteurs d'intervention :

- Industrie agroalimentaire, technologie, tertiaire, commerce, services, santé, secteur public et privé...

Principes d'intervention :

- Autonomie, neutralité, responsabilité.
- Service social assuré par des professionnels diplômés, tenus au secret professionnel (articles 226-13 et 226-14 du code pénal, et article L411-3 du code de l'action sociale et des familles).

Rôle des intervenants :

- Interface entre vie professionnelle et personnelle.
- Écoute, analyse, accompagnement pour améliorer le bien-être et l'autonomie du salarié.
- Prévention, sensibilisation, information.
- Concertation avec les partenaires internes et externes.

CO-RÉSO : acteur de la qualité de vie et des conditions de travail, au service de votre performance.

Contexte d'intervention

Cadre juridique:

L'assistant social du travail est diplômé d'Etat (DEASS).

Il est tenu au secret professionnel et respecte un code de déontologie. Ainsi son activité est réglementée par :

- Le code de l'action sociale et des familles : L411-3
- Le code du travail : L4631-1 et 2
- Le code pénal : Articles 226-13 et 14
- 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 L4631-1* »
- L'article R4624-21 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.

Contexte d'intervention

La mission de CO-RESO auprès du SPST

Dans ce cadre, la convention de prestation entre Prévention santé travail 35 et CO-RESO 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

Déclinaison de l'intervention de l'Assistant social du Travail :

Pour réaliser la mission de conseil et d'appui l'assistant social du travail :

- reçoit une fiche de liaison adressée par le médecin
- organise un entretien en présentiel au sein du Service de Prévention et de Santé au Travail ou téléphonique si la personne ne peut se déplacer
- réalise une évaluation de la situation du salarié au regard de la demande du médecin du travail, l'informe sur ses droits, réoriente au besoin
- prend contact avec des partenaires externes (CARSAT, CPAM, ...)
- échange avec le médecin du travail si nécessaire à la bonne compréhension de la situation et de sa demande.
- rédige un compte rendu de l'entretien au médecin du travail prescripteur pour l'éclairer et le conseiller.

Contexte d'intervention

Fusion :
Au 1^{er} janvier 2024, STPF et AST 35 ont fusionné. Monsieur Raquet a pris la direction opérationnelle du nouveau secteur Fougères – Vitré.
Le service social a intégré la fusion en instaurant une seule adresse mail de contact et en favorisant la collaboration des assistants sociaux déjà présents dans les services.
Le rapport d'activité 2024 prend en compte la fusion et présente l'action du service social pour les sites où il intervient.

CO-RÉSO :
Les assistants sociaux de CO-RÉSO intervenant en service de prévention et de santé au travail sur le territoire breton ont travaillé en coordination pour homogénéiser les outils de communication. Ainsi, les trames de la fiche de liaison et du rapport d'activité ont été revues et sont identiques pour tous les services.

Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle :
En lien avec la loi du 2 août 2021, et à compter du 1^{er} septembre 2024 pour Prévention Santé Travail 35, les assistants sociaux du travail interviennent en tant que membres de droit de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle. L'intervention a lieu à tour de rôle en fonction des disponibilités.

Collaboration :
Dans le cadre de la formation des futurs assistants de service social, Madame Emilie Housseau stagiaire de 3^{ème} année d'assistant de service social a été accueillie de novembre 2023 à avril 2024.
Sur le site de Fougères, un nouveau médecin collaborateur a été reçu afin de présenter les missions de l'assistante sociale et les modalités de saisine du service.

Modalités d'intervention

Notre collaboration

Mise en place de la prestation en 2008 pour Rennes et 2016 pour Fougères. En 2024, 150 vacations ont été effectuées.

137 vacations étaient dédiées à la prise en charge des demandes individuelles, 11 vacations consacrées aux temps collectifs et 2 vacations dédiées à la formation. 126 vacations ont été effectuées pour Rennes (dont Vitré) par Anne Kulundzic, Fanny Neveu et Thomas Riche et 24 vacations pour Fougères par Hélène Berthiot.

À partir de février 2024, Fanny Neveu a remplacé Thomas Riche.

Hélène Berthiot et Fanny Neveu ont bénéficié de la formation sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle dispensée par ALJP (octobre 2024).

Modalités d'intervention

En 2024, les salariés orientés par les médecins du travail sont reçus sur les sites de Fougères, Vitré et Atalante Beaulieu.

Les plannings sont établis et transmis par mail pour chacun des sites.

Pour Fougères, le bureau est défini en fonction des disponibilités, pour Rennes un bureau est affecté aux assistants sociaux.

La fiche de liaison est à disposition des médecins sur le site intranet de Prévention santé travail 35. Chaque situation fait l'objet d'une évaluation sociale et d'un compte-rendu au médecin du travail.

Eléments chiffrés et analyse

Commentaires

En 2024, l'activité au sein de Prévention santé travail 35 est soutenue :

- + 57,14% de demande reçues pour Fougères.
- En augmentation continue sur l'ensemble du secteur Rennes/Vitré depuis 2022 (19% en 2023 puis 10% sur 2024).

L'évolution concerne tous types de demandes.

Les nouvelles demandes représente 85% de l'activité.

Les situations nécessitant un entretien supplémentaire représentent 15% de l'activité : elles traduisent une complexité des situations et/ou des situations sociales dégradées.

Nombre de
demandes reçues

382

+ 8%

Nouvelles
demandes

326

+ 16%

Eléments chiffrés et analyse

Données par site

	Nombre de demandes reçues 2024	Évolution par rapport à 2023
NORD-OUEST	24	-11,11%
SUD	81	+9,46%
LONGCHAMPS	44	+41,94%
SUD-EST	73	-22,34%
NORD-EST	49	-7,55%
OUEST	55	+71,88%
VITRE	12	-14,29%
FOUGERES	44	+57,14%

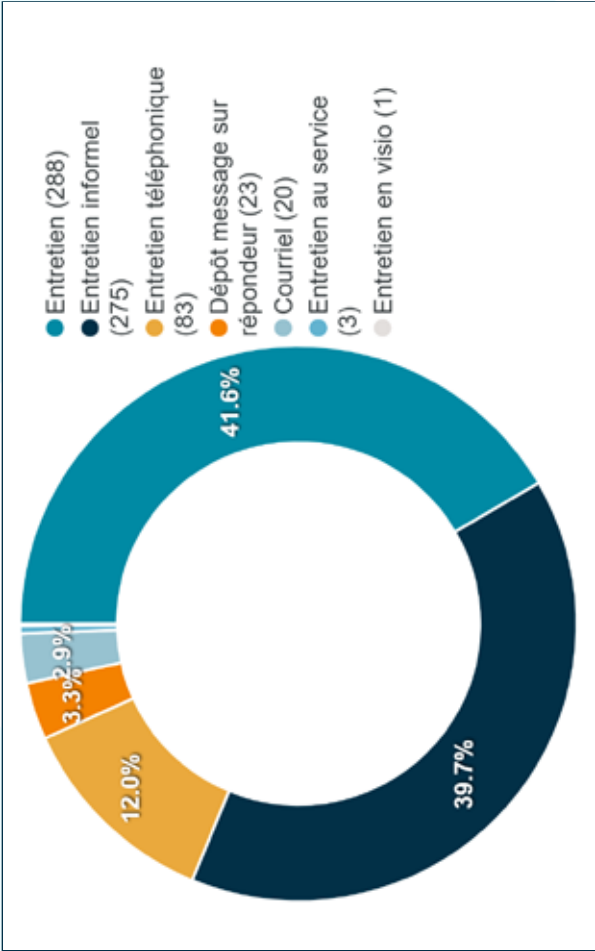
FE_RA_SPST_CORESO_2024



Éléments chiffrés et analyse

3

Mode de contacts avec les salariés



Commentaires

Les modalités (43%) « entretien informel » et « dépôt de message sur répondeur » correspondent à la prise de rendez-vous.

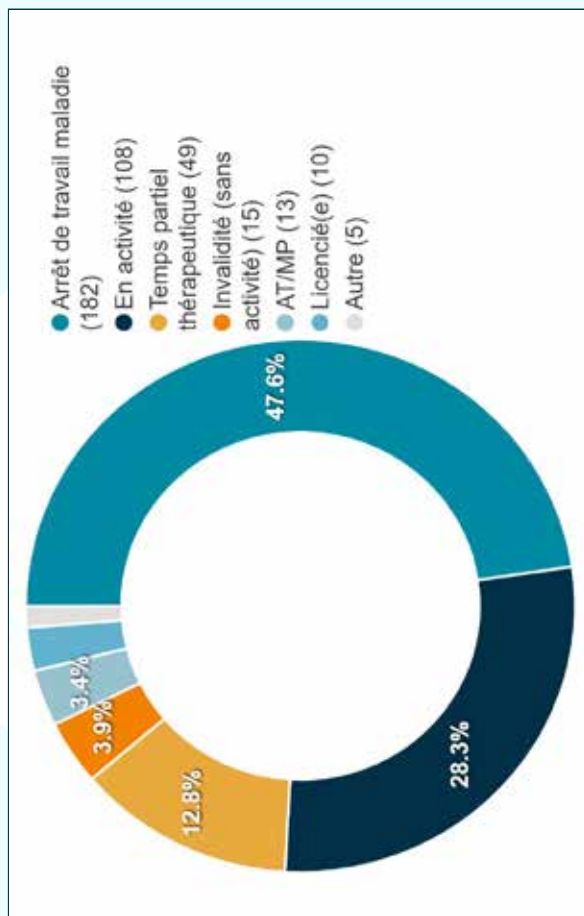
Les autres modalités (57%) sont en lien direct avec l'entretien social ou le suivi de celui-ci.



FE_RA_SPST_CORESO_2024

Éléments chiffrés et analyse

Situation professionnelle des salariés accompagnés

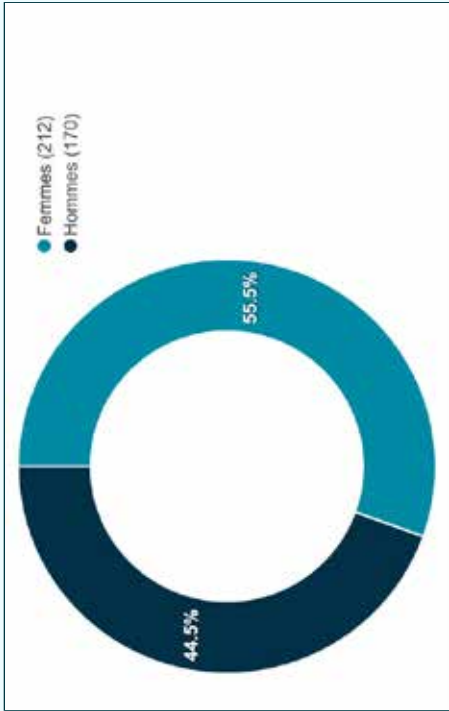


Commentaires

41% de la population reçue est en activité
(En activité et Temps partiel thérapeutique).

Éléments chiffrés et analyse

Répartition par genre



Répartition par âge



En corrélation avec les secteurs d'activité (aide à la personne / confection textile), la population féminine est plus importante sur Fougères (64%) que pour l'ensemble des sites.

Les deux premières tranches d'âge augmentent de 72% (- de 25 ans +160% et de 25 à 34 ans +50%). Malgré une proportion faible, cette hausse interroge :

- augmentation régulière d'année en année
- problématique de maintien en emploi auparavant rarissime associée à des situations sociales parfois dégradées.



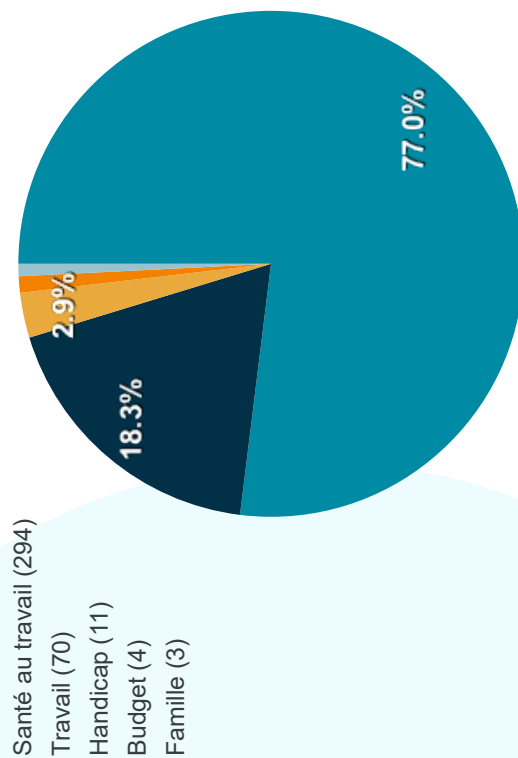
FE_RA_SPST_CORESO_2024

Éléments chiffrés et analyse

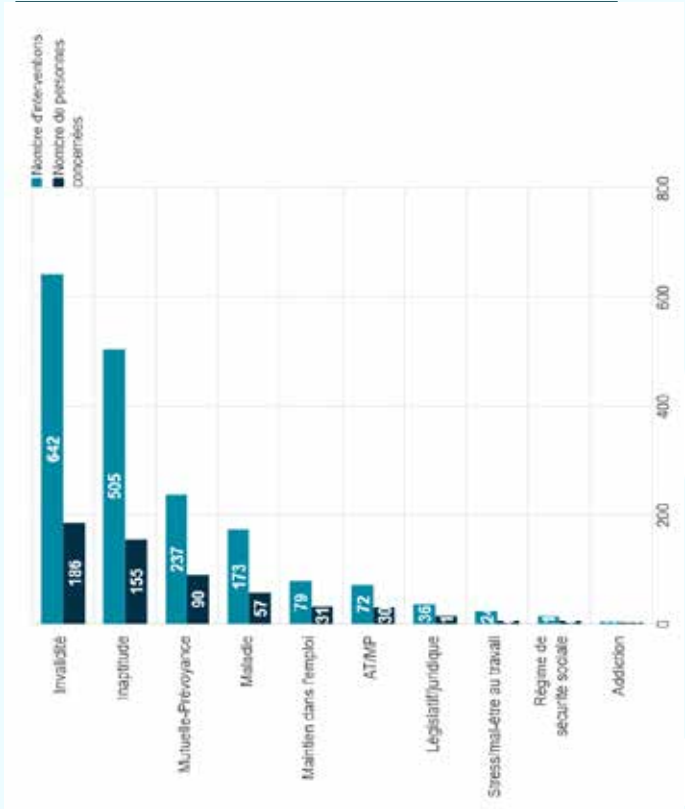
Répartition des dossiers par domaines d'intervention

La hiérarchie des domaines d'intervention reste stable pour tous les secteurs.

Toutefois, sur le secteur Fougères la progression du domaine « travail » est importante (+50%).



Éléments chiffrés et analyse



Dossiers et interventions : répartition « santé »

L'invalidité et l'inaptitude sont les sujets prégnants pour lesquels nous sommes sollicités.

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

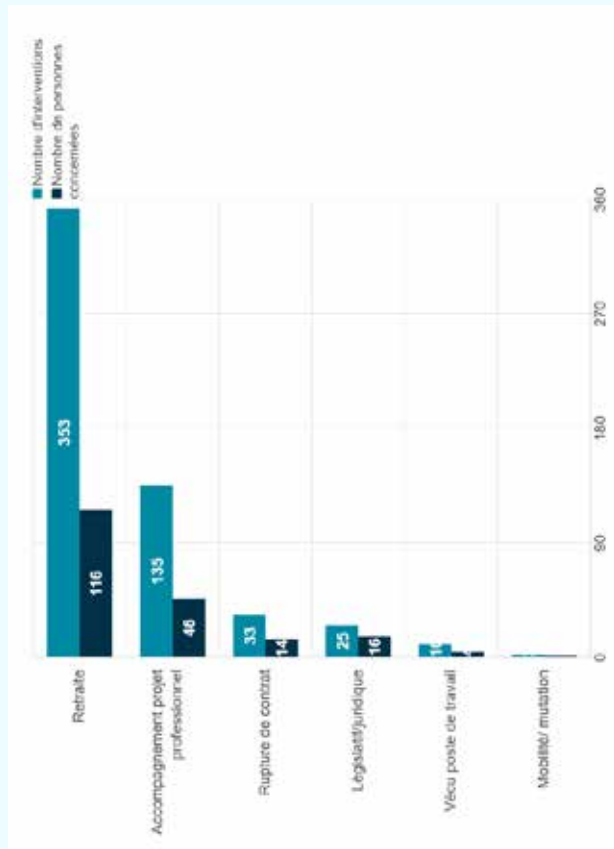
Un entretien autour de l'inaptitude permet d'informer les salariés sur les conséquences juridiques et sociales d'une décision d'inaptitude :

- Expliciter la procédure
- Définir les rôles des acteurs (médecins travail / traitant, employeur, salarié)
- Expliquer les impacts financiers (indemnités de licenciement, indemnité temporaire d'inaptitude (ITI), droits France Travail)
- Identifier les impacts sur la retraite.

L'objectif est de rendre les salariés « acteurs » de leur situation et de prévenir toute situation de rupture sociale.



Éléments chiffrés et analyse



Dossiers et interventions : répartition « travail »

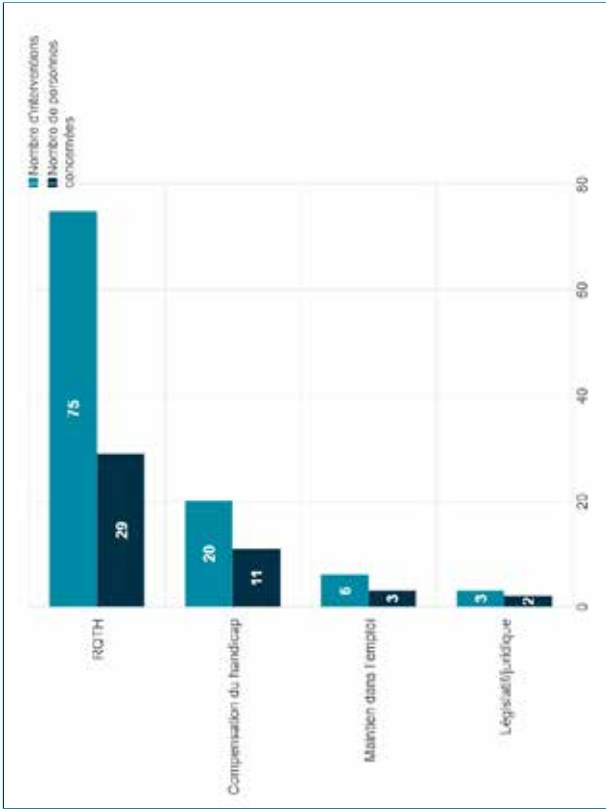
Lors d'un entretien autour de la retraite sont abordés :

- Le fonctionnement du système des retraites
- Les âges de départ en fonction des situations
- L'impact de l'état de santé sur l'âge de départ
- Les possibilités d'aménagement du temps de travail restant

L'entretien autour d'un projet professionnel permet d'informer les salariés sur :

- Les dispositifs d'accompagnement
- Les principales solutions de financement
- Les étapes du processus de reconversion: formation hors ou sur temps de travail, pendant un arrêt de travail ...

Éléments chiffrés et analyse



Dossiers et interventions : répartition « handicap »

L'accompagnement s'articule autour de la notion de Handicap et notamment de la RQTH.
Les salariés bénéficient d'une présentation du dispositif et des avantages liés à cette démarche en lien avec leur situation individuelle.

Les salariés peuvent être orientés vers les partenaires (CLIC ou MDPH).



FE_RA_SPST_CORESO_2024

Focus cellule PDP

Participation aux cellules pluridisciplinaires du SPST

- Loi du 2/08/2021 pour Renforcer la prévention en santé au travail transpose l'ANI du 10/12/2020
- Au travers de son titre II la loi vise à "mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle"
- Pour ce faire, elle prévoit plusieurs mesures dont la création d'une **cellule pluridisciplinaire** "chargée de proposer des actions de sensibilisation; d'identifier les situations individuelles; de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article 4624-3; de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévue à l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale; de procéder à l'information prévue à l'article L4622-2-1 du présent code." (article 4622-8-1 en vigueur depuis le 1/01/2024).
- Les assistantes sociales du travail participent à tour de rôle à la cellule depuis son lancement.

IV. Synthèse & perspectives

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 importante des sollicitations sur le secteur de Rennes/Vitré confirme la demande d'augmentation du nombre de vacations dans le rapport d'activité 2023.

Entre 2022 et 2024 : + 22,4% de sollicitations
+ 32% de nouvelles demandes

Une augmentation du nombre de sollicitation est aussi observée sur le secteur de Fougères (+ 57%).

La présence et la participation des assistantes sociales du travail à la cellule PDP depuis septembre 2024 a permis de renforcer la collaboration avec les différents acteurs ainsi que de mieux définir les rôles et places de chacun.

Perspectives

Mise en place d'une intervention du service social du travail sur le secteur de Saint-Malo afin que chaque secteur de PST 35 soit couvert.

Adaptation du nombre de vacations à l'évolution du nombre de sollicitations.

Poursuivre la participation à la cellule PDP et la collaboration avec les différents acteurs.



FE_RA_SPST_CORESO_2024

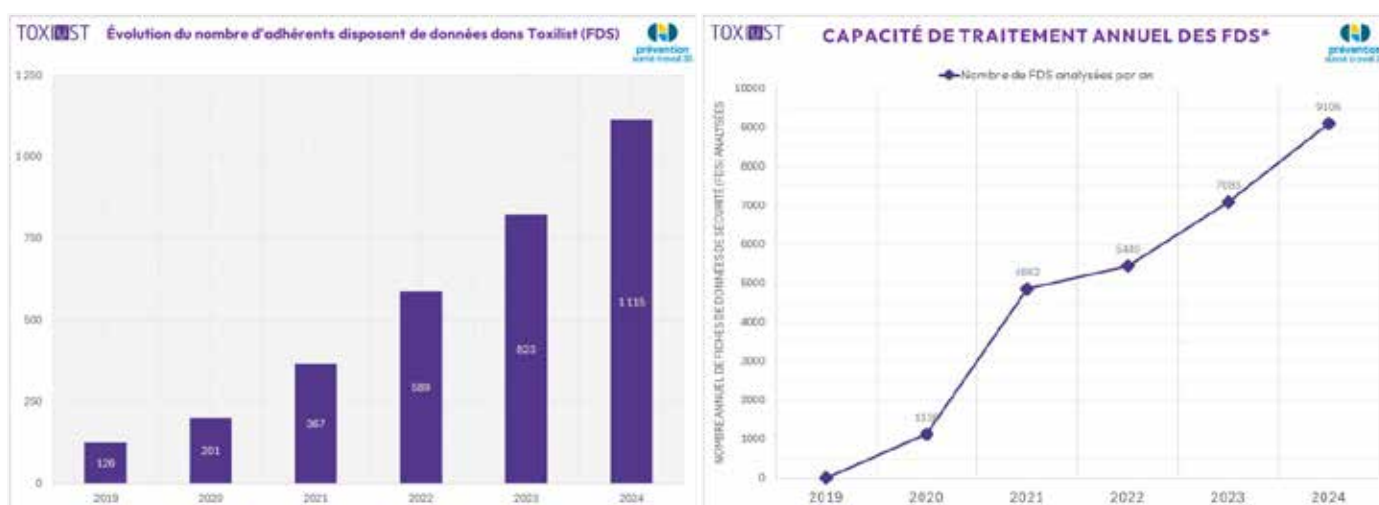
ANNEXE 7

BILAN 2024 DE TOXILIST

Quelques chiffres

En France, **TOXILIST** est une communauté de **110 professionnels** spécialisés en risque chimique, avec **5000 utilisateurs** et **270 000 fiches de données de sécurité** partagées au niveau national.

Prévention santé travail 35, membre fondateur de l'Association **TOXILIST**, a procédé à l'analyse de près de **30 000 fiches de données de sécurité** depuis 2019, présentes chez plus de **1100 entreprises adhérentes**, grâce à la **validation de 13 000 fiches** ensuite partagées au niveau national. En 2024, **350 entreprises adhérentes** ont été ainsi accompagnées dans leur évaluation du risque chimique, grâce à l'engagement de **60 préventeurs** de **prévention santé travail 35** ayant contribué à cette analyse du risque via **TOXILIST**.



*FDS : Fiche de Données de Sécurité.

Une association administrée par des directeurs de Services de Prévention et de Santé au Travail
TOXILIST fédère **80 Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises** (au 31/12/24) assurant le suivi de près de **10 millions de salariés** des entreprises privées de France, avec pour volonté de développer une collaboration inter-SPSTI durable dans le domaine de la toxicologie appliquée en santé au travail autour d'un objectif commun : **accompagner les entreprises dans la prévention des risques chimiques au travail**.

Une base d'informations toxicologiques collaborative et partagée en santé au travail

TOXILIST est aussi une **application collaborative** qui permet le partage et le recueil harmonisé d'informations sur les agents chimiques. Elle met à disposition des équipes santé travail des informations pour **aider le suivi de santé et conseiller les entreprises** sur la prévention du risque chimique. Elle optimise l'accompagnement des entreprises adhérentes des SPSTI dans le **repérage des dangers**, en facilitant l'**analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS)** telle que définie dans l'offre socle.

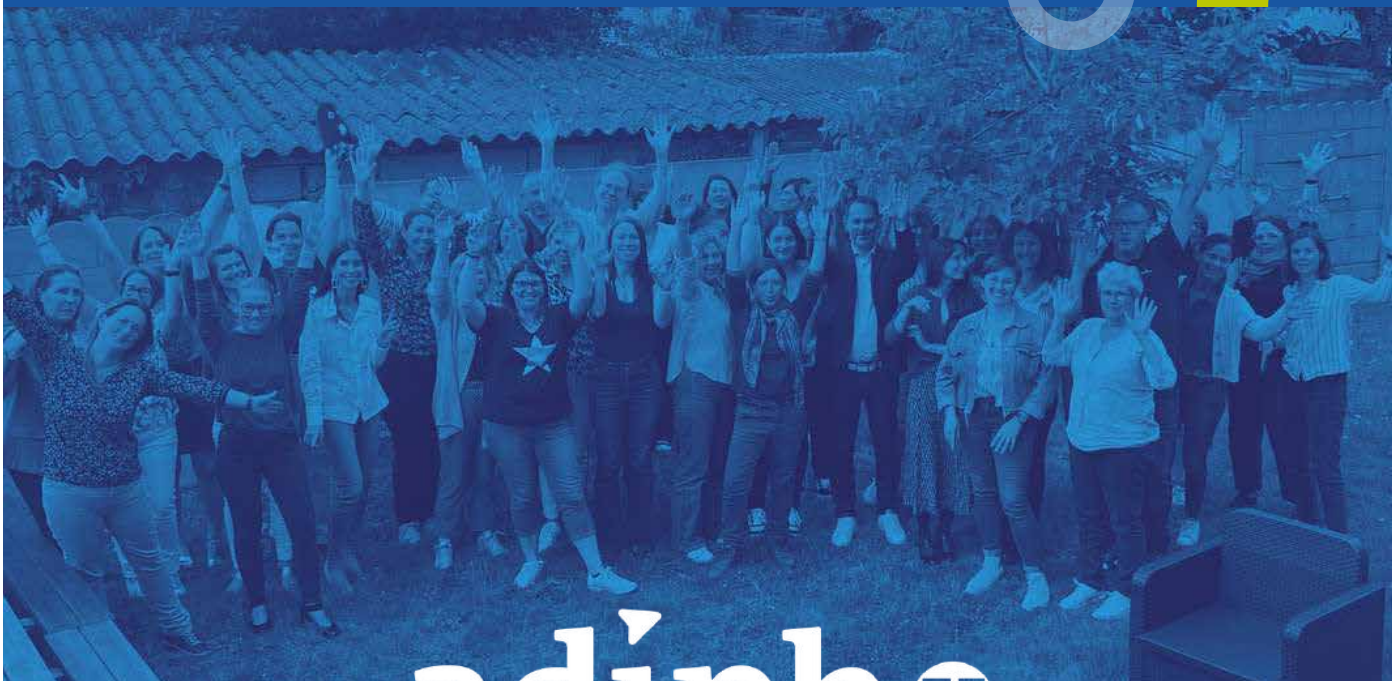
Un réseau de professionnels en toxicologie appliquée en santé au travail

L'Association **TOXILIST** a également pour volonté de **créer**, d'**animer** et de **coordonner** un **réseau de professionnels** afin de favoriser les échanges, le partage d'expertise et l'amélioration des pratiques. Elle organise des temps d'échanges et de rencontres entre professionnels, à l'image des **TOXIDAYS** : Journées Nationales de Toxicologie appliquée en Santé au Travail, qui ont été organisées en Mars 2024 à Marseille.

ANNEXE 8 BILAN 2024 DE L'ADIPH 35

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2024



adiph ³⁵
Vers une société **durable & inclusive**





Stade de l'emploi



Forum emploi et alternance



Le Kiosque Handi'Jeune



Job dating inversé
Saint-Malo



24H Emploi Formation



Le stade vers l'emploi



Parlons Handicap



Nuits de l'orientation



Forum emploi de Dol de Bretagne

ÉDITO



Chers administrateurs, salariés et partenaires,

C'est avec une immense joie et un profond respect que je vous présente le rapport d'activité de notre association pour l'année 2024.

En tant que président, je suis fier et satisfait de voir que l'on commence à toucher les résultats des réformes et des innovations engagées depuis 4 ans mais aussi les progrès significatifs et les défis relevés par nos équipes cette année. Ce rapport est bien plus qu'un document : c'est la preuve de notre engagement inébranlable envers notre mission.

Cette année, marquée par le lancement du nouveau projet stratégique 2023-2027, nous avons uni nos forces avec les acteurs clés que sont France Travail, les Services de Santé au Travail et les missions locales, atteignant des résultats ambitieux : 4 296 personnes ont retrouvé un emploi, 343 salariés ont été maintenus dans leur poste, et 335 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement sur mesure !

Nous avons également mis en place divers événements pour favoriser des rencontres enrichissantes entre personnes handicapées et employeurs. Grâce à notre collaboration étroite avec des entreprises au sein des différents bassins d'emploi, nous avons encouragé et facilité l'adoption de politiques d'embauche et de maintien en emploi inclusives, permettant de connecter des personnes avec des entreprises à travers différents événements comme des forums ou des jobdating.

Nous allons poursuivre dans cette dynamique avec des missions et une organisation qui évoluent pour répondre à ces nouveaux enjeux de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cela passe notamment par un accroissement nécessaire de l'expertise de nos équipes, afin de mieux accompagner les publics et les employeurs dans un environnement en perpétuelle évolution. Pour continuer à renforcer cette expertise, nous devons favoriser la formation, le partage des meilleures pratiques et le développement d'outils innovants qui permettent à nos professionnels de monter en compétence et d'adapter leurs approches aux besoins spécifiques de chacun. Nos actions s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue et une certification reconnue et étendue sur l'ensemble de notre offre de service.

En conclusion, permettez moi de vous exprimer ma gratitude la plus sincère. À vous, professionnels de notre association, à vous, nos partenaires privilégiés je dis un grand merci. Votre engagement est le moteur de notre réussite. Ensemble, continuons à avancer vers une société où la participation active des personnes handicapées dans la vie économique et communautaire est non seulement encouragée mais aussi accompagnée.

Avec toute ma reconnaissance et mon optimisme pour l'avenir.

Philippe JOLIVET
Président

L'ADIPH 35



Créée en 2000, l'Association Départementale pour l'Insertion des Personnes Handicapées en **Ille-et-Vilaine** accompagne les personnes et les organisations vers un monde du travail qui s'enrichit du handicap. Sa raison d'être : **participer à la construction d'une société durable par la diversité et l'inclusion de chacun dans le monde du travail.**

En 2024, l'ADIPH 35 poursuit son engagement en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. À travers ses quatre services – Cap emploi 35, Cap Jeune, Handinovation et LumiLab – l'association met en œuvre des solutions concrètes et innovantes pour favoriser un emploi durable et accessible à tous.



Dans le cadre de son projet stratégique 2023-2027, l'ADIPH35 déploie une approche structurée et ambitieuse, articulée autour d'actions ciblées et complémentaires. Ce rapport d'activité retrace les initiatives mises en place au cours de l'année, illustrant ainsi notre engagement et nos résultats en faveur d'un monde du travail plus inclusif.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Acteurs économiques et associatifs, les membres du **Conseil d'Administration** de l'ADIPH 35 construisent et mettent en place une stratégie et une politique dynamique visant l'insertion, le maintien dans l'emploi et la promotion du handicap sur le territoire.

BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION		
	COLLÈGE MONDE ÉCONOMIQUE	COLLÈGE ASSOCIATIONS	COLLÈGE EXPERTS QUALIFIÉS
Philippe JOLIVET Président	Philippe JOLIVET Medef 35 Trésorier CHEOPS	Hélène HALOT ANVOL CHEOPS Bretagne	Corinne BACZKOWSKI PST 35 Commission prospective
Hélène HALOT Vice - présidente	Pia LE MINOUX Medef 35 Commission Sociale	Thierry JARDIN Autism'aide 35 Commission Jeune	Hervé LANGLOIS URSSAF Commission prospective
Pia LE MINOUX Secrétaire	Mathieu PICQUENARD Medef 35	Françoise THOUVENOT Collectif Handicap 35	Patrick CARE CESER Commission prospective
Didier DUBOIS Trésorier	Marina COUBARD UD Force Ouvrière Commission Jeune	Daniel MORIN APF France Handicap	Didier DUBOIS VIDÉAL CHEOPS Bretagne
Daniel MORIN Trésorier adjoint	Julien CHANTEPIE UD CFDT		Bernard VAYSSE UD CFE-CGC Commission Sociale
Corinne BACZKOWSKI Secrétaire adjointe			
Bernard VAYSSE Membre			

LES ÉQUIPES DE PROFESSIONNELS

Conseil d'administration
Bureau - Président Philippe JOLIVET



Renaud ROLAND
Directeur

CAP EMPLOI 35

PÔLE ACCOMPAGNEMENT - RELATIONS ENTREPRISES

BASSIN RENNAIS

RESPONSABLE

Anne-Marie HEUTTE

CHARGÉ(E)S D'ACCOMPAGNEMENT

Est
Johanna MONNIER
Alan GÉRARD

Sud
Cathy LE FLOC'H
Pauline MARTIN

Ouest
Pauline EFFRAY
Magali DELATOUCHE

Nord
Yoann BRÉARD
Claire PERREY

Centre
Fabienne DUTEL

BASSINS EXTÉRIEURS

RESPONSABLE

Stéphanie HAJJAR

CHARGÉ(E)S D'ACCOMPAGNEMENT ET RELATIONS ENTREPRISES

Combourg
Élise LOISEAU

Vitré
Isabelle MARSOLLIER

Fougères
Stéphanie YVON

Redon

Magali PHILIPPOT

Saint-Malo

Elodie ME'IN
Fanny LAVOUÉ

SERVICE RELATIONS ENTREPRISES

Élodie BEAUVAIS
Ingrid GUINET
Jérémy CATUSSEAU

Madison TRANCHANT
Céline GUINEHEUX
Marlène FRICOT

PÔLE MAINTIEN -
TRANSITION

RESPONSABLE

Stéphanie DUMONT

CHARGÉ(E)S DE MAINTIEN

Audrey BERANGER
Cécile STERVINO
Juliette PEDRON
Audrey MARQUIS
Nathalie LAMBERT
Viviane DARIEL
Auréli FAUSTIN
Antoine GICQUEL
Lisa DESPREAU

ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Isabelle ROGER
Christèle BIDOIS

PÔLE JEUNES

RESPONSABLE

Marion BARON

CHARGÉ(E)S D'ACCOMPAGNEMENT

Rennes
Patricia MAUGER
Nathalie FONTAINE
Marion VABRE

Redon
Elise BOCQUEL

Vitré
Nadège LE FLOCH



adiph 35

Fougères
Auréli ROUAUD

Saint-Malo
Justine GUY

ADMINISTRATIF

Nathalie DAGUISÉ

PÔLE SUPPORTS

RESPONSABLE

Corinne GUIMONT

ACCUEIL

Nathalie DAGUISÉ
Émilie DUPONT
Christine GOIC

COMPTABILITE / RH

Marie-Paule COLLIN

COMMUNICATION

Pauline DELAMOTTE

TECHNIQUE

Isabelle ROGER
Christelle BIDOIS

SI

Ludovic TANGUY

PSYCHOLOGUE

Claire MOREAU

Une équipe de **48 experts emploi/handicap** en Ille-et-Vilaine accompagne les demandeurs d'emploi et les salariés en situation de handicap ainsi que les employeurs du territoire.

Les chargé(e)s d'accompagnement sont présents au sein des **agences France Travail** et **missions locales** du département afin de contribuer activement au retour à l'emploi des personnes en situation de handicap.

1^{ER} ENGAGEMENT : PLACER LA PERSONNE AU COEUR DE NOTRE ACTION

NOS RÉSULTATS 2024

ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Les chargés de mission Cap Emploi 35 ont accompagné **2 745 personnes en 2024** et réalisé plus de 260 jours d'**appui d'expertise** handicap auprès des conseillers de France Travail au sein des agences.

Dans le cadre de la mise en place des Lieux Uniques d'Accompagnement, nos indicateurs de performance suivants sont **communs** avec France Travail.



90%



des personnes ayant répondu à l'enquête de satisfaction*, ont **obtenu une réponse facilement** suite à une démarche auprès de Cap emploi 35 et/ou France Travail

3,42



Évaluation moyenne sur 4

des personnes en situation de handicap sont **satisfaites*** de leur **suivi/accompagnement**

** Données issues d'une enquête réalisée auprès d'un panel de demandeurs d'emploi accompagnés en 2024 par les équipes handicap de Cap emploi 35 et France Travail.*



4 296



retours à l'emploi des personnes en situation de handicap

51,2%



taux d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, **6 mois après une fin de formation**

6,2%



part de recrutement de personnes en situation de **handicap** sur les offres d'emploi de France Travail / Cap emploi 35

2 998

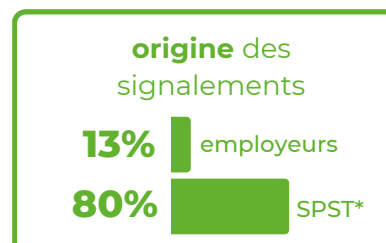
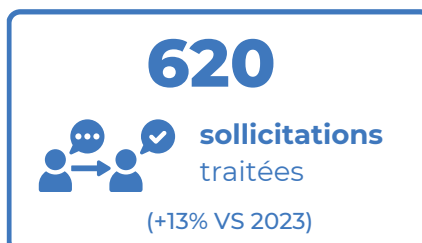


personnes en situation de handicap au **chômage** depuis plus d'un an

ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le **service maintien dans l'emploi** de Cap Emploi 35 vise à **accompagner les salariés rencontrant des difficultés dans le maintien de leur emploi actuel** en raison de problèmes de santé.



Durée moyenne d'un accompagnement : 7 mois

*Service Prévention de Santé au Travail

TRANSITION PROFESSIONNELLE

Nos professionnels accompagnent les salariés dont les difficultés de santé imposent une reconversion professionnelle. Ils les aident à **construire un nouveau projet professionnel** pour rester **en emploi dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP)**



ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Cap Emploi 35 aide les employeurs en **sensibilisant leurs équipes au handicap** ainsi qu'en les accompagnant dans le **recrutement et l'intégration de salariés** en situation de handicap. Les chargés de mission participent également à des événements emploi tout au long de l'année.

AIDE AU RECRUTEMENT

576 demandes :

- 36% d'offres d'emploi
- 33% CVThèque
- 13% événements

PROMOTION DE PROFILS

- ➔ **147 profils**
- ➔ **319 candidatures relayées**
- ➔ **18 PMSMP**
- ➔ **33 recrutements**

HANDI INFO (SENSIBILISATION)

-  **23 sessions**
-  **289 participants**



ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES



Depuis 2020, l'ADIPH 35 et le réseau des missions locales d'Ille-et-Vilaine mutualisent leurs services pour former Cap Jeune, un service dédié à **l'insertion professionnelle durable des jeunes de 16 à 30 ans en situation de handicap**.

329



jeunes
accompagnés

157



femmes

172



hommes

21



moyenne d'âge

Niveau CAP à BAC



niveau moyen de
formation

Les chargées de mission intègrent les questions de l'autonomie, de la mobilité et de la santé dans leurs accompagnements pour guider le jeune vers l'emploi.
28% des jeunes accompagnés ont trouvé un emploi ou une formation !

198
nouvelles
entrées

79
sorties

8
ateliers
collectifs

OFFRE DE SERVICES

handinnovation
Personnes Handicapées en Entreprise

Créé en 2008, le service Handinnovation a été remanié en 2023 avec une **offre de services** diversifiée : formations des employeurs, bilans professionnels auprès de salariés.

En 2024, cette offre de services a été **structurée et testée** auprès d'employeurs et de salariés :



2

formations
réalisées

3

Bilans
professionnels

ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE



Créé en collaboration avec le ClubHouse France, et le MEDEF fin 2024, le LumiLab a été spécialement conçu pour les personnes concernées par des difficultés psychiques et/ou sociales.

Il s'agit d'un parcours collectif et individuel vers l'emploi dans le cadre d'un accompagnement innovant et sur mesure.

Ouvert aux besoins atypiques, le Lumilab offre à la personne de réaliser chaque étape de son projet à son rythme, sous forme de parcours personnalisé.



LES ATELIERS

Nos chargés de mission ont organisé et animé différents ateliers pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap :

108
sessions

714
participants

- **Atout handicap** : aborder son handicap et valoriser sa candidature auprès d'un employeur.
- **Alternance et handicap** : se former et trouver un emploi par l'alternance.
- **Ateliers CDG 35** : métiers de la fonction publique animés avec le CDG35.
- **Simulations d'entretien** : préparer et réussir son entretien d'embauche avec la participation d'entreprises partenaires.
- **Parcours H** : 4 ateliers pour parler de son handicap, valoriser ses expériences et réussir ses entretiens.
- **PAA** : Parcours d'Accompagnement Adapté pour les personnes qui ont des problématiques psychiques
- **Club ressources handicap** :
- **L'Exploratoire** : Intervention à l'Exploratoire sur la thématique de l'emploi et du handicap.

Plateforme Information Conseil (PIC)



997

demandes traitées
dans un délai
moyen de **5,5 jours**.

Ce service a pour mission d'**informer, de conseiller et d'orienter** les personnes ayant des questions sur l'emploi et le handicap.

Nature des demandes :

- Conseil en évolution Professionnelle
- Accompagnement vers l'emploi
- Maintien dans l'emploi, recherche d'emploi et de formation, demandes d'informations

Contact : contact@capemploi35.com

2ÈME ENGAGEMENT : AGIR EN PROXIMITÉ DES TERRITOIRES

LES TEMPS FORTS



SEEPH 2024 : CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP

* Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées



Job dating inversé, Saint-Malo | 7 novembre 2024

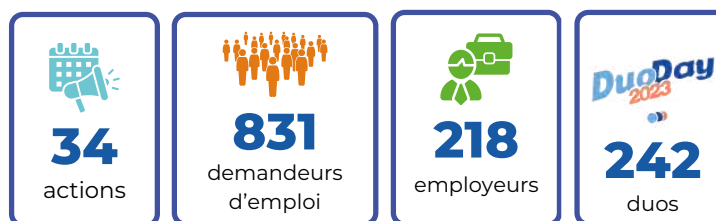
Du 14 au 24 novembre 2024, en partenariat avec France Travail nous avons organisé différentes actions sur le département afin de **changer le regard sur le handicap**.

AU PROGRAMME :

Sensibilisation au handicap, actions sur la création d'entreprise, présentations de métiers, job dating inversé, animation sport adapté, ateliers pour préparer son projet professionnel et témoignages de parcours inspirants.



Stade vers l'emploi, Rennes | 19 novembre 2024



Duoday : une entreprise accueille, à l'occasion d'une journée, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire pour découvrir un métier

PARLONS HANDICAP

LA SECONDE ÉDITION !



Les 4 et 5 avril 2024, l'**événement Parlons Handicap** a réuni une vingtaine de structures spécialisées dans nos locaux.

Le 4 avril, les professionnels de l'insertion ont échangé avec ces experts sur les dispositifs existants.

Le 5 avril, les bénéficiaires ont découvert les services adaptés à leurs besoins. Deux journées enrichissantes pour **mieux comprendre et renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap**.



LES RENCONTRES EMPLOI HANDICAP

DE LA FONCTION PUBLIQUE



Le vendredi 22 novembre 2024 s'est déroulée la **2ème édition des rencontres de l'emploi de la fonction publique**. L'événement, organisé dans nos locaux, a rassemblé **170 demandeurs d'emploi en situation de handicap** et une **dizaine d'acteurs majeurs de la fonction publique**, dont le Ministère des Armées, le Ministère de la Justice, l'Université de Rennes, Rennes Ville et Métropole, l'Académie de Rennes, le CDG 35, la Direction Générale des Impôts, le CHU de Rennes, l'ARS Bretagne et la DRAAF Bretagne.



Les participants ont pu échanger avec ces employeurs, bénéficier de conseils sur la valorisation de leurs compétences grâce à l'espace animé par **France Travail et Cap emploi 35**, et assister à deux conférences proposées par le CDG 35 et l'Académie de Rennes.

KIOSQUE HANDI'JEUNES

MIEUX ACCOMPAGNER LES JEUNES

Le vendredi 8 novembre 2024, s'est tenue la **première édition du kiosque Handi'jeunes**. L'objectif de cet événement ? **Renforcer les liens entre les conseillers des missions locales et les partenaires du handicap** afin de mieux accompagner les jeunes en fonction de leurs besoins spécifiques.



50 conseillers des missions locales ont été accueillis par le service Cap Jeune, en partenariat avec les missions locales d'Ille-et-Vilaine et We Ker dans les locaux de l'Adiph 35.

BOOST INCLUSION

IMMERSION ET DÉCOUVERTES POUR LES JEUNES

Les 26 novembre et 3 décembre, Cap Jeune a organisé **Boost'Inclusion** pour faire découvrir aux jeunes en situation de handicap des entreprises adaptées et chantiers d'insertion.

À Rennes, Saint-Malo, Redon et Fougères, ils ont exploré divers secteurs et échangé avec des professionnels. Certains ont même déposé leur CV et obtenu des opportunités d'immersion. Une action enrichissante grâce aux structures partenaires !



PARLONS HANDICAP : LE FORUM DE LA COMPENSATION

LA COMPENSATION DU HANDICAP DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL



NOUVEAU !

Le vendredi 15 novembre 2024 s'est déroulé le forum **"Parlons Handicap"** sur le thème de la **compensation du handicap au travail**.

A cette occasion de nombreux employeurs, professionnels de santé, et acteurs de l'accompagnement vers l'emploi se sont réunis afin de découvrir les aides et solutions de compensation pour faciliter l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

LE STADE VERS L'EMPLOI

UNE JOURNÉE AUTOUR DU SPORT ET DU HANDICAP

Le mardi 19 novembre 2024, les équipes de Cap Emploi 35 et celles de France Travail ont participé au **stade vers l'emploi** au Stade Robert Poirier à Rennes, dans le cadre de la SEEPH 2024.



Cette journée a permis de casser les codes du recrutement à travers des ateliers sportifs le matin, un déjeuner convivial et un job dating sans CV l'après-midi.

Une initiative originale, marquée par la présence d'Hadda Guerchouche, double médaillée paralympique et coach emploi.

OPEN FORUM EPNAK

DISCUTER SUR UN PIED D'ÉGALITÉ

Le mercredi 20 novembre 2024, s'est déroulé l'**Open Forum EPNAK** dans les locaux de l'adiph 35 : **un hackathon adapté** co-organisé par le FabLab Digital EPNAK, Cap Emploi 35 et France Travail.



L'objectif de cet événement était de réunir demandeurs d'emploi en situation de handicap, recruteurs et professionnels de l'accompagnement pour collaborer en équipe autour d'une thématique commune : **« Entreprises et candidats : imaginons un jeu pour favoriser la rencontre »**.

3ÈME ENGAGEMENT : RENFORCER NOTRE MODÈLE SOCIAL INNOVANT

L'humain est au cœur de notre mission : bénéficiaires, collaborateurs, employeurs, partenaires. Notre association s'attache à renforcer un modèle social innovant et attractif, en s'engageant pleinement dans quatre axes stratégiques majeurs :

1 Une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail :

L'ADIPH 35 s'engage à améliorer les conditions de travail en optimisant l'organisation, en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et en valorisant les compétences par la reconnaissance et le développement des talents.



Des actions **concrètes** engagées depuis 2021 :

- ✓ Amélioration des conditions de travail : aménagements de postes adaptés, flexibilité des horaires et déploiement du télétravail. **NEW**
- ✓ Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) : création d'une commission dédiée et partage d'un bilan social.
- ✓ Mobilité repensée : révision de la charte des déplacements professionnels. **NEW**
- ✓ Montée en compétences : un plan de formation ambitieux avec **148 jours de formation, 44 séances de Codéveloppement**, et **27 sessions de partage de connaissances** (Cap Expertise).
- ✓ Dialogue social renforcé : **15 réunions CSE et NAO**, favorisant échanges et concertations.
- ✓ Valorisation des expertises : intégration du dispositif Ségur pour reconnaître et structurer les compétences. **NEW**

2 Une démarche co-construite sur nos valeurs collaboratives :



3 Une démarche d'évaluation globale de services :

L'ADIPH 35 est certifiée ISO 9001 depuis 2012, garantissant la qualité, la fiabilité et l'efficacité de ses services.

Cette certification témoigne de notre engagement constant à offrir un accompagnement optimal aux personnes en situation de handicap et aux employeurs, en répondant aux exigences les plus élevées.



4 Une démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) :

L'ADIPH 35 intègre pleinement la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en conciliant enjeux économiques, sociaux et environnementaux avec **72 actions concrètes** mises en œuvre, dont :

 **Transition écologique** : développement d'un parc de véhicules électriques.

 **Achats responsables** : mise en place d'une politique d'achat durable et éthique.

 **Dématérialisation** : réduction de l'empreinte papier et optimisation des processus numériques.

 **Économie circulaire** : recyclage et valorisation des produits en fin de vie.



NOS PROJETS 2025



FAIRE VIVRE NOTRE PROJET ASSOCIATIF

- ◆ Réaffirmer notre engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de l'accompagnement des entreprises.
- ◆ Renforcer la visibilité et l'impact de nos actions auprès des bénéficiaires et des partenaires.
- ◆ Déployer nos priorités internes pour optimiser notre organisation et nos services.



RENFORCER NOTRE EXPERTISE AU SEIN DU RÉSEAU POUR L'EMPLOI

- ◆ Sécuriser les parcours professionnels des personnes accompagnées en facilitant leur insertion et leur maintien dans l'emploi.
- ◆ Accompagner les employeurs dans le recrutement et l'intégration durable des personnes en situation de handicap.
- ◆ Apporter notre expertise handicap aux partenaires économiques et institutionnels.
- ◆ Consolider nos collaborations avec France Travail et renforcer notre présence dans les dispositifs d'insertion.
- ◆ Développer des partenariats stratégiques avec les collectivités territoriales et le secteur médico-social pour favoriser une approche globale de l'inclusion.



CONSOLIDER NOS CERTIFICATIONS AFNOR & QUALIOPI

- ◆ Structurer et professionnaliser Handinnovation, notre service de conseil et formation aux entreprises.
- ◆ Diversifier notre offre pour mieux répondre aux besoins des entreprises en matière d'inclusion et d'accessibilité.
- ◆ Développer des bilans de compétences adaptés aux spécificités des personnes en situation de handicap, en lien avec les dispositifs existants.



AGIR POUR LES JEUNES

- ◆ Renforcer l'accompagnement des jeunes en situation de handicap en partenariat avec les missions locales et autres acteurs de l'insertion.
- ◆ Encourager et faciliter l'apprentissage des jeunes en situation de handicap pour favoriser leur accès à l'emploi.
- ◆ Inscrire nos actions en cohérence avec les politiques publiques (CDEFI, PRITH...) pour maximiser l'impact de notre engagement.



ILS NOUS SOUTIENNENT



France
Travail



agefiph



Cofinancé par
l'Union Européenne

NOUS CONTACTER

- **Général** - contact@adiph35.asso.fr
- **Employeurs** - recrutement@capemploi35.com
- **Personnes handicapées / partenaires** - contact@capemploi35.com
- **Jeunes** - cap-jeune@adiph35.asso.fr

Adiph 35 - Cap emploi 35

02 23 44 82 30

6, allée de la Guérinière 35000 Rennes



adiph35.fr

ANNEXE 9

DOCUMENTATION PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35



Notre documentation

Fiches pratiques, triptyques, dépliants et vidéos

L'ensemble des documents résulte des travaux réalisés par nos professionnels de la prévention et de la santé c travail. La documentation présentée dans ce support est également disponible en version papier, n'hésitez pas à en faire la demande auprès de votre équipe santé travail ou auprès du service communication de Prévention santé travail 35, par mail à communication@pst35.fr.

Retrouvez également toutes nos ressources et outils sur notre site internet : www.preventionsantetravail35.fr

Addictions

Aide à l'arrêt du tabac
Septembre 2022



Prévention des addictions en entreprise
+ annexe - Octobre 2021



Le cannabis
Octobre 2021



Gobelet "Servez la Just'dose"
Octobre 2019



Réglette prévention
Alcool - Taux alcoolémie



Réglette prévention
Alcool - Élimination



Réglette prévention
Drogues - Effets et dangers



Réglettes disponibles uniquement en version papier

Aide à domicile

Métier d'aide à domicile Mars 2025



La liste du matériel nécessaire Mars 2025



Entretien de la salle de bain et nettoyage des vitres - Mars 2025



Entretien de la cuisine et lavage de la vaisselle Mars 2025



Entretien des sols Mars 2025



Entretien de la chambre et réfection du lit Mars 2025



Entretien du linge Mars 2025

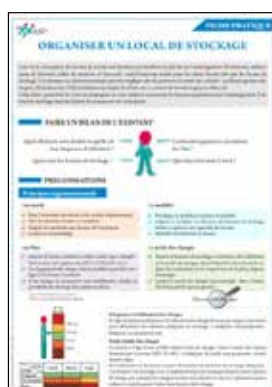


Manutention et rangement des courses Mars 2025



Aménagement

Organiser un local de stockage Janvier 2020



Aménager un local ménage Octobre 2014



Apprentis / Intérimaires

L'intérimaire et sa santé au travail Mars 2022



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



Conduite

Conduite d'engins Octobre 2021



Le véhicule léger, un outil de travail Juillet 2019



Éducation à la santé

Tous actifs contre les postures sédentaires – salariés – Mars 2025



Tous actifs contre la sédentarité – employeurs – Septembre 2021



Affiche L'exercice physique Mars 2018



Réglette prévention Le guide des calories



Réglette disponible uniquement en version papier

Ergonomie

Port de charge et rachis lombaire – Mars 2025



Le télétravail – Mars 2025



Travail sur écran – Janvier 2023



L'assise au poste de travail bureautique : comment bien s'installer sur son siège ? – Janvier 2023



Les troubles musculo-squelettiques – Septembre 2022



Étirements au bureau – Juin 2022



L'assise au poste de travail bureautique : description d'un siège de travail adapté – Décembre 2021



Réglette prévention Gestes & postures



Réglette disponible uniquement en version papier

Le regard de l'ergonome : s'asseoir sur un ballon au bureau – Février 2021



Vidéo disponible sur la chaîne YouTube de Prévention santé travail 35

Hygiène / Sécurité

Le bruit Mars 2025



Le travail au froid positif Mars 2025



Le bruit Mars 2025



Affichage dans les entreprises Décembre 2024



Affiche Premiers soins Décembre 2024



Affiche trousse de premiers soins Décembre 2024



Amiante sous-section 4 Février 2024



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



Vibrations transmises au corps entier Novembre 2022



Vibrations transmises aux membres supérieurs Novembre 2022



Les poussières de farine Novembre 2021



Protection des mains Octobre 2021



Comment bien retirer ses gants

Janvier 2020



Vidéo disponible sur la chaîne YouTube de Prévention santé travail 35

Les registres de sécurité

Décembre 2019



Le Comité Social et Économique

Décembre 2019



Les poussières de bois

Juin 2019



Les habilitations électriques

Mars 2018



La poussière de silice

Juin 2017



Affiche Accident d'exposition au sang

Novembre 2016



Réglette prévention Le bruit



Réglette disponible uniquement en version papier

Maintien en emploi / Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Maintien en emploi

Mars 2025



Rayonnements ionisants

Le risque radon

Septembre 2022



Rayonnements ionisants - La radioprotection

Janvier 2020



Rayonnements ionisants

Décembre 2019



Les rayonnements ionisants - cabinets dentaires

Juillet 2018



Risques biologiques

Pourquoi se vacciner contre la coqueluche ?

Novembre 2024



Protocole de soins morsures d'animaux

Novembre 2024



Varicelle et rougeole : comment se protéger

Octobre 2021



Affiche Accident d'exposition au sang

Novembre 2016



Risques chimiques

Stocker les produits chimiques

Mars 2025



Les incompatibilités de stockage

Mars 2025



Les produits chimiques

Mars 2025



Choisir son appareil de protection respiratoire

Janvier 2020



La fiche de données de sécurité

Janvier 2020



Meopa : comment préserver la santé des soignants ?

Septembre 2022



Fumées de soudage

Décembre 2019



Risques psychosociaux

Gérer les violences externes

Janvier 2021



La messagerie électronique

Avril 2018



Prévenir les risques psychosociaux en entreprise - DREETS

Bretagne



La prévention des risques psychosociaux

Juin 2016



Vidéo disponible sur la chaîne YouTube de Prévention santé travail 35

Santé des femmes

Grossesse et travail

Juillet 2023



Grossesse et travail - CMV

Mai 2018



Grossesse et travail : guide employeur

Janvier 2016



Guide employeur - Annexe "Travaux interdits ou réglementés"



Sensibilisation en entreprise

Je RISQKOI ?

Mars 2025



Suivi de l'état de santé

La spirométrie

Mars 2025



Disque "Quel suivi individuel de l'état de santé ?" - Mai 2024



[Version interactive](#)

Quel suivi de l'état de santé des salariés ?

Octobre 2022

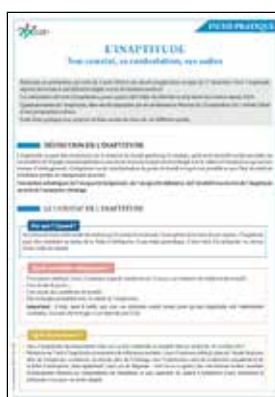


Memento "Quel suivi de l'état de santé des salariés?" - Juillet 2022



L'inaptitude

Juin 2020



Le Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Juin 2018



Travail de nuit

Réglette prévention Le sommeil Mars 2022



Réglette disponible uniquement
en version papier

Travail de nuit, travail en équipes successives alternantes - Décembre 2019



Travail de nuit, horaires décalés Octobre 2016



! Pour plus d'informations, prenez conseil auprès de votre médecin du travail.



Suivez-nous sur :



DES EXPERTS PRÉVENTION ET SANTÉ AU
TRAVAIL POUR VOUS ACCOMPAGNER

Retrouvez toute notre documentation sur
www.preventionsantetravail35.fr

Tous droits réservés Prévention santé travail 35 | Mars 2025



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
CPRP	Conseiller en Prévention des Risques Professionnels
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
DGT	Direction Générale du Travail
DIUST	Diplôme Inter-Universitaire de Santé au Travail
DMST	Dossier Médical en Santé au Travail
DMSTI	Dossier Médical en Santé au Travail Informatisé
DP	Délégué du Personnel
DPAE	Déclaration Préalable A l'Embauche
DPO	Délégué à la protection des données (Data Protection Officer)
DREETS	Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DRH	Directeur/Directrice des Ressources Humaines
DSN	Déclaration Sociale Nominative
DU	Document Unique
DUER	Document Unique d'Évaluation des Risques
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
DUP	Délégation Unique du Personnel

E

EFR	Epreuves Fonctionnelles Respiratoires
EI	Entretiens Infirmiers
EMA	Examen Médical d'Aptitude
EMAE	Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche
EMP	Examen Médico-Professionnel
EPI	Équipement de Protection Individuelle
EPST	Équipe Pluridisciplinaire de Santé au Travail
ESME	Équipe Soutien Maintien dans l'Emploi
ETC	Équivalent Temps Complet
ETT	Entreprises de Travail Temporaire
ETP	Équivalent Temps Plein
EvRP	Évaluation des Risques Professionnels

F

FASTT	Fond d'Action Social du Travail Temporaire
FDS	Fiche de Données de Sécurité
FE	Fiche d'Entreprise
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FO	Force Ouvrière
FONGECIF	Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation

G

GED	Gestion Electronique de Document
GPP	Groupe de Pilotage de la Pluridisciplinarité
GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
GPRO	Groupes Permanents Régionaux d'Orientation

I

IAA	Industries Agro-Alimentaires
IBE	Indicateur Biologique d'Exposition
IDEST	Infirmière Diplômée d'Etat en Santé au Travail
IFC	Indemnité de Fin de Carrière
IFSI	Institut de Formation en Soins Infirmiers
INMA	Institut National de Médecine Agricole
IJ	Indemnités Journalières
INVS	Institut National de Veille Sanitaire
IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
ISSTO	Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Ouest
IST	Infirmière en Santé au Travail
ISTNF	Institut Santé Travail du Nord de la France
IUT	Institut Universitaire de Technologie

M

MCP	Maladies à Caractère Professionnel
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEE	Maintien En Emploi
MIT	Médecin Inspecteur du Travail
MOA	Maîtrise d'Ouvrage
MOOC	Massive Open Online Course
MP	Maladies Professionnelles
MSA	Mutualité Sociale Agricole

N

NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

O

OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCO	OPérateur de COmpétences
OPPBTP	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
ORSB	Observatoire Régional de Santé en Bretagne

P

PAO	Publication Assistée par Ordinateur
PCA	Plan de Continuité d'Activité
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMR	Personne à Mobilité Réduite
PPS	Prestations Ponctuelles Spécifiques
PRA	Plan de Reprise d'Activité
PRITH	Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
PRST	Plan Régional Santé Travail
PUP	Prévention de l'Usure Professionnelle
PV	Procès Verbal

R

RCH	Rupture Conventionnelle Homologuée
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RH	Ressources Humaines
RPS	Risques Psycho-Sociaux
RQTH	Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

S

SAMETH	Solutions Actives pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SEEPH	Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
SI	Système d'Information
SIA	Suivi Individuel Adapté
SIADV	Service Interrégional d'appuis aux Adultes 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 liales	Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Fami-

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^{me} Maud Allain (Responsable Ressources Humaines), M^{me} Corinne Baczkowski (Directrice-Adjointe), M^{me} Elise Clément (Gestionnaire RH), M^{me} 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^{me} Christelle Diais (Chef de projet informatique fonctionnel), M^{me} Nadège Gautier (Assistante du pôle Prévention de la Désinsertion Professionnelle), M^{me} Amélie Goutard (Chargée de statistiques), M. David Fournée (Responsable opérationnel), M. David Friguel (Adjoint au Responsable Comptabilité Adhésions), M^{me} Jocelyne Gautier (Responsable opérationnelle), M. Quentin Hamdaoui (Toxicologue), M^{me} Alexandra Hue (Responsable Comptabilité-Adhésions), M^{me} Dorine Jacquet (Responsable qualité), M^{me} Iona Journou (Directrice des Ressources Humaines et des Systèmes d'Information), Tugdual Keromest (Responsable pôle IPRP et projets prévention), M^{me} Amandine Landreau (Déléguée à la Protection des Données), M. Marc Le Berre (Directeur territorial Saint-Malo), M^{me} Béatrice Loison (Animatrice IDEST), M^{me} Laurence Martin (Juriste), M. Christophe Ménard (Responsable des moyens généraux), M^{me} 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^{me} Cécile Pilet (Assistante du pôle prévention IPRP), Dr Jean Poinsignon (Médecin chargé des Systèmes d'Informations), M. Eric Raspail (Directeur Général), Dr Marie-Aude Renoux (Médecin coordinateur), M^{me} Anna Robin (Chargée de communication), M. David Rucay (Responsable opérationnel), M^{me} Mélanie Rueda (Chargée de communication), M^{me} Gwenaëlle Tellier (Chargée des relations institutionnelles), M^{me} Du-Linh Vuong (Chargée de projet prévention de la désinsertion professionnelle - Chargée de PDP).

Conception graphique / Mise en page : Service communication

Iconographie / Crédit photos : Prévention santé travail 35, Présanse, Adobe Stock, Freepik

Remerciements à l'ensemble du personnel de Prévention santé travail 35 pour l'activité en 2024.

Document à diffusion interne et externe - Tous droits réservés Prévention santé travail 35



prévention
santé travail 35

3 allée de la Croix des Hêtres
CS 90850
35708 Rennes cedex 7

Tel : 02 99 12 13 00

www.preventionsantetravail35.fr

Rejoignez nous sur

