

RAPPORT

Moral & d'activités



GIST - GROUPEMENT INTERPROFESSIONNEL DE SANTE AU TRAVAIL

Siège Social : 28 rue des Chantiers • CS 50211 • 44614 Saint-Nazaire cedex

Tél. 02 40 22 52 42 • www.gist44.fr

SOMMAIRE

Edito de Jean-Charles Bouchy, directeur du GIST.....	p. 3
1. La santé au travail doit être à l'agenda des partenaires sociaux et de l'État.....	p. 4
Focus sur l'enquête adhérents réalisée par l'institut Praxis.....	p. 4
2. Le GIST mobilisé pour renforcer la campagne de vaccination.....	p. 5
3. Présanse Pays de la Loire, une réalité associative.....	p. 6
Focus sur Présanse Pays de la Loire.....	p. 7
4. Nouvelles conventions avec les collectivités territoriales.....	p. 7
5. L'enjeu de la démographie des médecins du travail toujours prégnant.....	p. 8
Focus sur le métier de médecin du travail.....	p. 8
6. Concertation et synthèse des travaux de la commission médico-technique.....	p. 9
7. Regards croisés : entrevues avec un médecin du travail et une infirmière santé-travail.....	p. 10
8. Les faits marquants de l'année 2021.....	p. 12
9. Principaux repères.....	p. 14
10. Panorama des adhérents.....	p. 16
11. Repères médicaux et techniques.....	p. 18
11.1 L'activité médicale.....	p. 18
11.2 L'activité des infirmières santé-travail.....	p. 22
Focus sur le métier de l'infirmière santé-travail.....	p. 22
11.3 L'activité de formation SST-PRAP.....	p. 23
Focus sur les moyens dédiés à l'activité.....	p. 23
11.4 L'activité du pôle prévention.....	p. 24
Focus sur les ateliers « document unique ».....	p. 24
Focus sur la communication digitale.....	p. 25
11.5 L'activité des assistantes santé et sécurité au travail.....	p. 26
Focus sur la fiche d'entreprise.....	p. 26
Focus sur le suivi des ateliers saisonniers.....	p. 27
12. Repères financiers.....	p. 28
PERSPECTIVES 2023 : les modalités de cotisation modifiées par la nouvelle loi.....	p. 32



Edito

de Jean-Charles Bouchy, Directeur

Une nouvelle loi pour renforcer la prévention en Santé au travail a été signée par le Président de la République en août 2021. Après les lois de 2002, 2011, 2013, et 2016, est-ce une « énième » loi, ou la loi « de la dernière chance » ? Loin du big-bang envisagé dans un premier temps par les personnalités missionnées par le gouvernement, la réforme, finalement orientée par les partenaires sociaux et adoptée par les parlementaires, comporte de nombreuses mesures qui vont transformer nos SPSTI (nouveau nom) en profondeur.

La loi décline quatre axes de réforme :

1. Sur le renforcement de l'évaluation des risques et la prévention au sein des entreprises,
2. Sur l'amélioration du service rendu par les SPSTI avec la mise en œuvre d'une procédure de certification,
3. Sur l'accompagnement de publics vulnérables et la lutte contre la désinsertion professionnelle,
4. Sur la gouvernance de la santé au travail en adaptant l'organisation interne des SPSTI, mais aussi le pilotage régional et national.

Si la mission « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait du travail » demeure, elle n'est plus exclusive mais seulement « principale », ouvrant le champ à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé compatible avec le maintien en emploi.

***Une « énième loi » ?
Une « loi de la dernière chance » ?
Une loi solide et cohérente,
basée sur un compromis social
pour un service plus efficient ?***

***Au GIST et à ses adhérents
de choisir.***

La mise en œuvre de certaines dispositions spécifiques est prévue de s'échelonner jusqu'au 1^{er} juillet 2024, ce qui révèle que les transformations envisagées seront lourdes en termes opérationnels.

Le GIST prend toute sa part dans le concert régional et national du réseau Présanse, pour préparer, mettre en œuvre

et réussir cette réforme, qui ne sera pas sans conséquences sur le financement de nos associations.

Ce rapport moral et d'activité 2021 du GIST présente les enjeux à venir, retrace le chemin parcouru tout au long de l'année et constitue une matière à partager avec nos adhérents pour co-construire notre/votre SPSTI de demain.

Bonne lecture.

Jean-Charles Bouchy,
Directeur

1. La santé au travail

doit être à l'agenda des partenaires sociaux et de l'État

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail est applicable au 31 mars 2022 pour l'essentiel de ses dispositions. A cette date, les conseils d'administration (CA) des services de prévention et de santé au travail (SPSTI) devront notamment être recomposés car les mandats de tous les administrateurs aujourd'hui en poste auront pris fin. Un défaut de désignation par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés mettraient les SPSTI concernés en difficulté. En effet, la vacance des postes de président, de vice-président ou de trésorier, entre autres, pourrait porter atteinte à la continuité du fonctionnement de l'association. Afin d'éviter cette situation préjudiciable, il importe d'anticiper l'échéance. Ce travail de préparation inclut la modification des statuts du GIST, afin de les mettre en conformité avec les nouveaux textes, en prévoyant, par exemple, l'élection d'un vice-président « salarié » et les modalités de désignation des nouveaux administrateurs.

Le GIST a anticipé et préparé la mise à jour des clauses statutaires qui vont prendre en compte la réorganisation de la gouvernance instituée par la loi.

Dans le même temps, un travail de concertation avec les organisations représentatives d'employeurs et de salariés a été entrepris localement pour pressentir les candidats aux postes d'administrateurs. Idéalement

L'Etat, les partenaires sociaux et les dirigeants des SPSTI ont tous un réel intérêt à franchir sans encombre cette première étape déterminante pour la suite de la réforme.

leur désignation doit intervenir en début d'année 2022 pour permettre l'organisation des Assemblées générales spéciales (AGS) et la mise en place des futurs conseils d'administration et bureaux dans les temps, les prises de fonction devant nécessairement intervenir à compter

du 1^{er} avril 2022.

Si des dispositions réglementaires relatives aux modalités de désignation des administrateurs devaient compléter la lettre de la loi, il serait indispensable qu'elles soient publiées avant la fin de l'année 2021, ce qui n'est malheureusement pas le cas. Les délais incompressibles de convocation des CA et des AGS

dessinent un rétroplanning serré pour respecter la date butoir du 31 mars et notre réseau Présanse a partagé cette préoccupation avec les pouvoirs publics. La mise en place de la nouvelle gouvernance dans les SPSTI sera le premier indicateur de la réussite de la réforme.

Focus sur l'enquête adhérents réalisée par l'institut Praxis

A l'automne 2021, les entreprises adhérentes au GIST et leurs salariés ont été interrogés sur leurs attentes, leurs besoins et leur satisfaction. Cette enquête a été menée par l'institut Praxis auprès d'adhérents et salariés représentatifs de l'activité du GIST.

Au total, 443 entreprises ont été sondées via un questionnaire numérique et par téléphone. Sur leurs attentes, les adhérents ont

cité la formation des salariés au SST/PRAP, l'approche ergonomique TMS et RPS et l'information/aide pour le Document Unique comme les 3 attentes les plus importantes.

Les 339 salariés interrogés en face à face à leur sortie de visite médicale ont quant à eux majoritairement cité l'approche ergonomique TMS et RPS, la formation SST/PRAP et les conseils sur l'hygiène de vie comme les 3 principales attentes.

Près de la moitié des adhérents répondants considèrent tout à fait le GIST comme un partenaire/conseiller en prévention et santé au travail.

Du côté salarié, une écrasante majorité (98,5 % des répondants) se déclare satisfaite du service rendu par le GIST.



2. Le GIST mobilisé

pour renforcer la campagne de vaccination

Face à la reprise des contaminations Covid-19 au 2^{ème} semestre 2021, le gouvernement a intensifié la campagne de rappel vaccinal et rappelé la participation de tous les professionnels de santé, incluant les services de santé au travail avec leur atout de proximité territoriale.

« Un nombre important de travailleurs est désormais éligible à la dose de rappel contre la covid-19. Alors que la reprise épidémique s'intensifie, la mobilisation de tous les acteurs de Santé est essentielle pour prendre de court le virus. Situés à proximité du lieu de travail, les Services de santé au travail constituent, pour les salariés, un accès rapide pour effectuer leur rappel ».

C'est par ces mots que M. Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargé des retraites et de la santé au travail, a rappelé la possibilité pour les salariés éligibles de se faire vacciner en service de santé au travail.



Notre mobilisation pour lutter contre la pandémie Covid-19 a été constante depuis mars 2020 et a été saluée par la ministre et le secrétaire d'État à la santé au travail. Nous sommes tout à fait conscients avec les professionnels de santé au travail du GIST, que le risque que fait peser le variant Omicron sur le système de santé doit conduire chacun à faire passer en priorité la lutte contre la Covid et la vaccination.

Mais nous savions que la résorption du retard dans les visites réglementaires ainsi que la reprise d'activité génèreraient des demandes très insistantes de la part des employeurs et des plannings chargés sur le 4^{ème} trimestre 2021 pour le suivi individuel de l'état de santé. Il apparaît aussi que le nombre de salariés non-vaccinés venant passer un examen médical est faible. D'autre part ces non-vaccinés restent en majorité très réfractaires et ne sont pas consentants à la vaccination. Ce petit nombre de salariés non vaccinés et peu susceptibles d'accepter de se faire vacciner risquait de faire perdre un nombre important de doses précieuses de vaccin.

Le plan d'action régional de renforcement de la vaccination, proposé par le GIST à la DREETS des Pays de la Loire en 2021, souligne notre implication dans la lutte contre la pandémie :

1. Effectuer une large communication auprès de tous nos adhérents en incitant au respect des gestes barrière, en délivrant des conseils sur la mise en place du protocole national de santé et de sécurité en entreprise, en invitant à la vaccination et en insistant sur son intérêt, en rappelant les nouvelles règles d'isolement pour les cas positifs ou cas contacts.
2. Vacciner sur place par un de nos professionnels de santé tous nos collaborateurs volontaires pour la 3^{ème} dose de vaccin.
3. Sensibiliser à l'occasion de chaque suivi individuel les salariés sur l'importance du schéma vaccinal. Inviter chaque salarié à s'exprimer sur son statut vaccinal.
4. Proposer de vacciner en entreprise (3^{ème} dose) tous les salariés de nos adhérents qui ont déjà été vaccinés par un professionnel de santé de nos SPSTI (en particulier dans le secteur médical, sanitaire et médico-social).
5. Accompagner le salarié demandeur pendant sa visite médicale, dans sa prise de contact et de rendez-vous auprès du centre de vaccination le plus proche.
6. Informer sur la possibilité très facilitée de prise de rendez-vous sur internet (application ViteMaDose ou Doctolib).
7. Informer sur la possibilité de se faire vacciner sans rendez-vous à partir d'une certaine heure dans les centres de vaccination (« listes de secours » pour ne pas perdre de doses), afin de rediriger les salariés non vaccinés vus en visite vers le centre de vaccination.

3. Présanse PDL

Une réalité associative

PRÉSANSE PAYS DE LA LOIRE (PDL), ASSOCIATION DES SPSTI REGIONAUX

- Une association employeur,
- 2 présidents des SPSTI PDL membres du conseil d'administration national de Présanse,
- 3 sièges au CROCT (dont un siège pour le président de la fédération/ personne morale),
- 1 benchmark annuel entre les 13 SPSTI sur les finances, les RH, l'activité médicale et pluridisciplinaire, la communication,
- Des données des 13 SPSTI consolidées et remontées chaque mois à la DREETS,
- Des référents régionaux désignés pour participer aux différentes commissions nationales du réseau Présanse (Afometra, Commission RH, Qualité AMEXIST, systèmes d'information, communication, finances, offre & innovation),
- Des courriers, des communications et des documents pour les élus régionaux, députés et sénateurs, pour la DREETS et le CROCT, pour les organisations patronales.

LES OBJECTIFS DE LA DYNAMIQUE RÉGIONALE

- Une mise à niveau des systèmes d'information,
- Une mise en œuvre progressive de la certification,
- Une évaluation régulière et une harmonisation de l'offre de service,
- Une évolution des pratiques des professionnels de chaque SPSTI,
- Des moyens financiers et humains suffisants dans chaque SPSTI,
- Un maillage territorial cohérent des SPSTI,
- Une capacité d'engagement de la gouvernance de chaque SPSTI dans la réforme et dans le réseau national Présanse.

AMÉLIORATION CONTINUE ET CERTIFICATION

- 3 SPSTI labélisés AMEXIST de niveau I ou II,
- 4 SPSTI disposent en propre de ressources qualité,
- 10 SPSTI participent à un groupe de travail régional sur la démarche d'amélioration continue,
- Une enquête régionale employeurs/salariés réalisée en 2021 (premier diagnostic régional des besoins) : 3 700 salariés et 3 200 employeurs interviewés (7 SPSTI et 5 départements) - Parmi les thèmes abordés : la culture de prévention, la connaissance du DUER, la sollicitation du SPSTI, les risques identifiés, les principales attentes, l'accès aux informations, l'indice de satisfaction...).

INTEROPÉRABILITÉ ET SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION, DÉMATÉRIALISATION DES SERVICES

- Choix d'un même éditeur de solution informatique pour 10 SPSTI,
- Création d'un groupement d'intérêt économique (GIE) pour porter les projets informatiques régionaux,

- 7 SPSTI disposent d'un hébergement des données agréé par l'agence du numérique en santé,
- 7 SPSTI adhèrent au GCS e-santé des Pays de la Loire (cartes CPS, utilisation de la solution régionale Covalia-Web et de la messagerie sécurisée MSS santé),
- Des rencontres et visioconférences régulières entre les responsables informatiques des SPSTI PDL.

ENSEMBLE SOCLE DE SERVICES

- Un portail adhérents aux mêmes fonctionnalités dans 8 SPSTI,
- Le développement d'un portail salariés pour 10 SPSTI,
- Un n° d'enregistrement des formations professionnelles certifié Qualiopi pour Présanse PDL,
- Un référencement commun pour les modules de e-learning sur les sites internet,
- Un travail régional sur les tableaux de bord avec des indicateurs conformes à l'offre-socle prévue dans la nouvelle loi de renforcement de la prévention,
- Un logiciel « Mon diagnostic prévention » testé régionalement par des professionnels de santé et des préventeurs,
- Un escape-game et un atelier en réalité virtuelle pour les saisonniers des SPSTI PDL « de la côte »,
- Une plaquette régionale d'information élaborée avec la DREETS pour les apprentis et leurs employeurs

HARMONISATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

- Une commission pluridisciplinaire régionale (CPR) avec des directeurs, des médecins coordonnateurs, des IDEST et des préventeurs, impliquée dans des thématiques retenues prioritaires régionalement (SDC, RPS, risques chimiques),
- Une ingénieure toxicologue régionale, salariée de Présanse PDL, portant des actions en soutien pour les 13 SPSTI,
- Un réseau de documentalistes diffusant un « bulletin régional des documentalistes »,
- Des formations régionales pour les ASST, les IDEST, les collaborateurs médecins, les préventeurs (pouvant concerner et toucher jusqu'à 600 collaborateurs pour la formation aux RPS),
- Des groupes de « pairs » régionaux (RH, ergonomes, IDEST).

COMMUNICATION

- 11 SPSTI ont un site internet,
- Présanse PDL dispose de son propre site internet régional,
- Des rencontres et visioconférences régulières entre les responsables communication des SPSTI PDL,
- Une coordination régionale pour les rencontres santé-travail (webinaires collectifs avec la participation de plusieurs SPSTI PDL),
- Un travail en commun pour optimiser et harmoniser la communication régionale, mais aussi proposer des services mutualisés à l'échelle de la région.

Focus sur Présanse Pays de la Loire

89 000 entreprises adhérentes

990 000 salariés suivis

- Chiffre d'affaires des SSTI : 91 millions d'euros
- 1 170 collaborateurs (dont 240 médecins, 200 IDEST, 210 préventeurs, 360 assistantes médicales, 160 fonctions support)
- Création en 2002 par Maître Alain de La Brétesche
- Budget : 210 000 euros/an
- 1 salarié (ingénieur-toxicologue)

Les 13 services adhérents :

- 44** SSTRN Nantes (276 000 salariés suivis)
GIST Saint-Nazaire (78 000 salariés suivis)
AMEBAT Nantes (26 000 salariés suivis)
SMIE Châteaubriant (16 000 salariés suivis)
MTPL Nantes (15 000 salariés suivis)
- 49** SMIA Angers (125 000 salariés suivis)
STCS Cholet/Saumur (83 000 salariés suivis)
- 53** SATM Laval (71 000 salariés suivis)
- 72** ST72 Le Mans (134 000 salariés suivis)
- 85** RESTEV La Roche-sur-Yon (85 000 salariés suivis)
 - AHSTSV Fontenay-le-Comte (34 000 salariés suivis)
 - SSTCL Les Sables-d'Olonne (21 000 salariés suivis)
 - SMINOV Challans (31 000 salariés suivis)

4. Nouvelles conventions avec les collectivités territoriales

C'est un ancien décret (de 1984), relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, qui permet aux collectivités locales d'en confier les missions par convention aux services de santé au travail. C'est dans ce cadre que quinze collectivités locales des agglomérations de Cap Atlantique et de la CARENE ont passé convention avec le GIST en fin d'année 2020, pour le suivi en santé-travail de leurs agents et contractuels.

Il s'agit des communes, syndicats mixtes et CCAS de : CAP Atlantique, La Baule-Escoubiac, Guérande, Pornichet, Piriac-sur-Mer, Saint-André-des-Eaux, Trignac, Montoir-de-Bretagne, Donges, Saint-Malo-de-Guersac, Besné. L'effectif suivi représente environ 2 300 agents.

Un travail important a été entrepris pour disposer de l'ensemble des dossiers médicaux individuels, avec l'accord des agents, dans une optique de continuité de la prise en charge avec les médecins prédécesseurs. Nous avons veillé à faciliter la transmission des dossiers médicaux entre médecins, en interdisant cependant toute possibilité d'accès par les employeurs.

Tout au long de l'année 2021, la priorité des professionnels de santé du GIST à qui nous avons confié le suivi de ces collectivités, a été :

1. De répondre avec réactivité et discernement aux sollicitations sur des problématiques individuelles ou collectives ;
2. De continuer à résorber le retard pris par les médecins de prévention prédécesseurs, pour le suivi individuel de l'état de santé des agents.

Des points réguliers ont été proposés aux DGS et DRH concernés pour le déploiement des conventions. Les règles juridiques en vigueur pour la santé au travail en fonction publique territoriale (FPT) restent aujourd'hui distinctes de celles du privé et du régime général et nous avons mis en place une formation spécifique à la prise en charge des agents de la FPT pour identifier les droits médico-sociaux des agents, les règles du suivi médical, les interactions médecine agréée/médecine de prévention, les conclusions et conséquences des visites médicales ou encore les modalités de l'activité en milieu de travail.

Ces premières conventions, dont le bilan est satisfaisant, pourraient être suivies par le rapprochement d'autres collectivités locales et communautés de communes des cantons de Saint-Nazaire, Guérande ou Pontchâteau. Le conseil d'administration du GIST a aussi acté des dispositions financières strictes pour ces collectivités locales.

5. L'enjeu de la **démographie** des médecins du travail toujours prégnant

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail s'appuie sur un fort consensus social. Pour assurer la mission élargie des SPSTI, les partenaires sociaux et les parlementaires ont choisi de confirmer le caractère indispensable de la compétence des médecins du travail dans le système. Même si les possibilités de délégation s'élargissent, des actes obligatoires leur demeurent réservés, et chaque entreprise et chaque salarié doit se voir affecté un de ces professionnels de santé, partout en France. Or, leur démographie connaît depuis de longues années, une diminution très sensible.

Si les SPSTI ont appris à assurer leur mission avec moins de médecins du travail - ils représentent aujourd'hui un peu moins d'un quart des effectifs - les compétences spécifiques et distinctives de ces professionnels de santé demeurent indispensables. Mais ce besoin peut varier d'un

bassin d'emploi à un autre selon les activités présentes. En effet, le taux de surveillances individuelles renforcées (SIR) diffère sensiblement d'un secteur à l'autre, imposant plus ou moins d'actes médicaux. Or, l'approche actuelle de l'agrément affectant des effectifs fixes par équipe pluridisciplinaire ne tient pas compte de ces différences de charge. Pour un même effectif, le besoin de visites par un médecin du travail peut varier du simple au double selon le taux de SIR*. La fin de ces effectifs contraints au profit d'une appréciation de la charge réelle serait utile pour mieux répartir les ressources médicales, mais elle n'a pas été prise en compte dans la nouvelle loi.

Au cours des 4 dernières années, nous avons réussi à accueillir, recruter et former 9 nouveaux médecins du travail ou collaborateurs médecins, pour compenser des départs. Ces 9 nouveaux collègues représentent

plus de la moitié de notre équipe de médecins. Pour être précis cela représente un mi-temps de médecin supplémentaire en 4 ans, ce qui reste faible au vu de l'accroissement d'activité sur le bassin. Ce maintien de l'équipe médicale au GIST représente cependant un effort très significatif par rapport à l'effondrement de la ressource médicale dans notre spécialité.

*SIR : suivi individuel renforcé

Focus sur le métier de médecin du travail

La médecine du travail est une spécialité médicale qui a pour objectif de préserver la santé physique et morale des travailleurs. Le médecin du travail est le seul à avoir la connaissance à la fois des conditions de travail et de l'état de santé des salariés.

Il va surveiller les conditions d'hygiène sur le lieu de travail, prévenir les risques et suivre l'état de santé des travailleurs. Il est également le conseiller de l'entreprise en matière de prévention santé et sécurité au travail, pour l'employeur et ses salariés.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, la médecine du travail doit aussi jouer un rôle de prévention : dommages de santé, protection dans l'emploi, placement ou maintien dans un emploi convenant aux aptitudes physiologiques et psychologiques. C'est d'ailleurs ce volet «prévention» qui est placé au coeur de la réforme des services de santé au travail entrée en application le 31 mars 2022 : les services de santé au travail interentreprises deviennent des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

En France, la médecine du travail est organisée selon les termes de la loi par les employeurs et elle doit bénéficier à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle est placée sous la surveillance des représentants du personnel et le contrôle des services du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.



6. Concertation et synthèse des travaux de la CMT*

LA CMT AU SERVICE DE L'AMÉLIORATION DU PROJET ASSOCIATIF, DE LA COMMUNICATION INTERNE ET DES PROCÉDURES

- La CMT examine la nouvelle loi d'août 2021, avec création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et répond aux demandes d'entretiens cliniques psychologiques.
- La CMT prend connaissance de l'avancée de la démarche qualité AMEXIST et propose de nouveaux candidats pour composer son comité de pilotage.
- La CMT donne son avis sur la synthèse de l'activité médicale et technique du GIST par le directeur à partir des rapports annuels d'activité des médecins du travail, avant présentation à la commission de contrôle et de surveillance.
- La CMT donne son accord pour la création et la participation du GIST à un groupement d'intérêt économique (GIE) régional permettant de coordonner les relations avec les prestataires informatiques.
- La CMT fait un bilan contrasté en plusieurs étapes du déploiement du nouveau logiciel métier Health@Work.

LA CMT PRÉCISE LES PLANS D'ACTIONS PRIORITAIRES EN FAVEUR DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS

- La CMT fait régulièrement le point sur le projet de service 2021-2024 à partir d'une analyse des besoins des entreprises. Elle examine les avancées des 6 axes d'actions en milieu de travail (SDC, pratiques addictives, secteur du nettoyage, secteur sanitaire et médico-social, ergonomie et RPS, radon). La CMT s'exprime aussi sur les autres thématiques retenues pour le projet de service : politique de communication pour les entreprises, démarche de progrès AMEXIST, développement du système d'information, politique RH, cohésion régionale avec les autres SPSTI des Pays de la Loire, suivi des indicateurs du projet de service.
- La CMT examine les possibilités d'engager une campagne de vaccination pour les salariés des entreprises adhérentes, dès le mois de mars 2021 avec le vaccin AstraZeneca.
- La CMT prend part au test de l'outil « Mon diagnostic prévention » qui facilite le recueil des données pour le DUERP et créé des liens de transferts avec la fiche d'entreprise.
- La CMT donne son avis sur le choix de l'Institut de sondage PRAXIS pour la réalisation d'une enquête des besoins et de perception des adhérents (employeurs et salariés). La CMT est saisie des premières conclusions de cette enquête et demande à comparer les résultats avec ceux de l'enquête 2019.

- La CMT examine le protocole proposé par la DREETS dans le cadre du dispositif national des plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), pour favoriser le maintien dans l'emploi.
- La CMT complète et valide les fiches-conseils sur : l'affichage obligatoire, l'utilisation de défibrillateurs, les femmes enceintes et les risques professionnels, la fiche d'entreprise, le jeu vrai/faux pour les saisonniers.
- La CMT valide l'organisation de la campagne 2021 des saisonniers avec le déconfinement et la jauge de la salle d'ateliers, mais aussi la mise en place du module de prévention en réalité virtuelle.

LA CMT RÉFLÉCHIT SUR LES PÉRIMÈTRES D'INTERVENTION DES DIFFÉRENTS COLLABORATEURS DE L'ASSOCIATION

- La CMT valide la nouvelle procédure de prélèvement biologique et de transport des prélèvements par les infirmiers du GIST.
- La CMT valide le protocole de réalisation des examens complémentaires.
- La CMT désigne deux référents du GIST pour participer aux travaux régionaux sur les risques psychosociaux et sur les salariés désignés compétents.
- La CMT donne son avis sur l'initiation au réveil musculaire proposé aux collaborateurs du GIST dans le cadre de la qualité de vie au travail (QVT) et de sensibilisation à la prévention des TMS dans les entreprises.
- La CMT donne son avis sur le profil et la fiche de poste du responsable du pôle prévention à recruter pour le GIST.
- La CMT s'exprime sur l'absentéisme des assistantes médicales et analyse l'organisation à mettre en place pour y pallier.
- La CMT se positionne en faveur de l'obligation vaccinale pour l'ensemble des collaborateurs du GIST. La CMT s'accorde pour reconnaître l'intérêt majeur de la vaccination et le conflit de valeurs manifeste à délivrer des messages de prévention tout en s'opposant à la pratique vaccinale.
- La CMT donne son avis sur le fonctionnement possible d'une cellule PDP** et l'intérêt de créer un poste de chargé de maintien en emploi à partir de l'analyse des pratiques existantes.
- La CMT examine l'intérêt du dispositif de « l'essai encadré » qui pourrait être plus largement déployé au sein du GIST.
- La CMT est consultée sur l'offre-socle de services obligatoires à rendre aux entreprises, prévue dans la loi d'août 2021.
- La CMT est saisie des demandes de recrutements d'infirmiers supplémentaires pour le GIST qui doivent être corrélées avec la réalisation des objectifs des plans de charges des infirmiers.

*CMT : commission médico-technique

**PDP : prévention de la désinsertion professionnelle

7. Regards croisés

Entrevues avec un médecin du travail & une infirmière (IDEST*)

1. En quoi consiste le métier de médecin du travail en service de santé au travail interentreprises ?

En tant que collaborateur médecin depuis seulement octobre 2021, j'ai un regard de novice sur la fonction de médecin du travail. Notre rôle, au sens strict du code du travail (Art. L4622-3), est « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». Le médecin du travail a donc un rôle de prévention : primaire (éviter les effets néfastes du travail sur la santé), secondaire (éviter l'aggravation de ces effets) et tertiaire (maintien dans l'emploi : adaptation d'un poste ou reconversion quand la santé est trop altérée). Mais cette définition est réductrice. Les missions du médecin du travail ne sont pas uniquement centrées sur le salarié, mais sur le travail dans sa globalité : il est médecin « du travail » et non « au travail », et c'est en agissant sur le travail qu'il va agir auprès des salariés. Cela implique notamment qu'il entretienne une relation tripartite avec les acteurs de l'entreprise : les salariés, l'employeur et le SPSTI*. Nous avons ainsi auprès de l'employeur un rôle important de conseiller (Art. R4623-1) concernant la prévention de la santé des salariés, dont il est responsable (Art. L. 4121-1 et suivants). Pour une meilleure adhésion, nous essayons de faire passer le message que la bonne santé des salariés est bénéfique pour l'entreprise, même si ce bénéfice est difficilement mesurable. En pratique, nous dédions 2/3 de notre temps aux visites médicales de salariés. Le 1/3 restant (appelé « tiers temps ») est dédié à des interventions sur le terrain, à la rencontre des salariés et des employeurs, sur leur lieu de travail.

2. Quel est le rôle des médecins au sein de l'équipe pluridisciplinaire ?

Le médecin, toujours selon le code du travail (Art. 4622-8) « anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire ». Ce rôle me paraît là aussi plus complexe dans la pratique. Il faut comprendre qu'historiquement le médecin du travail agissait seul dans le domaine de la santé au travail. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a transformé les « services médicaux du travail » en « services santé au travail » avec comme objectif de favoriser le passage d'une vision exclusivement médicale de la santé au travail à une vision globale et pluridisciplinaire. Le médecin pouvait déléguer certaines de ses missions à des professionnels (IDEST* et IPRP*) qui intervenaient sous sa responsabilité. La loi du 20 juillet 2011 est allée plus loin dans cette idée en faisant reposer les missions du SST sur l'équipe pluridisciplinaire et non plus sur le médecin du travail uniquement. Pour ma part, j'ai une vision plus horizontale que verticale de l'équipe, qui, pour moi, est une collaboration transdisciplinaire et non pas une structure pyramidale pluridisciplinaire avec le médecin du travail au « sommet » de celle-ci. En effet, il me semble que chaque métier de l'équipe (infirmier santé-travail, IPRP*, ASST*, assistante médicale) apporte un regard et des compétences qui complètent nos propres compétences de médecin du travail. De plus, l'équipe ne se réduit pas au SPSTI* mais s'étend à d'autres services (comme les services sociaux, les psychologues du travail, les infirmières en entreprise, les référents santé-sécurité au travail, ...). Les initiatives peuvent venir d'autres professions et leurs actions sont complémentaires à la nôtre. Le médecin du travail reste l'interlocuteur privilégié de l'entreprise au sein du SPSTI*, mais nous agissons ensemble avec



Dr Jonathan Villant,
médecin du travail

de multiples compétences propres à chacun, tout en convergeant vers le même objectif.

3. Pour illustrer ce rôle, avez-vous un exemple concret d'une action de prévention/santé au travail menée par votre équipe pluridisciplinaire dans une entreprise ?

Pour proposer un petit focus concret, nous suivons un atelier de mécaniciens automobiles dans lequel le bruit est un sujet prégnant rapporté plusieurs fois lors des visites des salariés suivies par l'infirmière. La fiche d'entreprise (FE) réalisée par l'ASST* mentionnait aussi ce problème de bruit dans le premier repérage des risques. Nous décidons donc de réitérer une étude métrologique effectuée il y a quelques années pour poser un diagnostic et sollicitons pour ce faire un hygiéniste du travail. À l'issue de cet état des lieux, nous proposons des actions et solutions pour limiter le risque « bruit » dans l'atelier. Dans le même temps, nous sollicitons auprès d'un ergonomiste une étude sur le poste de travail d'un salarié, également exposé au bruit de l'atelier mais qui travaille dans un bureau et se plaint d'une mauvaise installation source de douleurs musculosquelettiques. Cette approche est le fruit d'un travail en commun. Avec nos compétences diverses, nous n'allons pas regarder la même chose : par exemple, l'infirmière va évaluer l'impact du bruit sur la santé du salarié et préconiser une PICB* quand l'hygiéniste du travail proposera des solutions techniques pour réduire le bruit. La FE sera actualisée par l'ASST* et le poste de travail du salarié concerné adapté selon les recommandations de l'ergonome. Nous allons alors intervenir en nous enrichissant les uns les autres afin de proposer une approche complète pour l'entreprise et ses salariés.

4. Comment voyez-vous l'évolution des pratiques des médecins du travail dans les prochaines années ?

Il faut considérer le contexte actuel. Tout d'abord, le monde du travail a évolué rapidement avec une pandémie Covid 19 qui aura marqué un virage sur le plan social, économique mais également dans l'organisation du travail : évolution des attentes des clients et des salariés envers les entreprises, développement du commerce en ligne, du système de « Drive », du télétravail, des réunions en « visio », exigence des employeurs d'une plus grande adaptation et réactivité de la part des salariés, ... Ensuite, la loi du 2 août 2021 qui précise l'évolution souhaitée de la médecine du travail dans les prochaines années. La prévention des risques psychosociaux va prendre de plus en plus de place, avec peut-être l'apparition d'un nouveau tableau des maladies professionnelles qui leur sera dédié. Les SST auront une implication plus grande dans les entreprises, notamment à travers l'élaboration du DUERP* et le suivi d'un programme annuel de prévention plus contraignant. Le rôle de prévention, notamment de la désinsertion professionnelle, sera encore plus mis en avant, d'où le changement de nom de « service santé au travail interentreprises » pour « service de prévention et de santé au travail interentreprises » (SPSTI). Un salarié ne peut pas toujours effectuer le même travail durant sa carrière, notamment concernant les travaux dits « pénibles », ce qui sera plus évident encore avec le recul très probable de l'âge de la retraite. Nous devons anticiper plus en amont et accompagner les évolutions de carrière des salariés en fonction des risques auxquels ils sont exposés, en favorisant toujours la prévention primaire et en évitant d'avoir recours à la prévention secondaire/tertiaire, d'où l'instauration de la visite de « mi-carrière ». Enfin, la pénurie médicale qui rend de plus en plus difficile un accès aux médecins généralistes ou spécialistes. Le décloisonnement voulu entre la médecine du travail et la santé publique modifiera les missions des SPST dont le rôle ne sera plus exclusivement préventif et lié au travail : participation aux campagnes de vaccination, dépistage (troubles visuels ou auditifs, maladies hors travail), promotion du sport, prévention des troubles nutritionnels, des addictions, etc ... Face à cette évolution des pratiques, nous devons bien évidemment rester vigilants afin de garder notre indépendance en tant que conseillers auprès de tous les acteurs de l'entreprise et notre spécificité de spécialistes du lien entre santé et travail.



Valentine Dangy,
infirmière en
santé-travail

1. En quoi consiste le métier d'infirmière (IDEST*) en service de santé au travail interentreprises ?

En tant qu'infirmière, nous faisons partie de l'équipe santé-travail. Nous intervenons à la demande du médecin envers les salariés et les entreprises pour préserver la santé des salariés. Nous sommes donc formées aux repérages des risques propres à chaque métier et participons au maintien en emploi des salariés en difficulté.

2. Comment s'organisent vos missions au sein de l'équipe pluridisciplinaire ?

Nous recevons les salariés en visites d'information et de prévention. Notre formation et nos compétences nous permettent une écoute et une appréciation des situations de travail complémentaire à celle du médecin, nous ne faisons pas d'exams cliniques mais nos échanges, parfois plus longs, permettent une bonne évaluation des situations de travail. Les visites avec une infirmière durent en moyenne 1/2 heure. Nous sommes souvent surprises de la façon dont les salariés se confient. En cas de besoin, nous réorientons le salarié vers le médecin du travail. Nous allons également visiter les postes de travail et participons, par délégation du médecin, à certaines réunions CSSCT pour évaluer les accidents de travail et maladies professionnelles de l'entreprise et conseiller en matière de santé et de sécurité. Nous apprécions de travailler en équipe et en collaboration avec une ASST* pour l'évaluation des risques dans les entreprises. Nous avons aussi des compétences en éducation, formation et prévention à la santé qui nous sont propres. Avec l'appui du médecin, nous allons en entreprise pour des actions d'informations ou de sensibilisations collectives.

3. Pour illustrer ce rôle, avez-vous un exemple concret d'une action de prévention/santé au travail menée par votre équipe pluridisciplinaire dans une entreprise ?

Dans notre équipe à La Baule, la particularité est l'affluence de saisonniers tous les étés. Ces saisonniers sont reçus en atelier de sensibilisation collectif animé par une infirmière et une ASST*. Nous avons élaboré pour ce faire un outil en réalité virtuelle spécifique dédié aux risques professionnels en saison.

4. Comment voyez-vous l'évolution des pratiques des IDEST* dans les prochaines années ?

Les infirmières peuvent accompagner les changements d'état d'esprit et de priorités des salariés avec davantage d'actions collectives dans les entreprises. En s'appuyant sur leur rôle propre en matière d'éducation à la santé et de prévention, les infirmières devront gagner en autonomie : on observe un changement dans la relation des salariés avec le travail. Ils n'hésitent pas à changer d'entreprise, de poste et acceptent moins les contraintes. Nous pouvons les accompagner à trouver plus de sens dans leur travail en les associant aux démarches de prévention et d'amélioration des conditions de travail. On voit déjà des entreprises qui proposent plus de souplesse dans les horaires de travail, plus d'autonomie ou encore des séances de réveil musculaire, des « coaching » pour les salariés. Dans ces entreprises, la cohésion des équipes est renforcée, les salariés gagnent de la motivation dans leur travail.

*SPSTI : service de prévention et de santé au travail interentreprises

*IDEST : infirmière diplômée d'État en santé-travail

*ASST : assistante santé et sécurité au travail

*IPRP : intervenant en prévention des risques professionnels

*PICB : protection individuelle contre le bruit

*DUERP : document unique d'évaluation des risques

8. Les faits marquants

janvier

Adhésion d'une grande entreprise :

L'entreprise Man Energy solution adhère au GIST pour le suivi de son personnel (600 salariés).

Gouvernance :

Pour bien faire vivre le paritarisme de la gouvernance du GIST, le directeur Jean-Charles Bouchy rencontre M. Michel David, nouveau permanent de la CFDT, désigné comme administrateur par son organisation syndicale pour préparer le conseil d'administration puis la commission de contrôle dont M. David deviendra le président.

février

Réseau national :

Le directeur participe à la commission « offre et innovation » dont les travaux des derniers mois ont pour thématique principale « télésanté : références et réflexion méthodologique pour la mise en oeuvre des pratiques à distance en SSTI ».

mars

Arrivée d'un nouvel ergonome :

Vincent Maudhuizon, ergonome doté d'une expérience confirmée dans les processus et dispositifs de maintien dans l'emploi, prend ses fonctions au GIST.

juillet

Réseau régional :

Le préfet de région Didier Martin nomme le directeur du GIST Jean-Charles Bouchy dans le collège des personnalités qualifiées pour siéger au CROCT (comité régional d'orientation des conditions de travail).

septembre

Réseau régional :

Le directeur accompagne le président de Présanse Pays de la Loire à une rencontre technique avec le directeur régional adjoint du travail pour mieux coordonner les relations entre les SSTI des Pays de la Loire et la DREETS, mais aussi l'ARS, et s'exprimer sur les contributions du futur PRST4.

octobre

Nouveaux médecins :

Dr Jonathan Villant, nouveau collaborateur médecin, intègre le GIST et aspire à accéder à la qualification en médecin du travail. Dr Quentin Grimaud, jeune interne au GIST, passe sa thèse de médecine, prête serment et accède au statut de docteur junior pour poursuivre sa carrière au sein de l'association.

août

Réforme des services de santé au travail :

La loi n°2021-1018 relative au renforcement de la prévention en santé au travail est promulguée.

RENCONTRES
SANTÉ-TRAVAIL
La prévention
en actions

14 oct.
2021

Agir au cœur
des entreprises pour assurer
la santé de demain

Le 14 octobre, les Services de Santé au Travail Interentreprises
organisent les Rencontres Santé au Travail
sur le thème d'Agir au cœur des entreprises
pour assurer la santé de demain.



de l'année 2021

avril

Outils innovants :

Lors d'un déplacement en région, le secrétaire d'État à la santé Laurent Pietraszewski découvre et s'essaie à l'atelier de prévention en réalité virtuelle développé par le GIST pour les salariés saisonniers.

Campagne de vaccination Covid-19 :

Afin de proposer des coopérations avec les professionnels de santé du GIST, le directeur rencontre Dr Didier Diffendal, médecin anesthésiste coordinateur du centre de vaccination Covid-19 de Saint Nazaire.

Collectivités territoriales :

Le directeur fait un premier point d'étape avec les DGS et DRH des 14 collectivités locales de Cap Atlantique et de la Carene qui ont passé convention avec le GIST pour le suivi en santé au travail de leurs 2 300 agents et contractuels.



Ateliers saisonniers en réalité virtuelle

mai

Logiciel métier :

La migration de l'ensemble des données d'activités et médicales est lancée dans la nouvelle application métier Health@Work de Trustteam.

novembre

Réseau national :

La journée nationale des responsables RH des SPSTI, présidée par Jean-Charles Bouchy, réunit sous la forme d'un webinaire plus de 100 RRH et traite notamment des sujets de fusion des SSTI, d'égalité professionnelle et de fidélisation des infirmiers en santé-travail.

Formation interne :

Une formation est dispensée pour les médecins du travail en charge des collectivités territoriales. La formation vise à identifier les droits médico-sociaux spécifiques aux agents de la fonction publique territoriale et à parfaire les relations entre médecine agréée et médecine de prévention.

juin

Formation des administrateurs :

Le GIST organise pour l'ensemble de ses administrateurs une formation à la gestion du mandat en SPSTI. Cette formation a pour objectif de comprendre les fondamentaux du système de prévention et de situer les rôles et les missions de chacun.

Saisonniers :

La campagne de suivi des salariés saisonniers est lancée. Après un confinement long et malgré les mesures sanitaires toujours en vigueur, le GIST est heureux de présenter un nouvel outil innovant aux employeurs : une séquence de réalité virtuelle sur les risques professionnels proposée dans le cadre de ses ateliers collectifs.

Gouvernance :

Lors de l'AG organisée en présentiel dans des conditions de sécurité sanitaire strictes, le GIST rappelle ses engagements dans la lutte contre la Covid-19 et le travail important pour mettre en oeuvre la nouvelle loi de renforcement de la prévention en santé au travail.

décembre

Certification :

Le GIST obtient la certification Qualiopi qui lui permet de continuer à dispenser des formations SST et PRAP au bénéfice de ses adhérents.

Projet de rapprochement :

Le président du GIST Claude Blouet rencontre le président du SMIE de Châteaubriant pour discuter de mutualisations de ressources et de convergence pour un projet de rapprochement de ces 2 SPSTI du nord-ouest du département.

9. Principaux repères

Les ressources du GIST

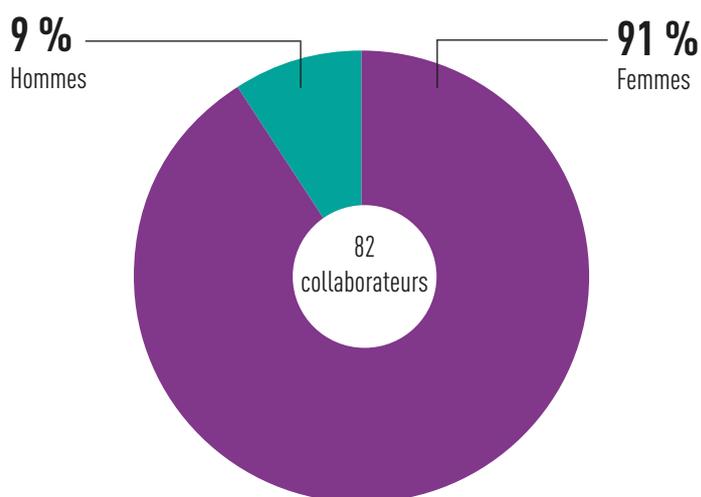
- 17 médecins dont 5 collaborateurs médecins,
- 24 assistants médicaux,
- 11 infirmières en santé-travail,
- 7 ingénieurs et techniciens du pôle prévention dont 1 responsable de pôle prévention - ingénieur en risque chimique, 3 ergonomes, 2 hygiénistes du travail et 1 chargée de prévention hygiène et sécurité / formatrice,
- 8 assistantes santé-sécurité dont 7 formatrices,
- 3 assistantes accueil et administrative,
- 12 personnels « support » et direction dont 1 directeur, 1 assistante de direction, 1 responsable des ressources humaines, 1 responsable financière, 1 comptable, 1 assistante comptable, 1 technicien des services généraux, 1 coordinatrice médicale, 1 animatrice qualité, 1 chargée de communication, 1 assistante communication et 1 agent de propreté.

Les effectifs par catégorie

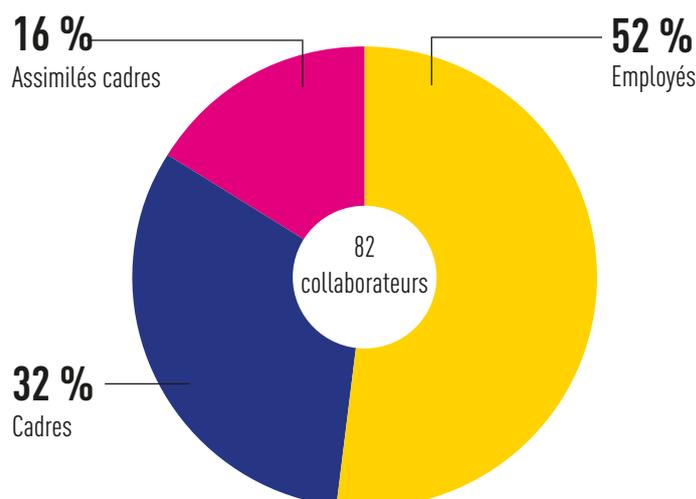
Médecins du travail	17 (15,10 ETP)
Infirmières santé-travail	11 (10,60 ETP)
Assistants médicaux	24 (22,40 ETP)
Ingénieurs/techniciens	7 (7,00 ETP)
Assistants en santé-sécurité au travail	8 (7,80 ETP)
Accueil	3 (3,00 ETP)
Support et direction	12 (10,36 ETP)

82 collaborateurs au service des entreprises

Les effectifs par sexe



Les effectifs par statut



Les recrutements et les sorties

Sur l'année 2021, nous avons recruté de nouveaux collaborateurs pour renforcer nos effectifs et pour remplacer des collaborateurs ayant quitté leurs fonctions :

- 1 médecin collaborateur,
- 1 interne en médecine du travail,
- 1 infirmière santé-travail,
- 5 assistants médicaux,
- 1 assistante accueil et administrative,
- 1 ergonomiste,
- 1 assistante communication,
- 1 assistante de direction.

Nous avons également eu des promotions internes pour 2 postes d'ASST* et le poste de responsable ressources humaines.

Le développement des compétences

Le renforcement des compétences et l'accompagnement des salariés dans le développement de leur parcours professionnel font partie des axes forts de la politique RH du GIST.

Cet engagement se traduit par un taux de formation supérieur de près de 6% de la masse salariale.

Les entretiens annuels et professionnels sont réalisés pour permettre à chaque collaborateur de faire part de ses souhaits de formation. Ces derniers sont ensuite étudiés par la direction afin que le développement de chacun s'inscrive dans la mise en oeuvre du projet de service.

Développement des compétences : bilan des formations

	Bénéficiaires	Nb d'heures réalisées	Coûts pédagogiques	Coûts salariaux	Coûts divers (transports, hôtels)	Coût total
Total	82/82	3 028	61 782 €	128 739 €	23 672 €	213 833 €

L'ensemble des salariés du GIST présents sur l'année a bénéficié d'une formation en 2021. Les formations au nouveau logiciel métier représentent une part importante du plan de formation 2021.

Bilan des formations par métier

Métier	Nb d'heures réalisées
Médecins du travail	864
Infirmières santé-travail	687
Assistants médicaux	683
Ingénieurs et techniciens du pôle prévention	123
Assistants santé et sécurité au travail	485
Accueil, support et direction	186
Total	3 028

Bilan des formations par bénéficiaire

Statut	Femmes	Hommes	Total
Employés	42/42	1/1	43/43
Assimilés cadres	13/13	0/0	13/13
Cadres	20/20	6/6	26/26
Total	75/75	7/7	82/82

10. Panorama des adhérents

7 172 entreprises

sont adhérentes au GIST en 2021

68 164 salariés

sont suivis par le GIST en 2021

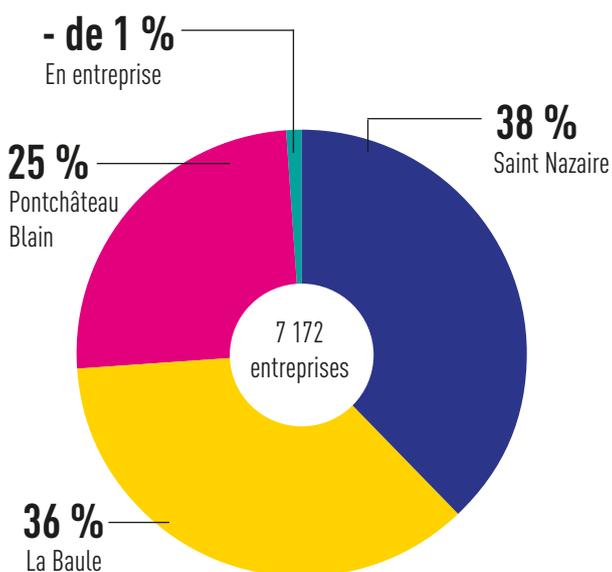
Répartition des entreprises adhérentes et salariés suivis par secteur géographique

Secteur	Nb d'entreprises	Nb de salariés
Saint Nazaire	2 764	33 569
La Baule	2 612	16 950
Pontchâteau-Blain	1 786	16 821
En entreprise	10	824
Total	7 172	68 164

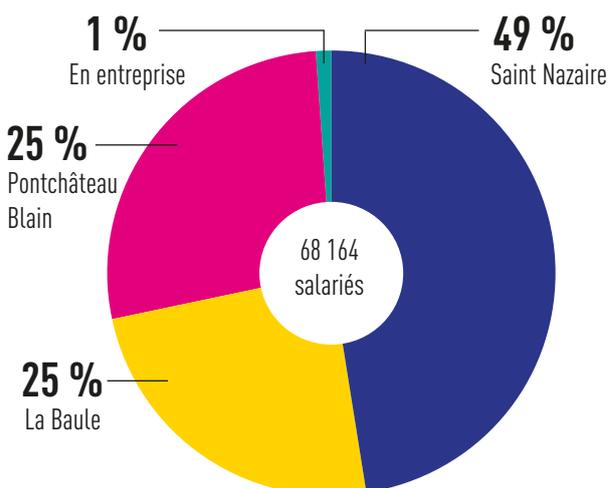
Répartition des entreprises adhérentes et salariés suivis par type de contrat

Type	Nb d'entreprises	Nb de salariés
Adhérents	6 702	63 923
Collectivités et fonction publique territoriale	23	1 980
Entreprises étrangères	29	541
Entreprises hors Loire Atlantique	418	1 720
Sous total	7 172	68 164
Entreprises intérimaires	74	8 706
Entreprises saisonnières	977	1 678
Apprentis		2 661
Total	8 223	78 549

Répartition des entreprises adhérentes par secteur géographique



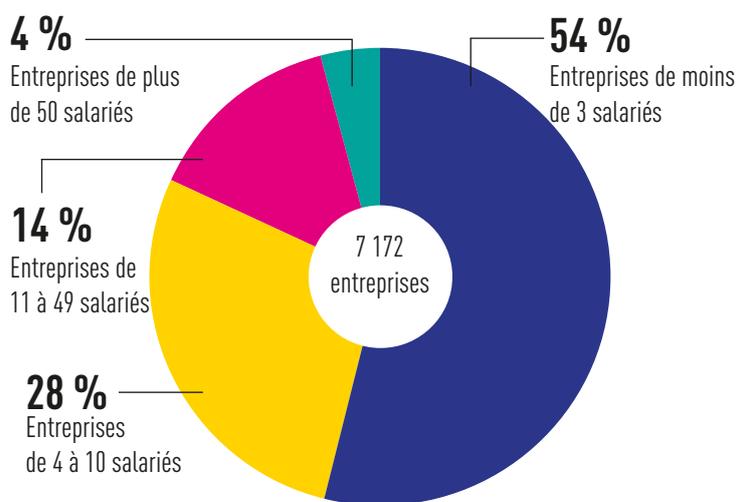
Répartition des salariés suivis par secteur géographique



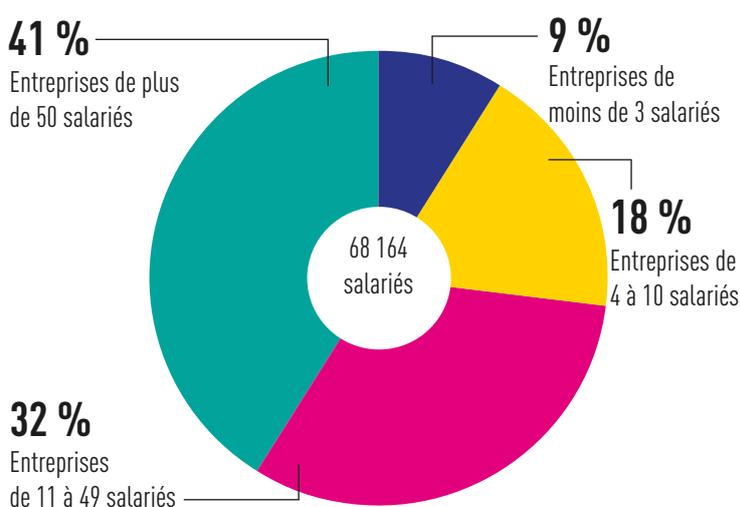
Répartition des entreprises adhérentes et salariés suivis par taille d'entreprise

Taille d'entreprise	Nb d'entreprises	Nb de salariés
Moins de 3 salariés	3 905	5 933
De 4 à 10 salariés	2 007	12 276
De 11 à 49 salariés	1 011	21 777
50 salariés et plus	249	28 178
Total	7 172	68 164

Répartition des entreprises adhérentes par taille d'entreprise



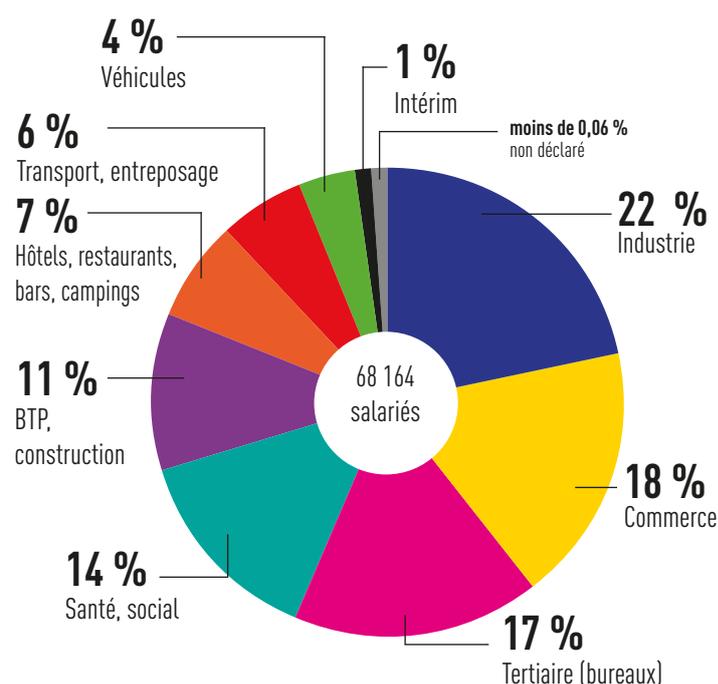
Répartition des salariés suivis par taille d'entreprise



Répartition des entreprises adhérentes et salariés suivis par secteur d'activité

Secteur	Nb d'entreprises	Nb de salariés
Industrie	798	14 767
BTP, construction	958	7 485
Santé et social	667	9 759
Commerce	1 751	11 972
Tertiaire (bureaux)	1 528	11 814
Transport, entreposage	200	3 963
Hôtels, restaurants, bars, campings	922	4 816
Véhicules	264	3 056
Intérim	70	497
non déclaré	14	35
Total	7 172	68 164

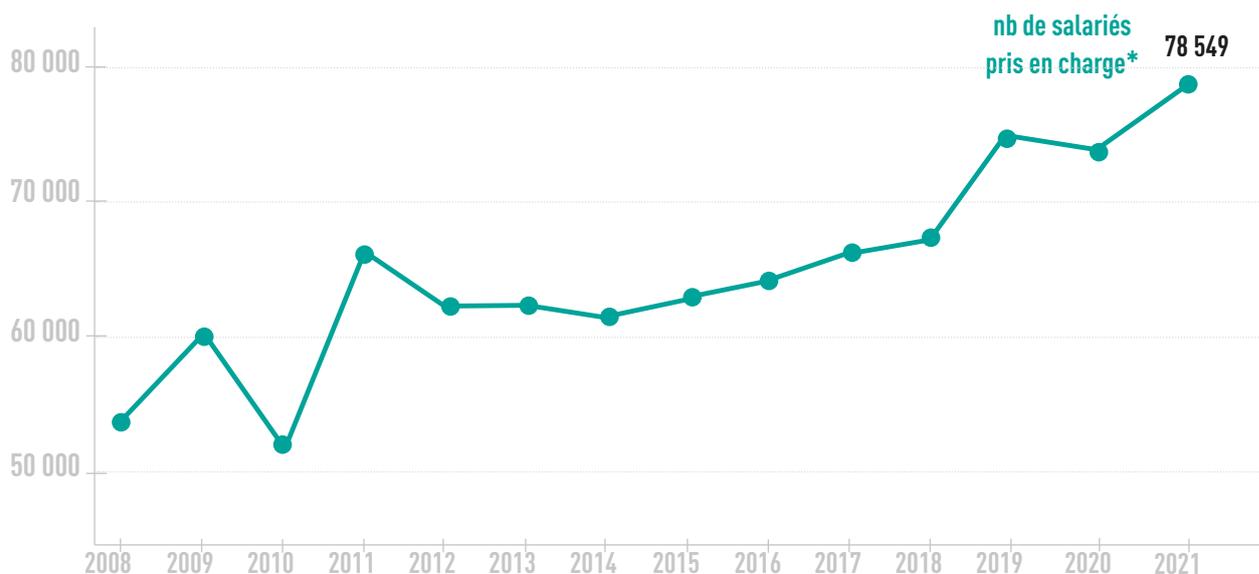
Répartition des salariés suivis par secteur d'activité



11. Repères médicaux et techniques

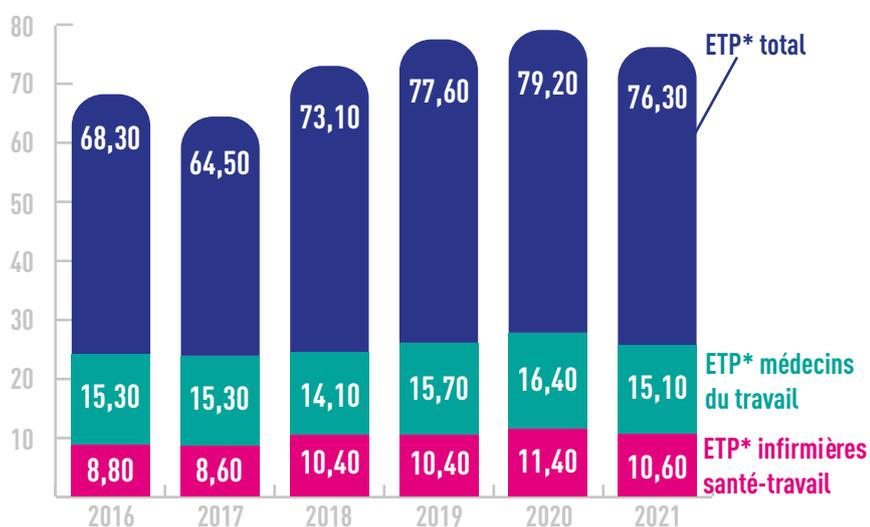
11.1 L'activité médicale

Évolution du nombre de salariés pris en charge



*Total des salariés suivis avec saisonniers, intérimaires et apprentis

Évolution du personnel du GIST en ETP*



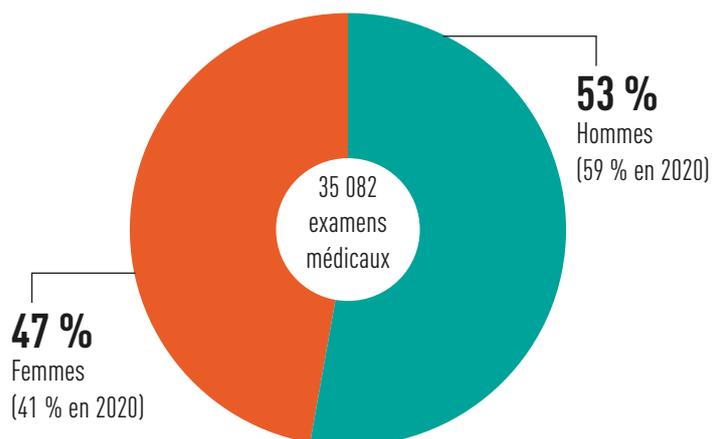
*ETP : équivalent temps plein



35 082 examens médicaux

réalisés par les médecins du travail et les infirmières santé-travail en 2021

Répartition des examens médicaux par sexe



25 570 visites non périodiques

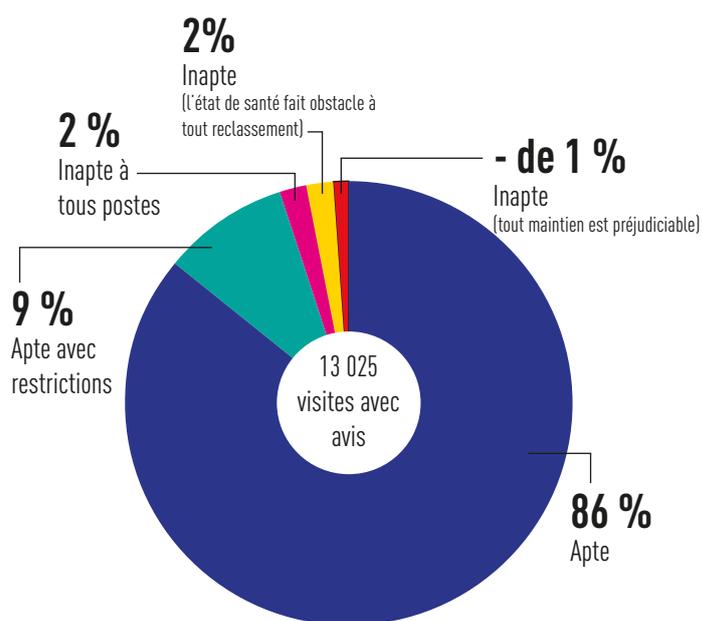
et 9 512 visites périodiques effectuées en 2021



Conclusion des examens/visites médicales

Conclusions des visites	Nombre
Visites avec avis	
Apte	11 230
Apte avec restrictions	1 248
Inapte à tous postes	261
Inapte : l'état de santé fait obstacle à tout reclassement	249
Inapte : tout maintien est préjudiciable	37
Total	13 025
Visites sans avis	
Attestations de suivi	8 729

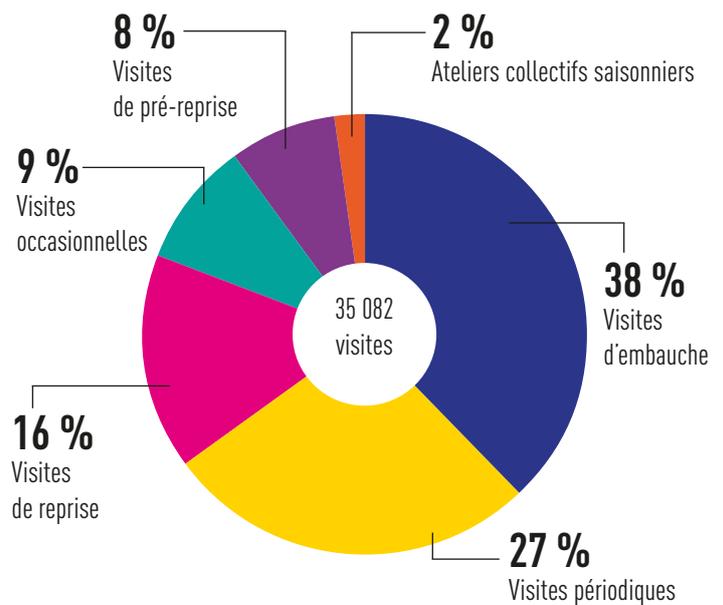
Répartition des conclusions (visites médicales avec avis)



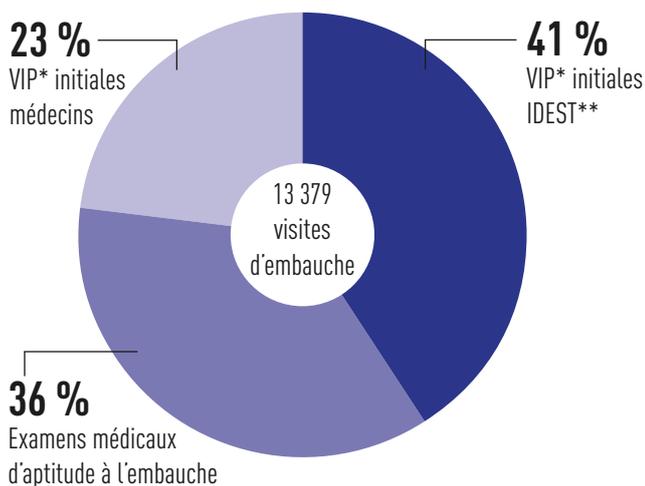
Répartition par type d'examens effectués

Type d'examens/visites médicales	Nb d'examens
Visites d'embauche	13 379
Visites périodiques	9 512
Visites de reprise	5 574
Visites de pré-reprise	2 687
Visites occasionnelles	3 316
Ateliers collectifs saisonniers	614
Total	35 082

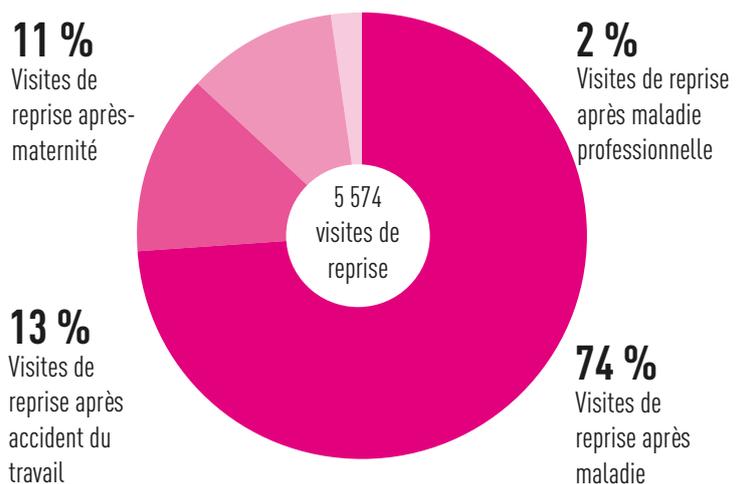
Répartition par type d'examens effectués



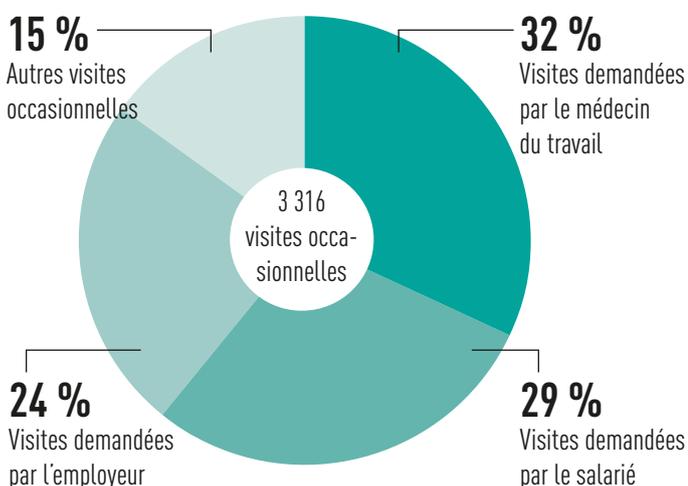
Répartition des visites d'embauche



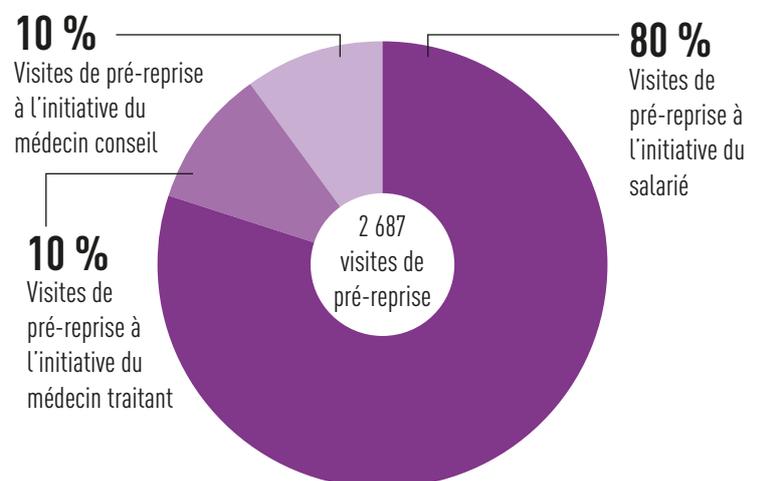
Répartition des visites de reprise



Répartition des visites occasionnelles



Répartition des visites de pré-reprise



*VIP : visite d'information et de prévention

**IDEST : infirmière diplômée d'État en santé-travail

Examens complémentaires

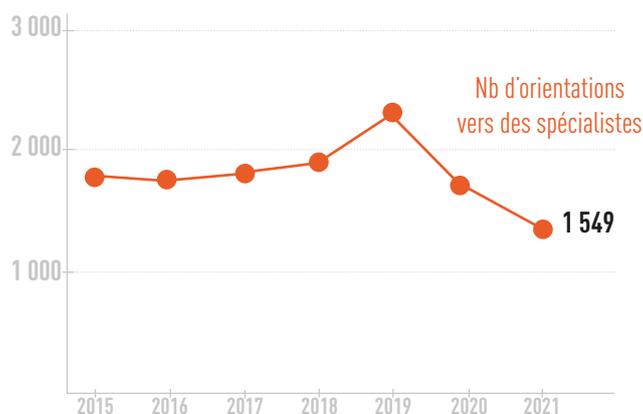
18 023 visiotests

réalisés lors des visites médicales en 2021 (19 399 réalisés en 2020)

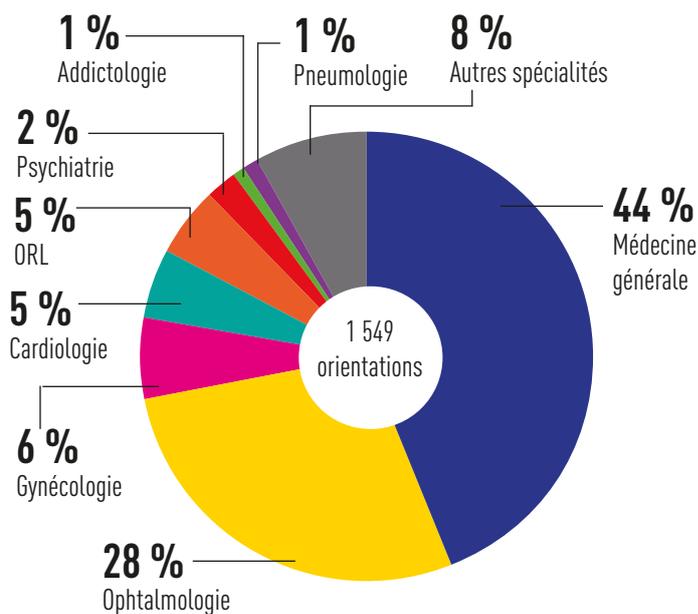
24 470 audiogrammes

réalisés lors des visites médicales en 2021 (14 112 réalisés en 2020)

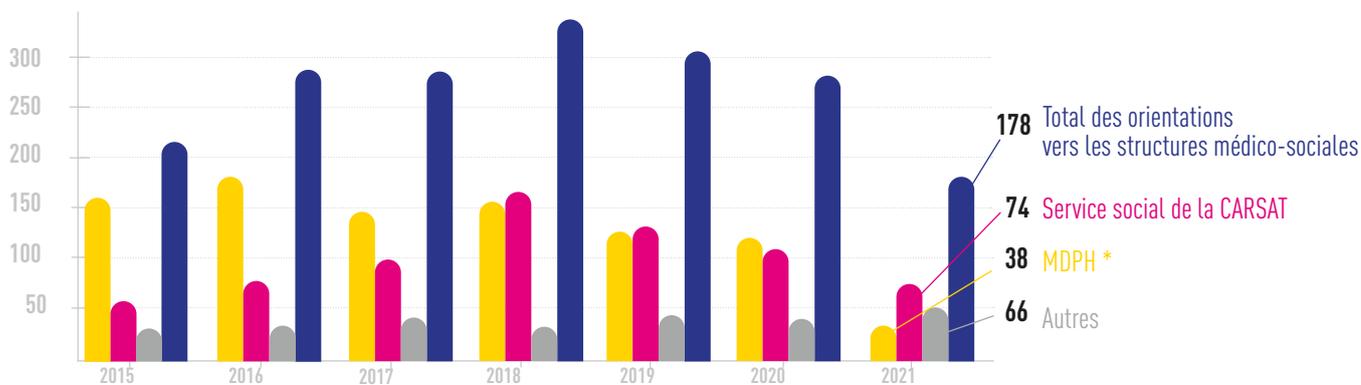
Évolution des orientations vers des praticiens



Part des orientations par spécialité



Évolution des orientations vers des structures médico-sociales



*MDPH : maison départementale des personnes handicapées

11.2 L'activité des infirmières (IDEST*)

12 368 entretiens infirmiers

réalisés sur l'année 2021

177 ateliers collectifs de saisonniers

dispensés par des IDEST* et les ASST** sur l'année 2021 (cf focus p. 27)

Actions en milieu de travail effectuées par les IDEST*

Type d'actions en milieu de travail	2021
Études de postes	75
Sensibilisations	34
Réunions CSSCT	30
Métrologies	8
Visites d'entreprises	64
Autres	33
Total	244

Entretiens infirmiers et ateliers collectifs réalisés par les IDEST*

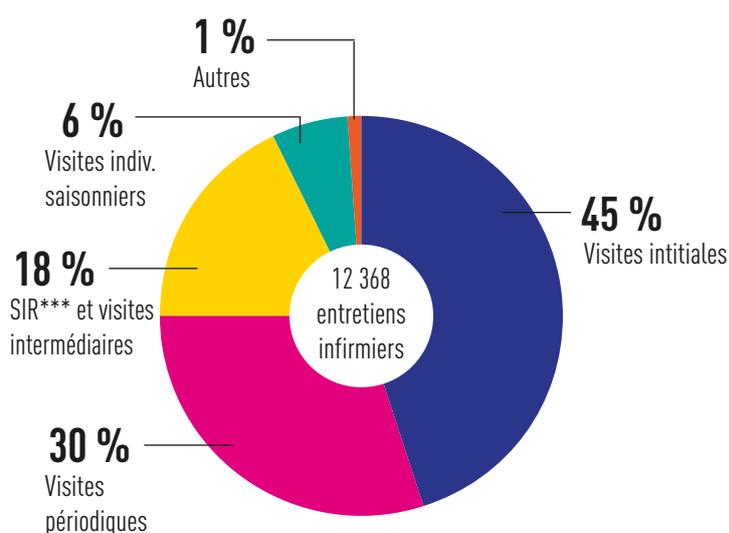
Type d'activité	2021
Suivi individuel	
Visites initiales	5 522
Visites périodiques	3 749
SIR***, visites intermédiaires	2 263
Visites individuelles saisonniers	705
Autres	129
Total	12 368
Suivi collectif	
Nombre d'ateliers de prévention collectifs des salariés saisonniers	177
Total de salariés saisonniers sensibilisés en atelier collectif	614

Focus sur le métier d'infirmier santé-travail :

L'infirmier en santé au travail a une mission d'identification, d'évaluation et de prévention des risques pour la santé. Cette mission s'articule en 2 volets.

1. Suivi individuel des salariés sous protocole écrit avec les médecins du travail et dans le cadre de son rôle propre :
 - évaluation de la santé des salariés,
 - analyse du poste de travail et des risques,
 - sensibilisation aux risques professionnels,
 - conseils de prévention en lien avec la santé et l'hygiène de vie,
 - orientation si besoin vers le médecin du travail ou autres professionnels de santé.
 2. Activités en entreprise :
 - visites d'entreprises et conseils de prévention,
 - études de poste,
 - réunions CSSCT,
 - sensibilisations collectives,
 - campagnes de prélèvements,
 - métrologie,
 - activités liées au Covid-19
- (voir aussi « regards croisés » p. 10 et 11)

Répartition des entretiens individuels par type



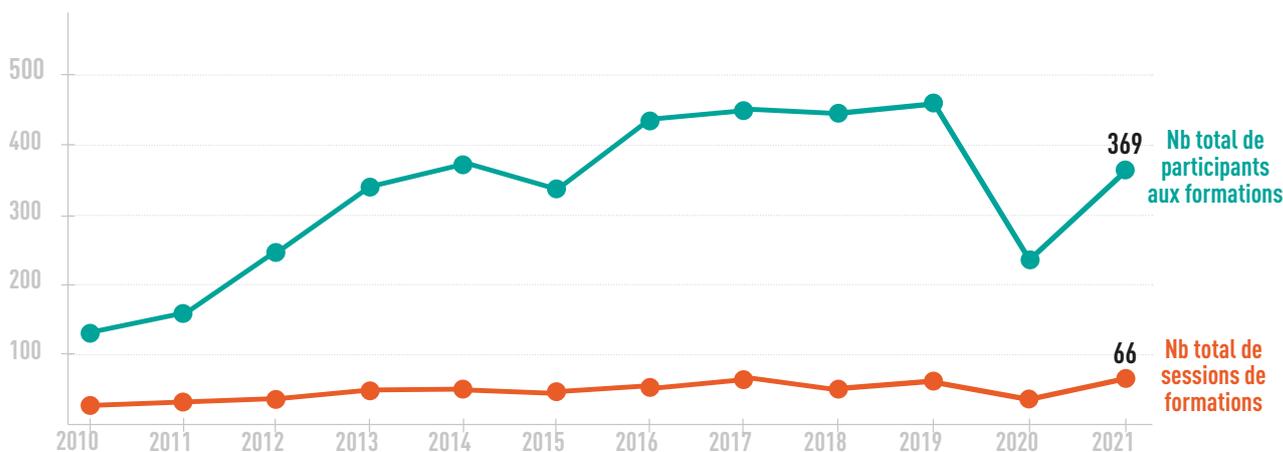
*IDEST : infirmière diplômée d'État en santé-travail

**ASST : assistante santé et sécurité au travail

***SIR : suivi individuel renforcé (pour les salariés exposés à des risques particuliers)

11.3 L'activité de formation SST-PRAP

Évolution du nombre de stagiaires et de sessions dispensées



Nos formations proposées

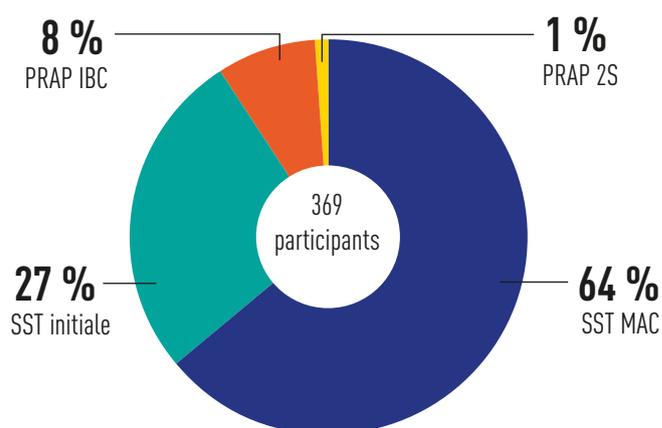
SST initiale : sauveteur secouriste du travail - formation initiale

SST MAC : sauveteur secouriste du travail - recyclage ou maintien et actualisation des compétences

PRAP IBC : prévention des risques liés à l'activité physique pour les secteurs de l'industrie, du bâtiment et du commerce - formation initiale

PRAP 2S : prévention des risques liés à l'activité physique pour le secteur de la santé et du social - formation initiale

Répartition des formations en nombre de stagiaires



Focus sur les moyens dédiés à l'activité

- 2 200 m² de bureaux à Saint-Nazaire et centres d'activités à La Baule, Ponchâteau et Blain,
- 3 salles de formations dédiées dans nos principaux centres,
- 28 professionnels de santé (12 médecins du travail, 5 collaborateurs médecins et 11 infirmières santé-travail), 24 assistants médicaux et 15 préventeurs (8 assistantes santé et sécurité au travail, 3 ergonomes, 2 hygiénistes du travail, 1 chargée de prévention, 1 ingénieur chimiste responsable de pôle prévention) pour un total de 82 collaborateurs,
- Plus de 2 millions d'items partagés dans une application médicale avec thésaurus harmonisés pour les données informatisées à caractère personnel avec hébergement sécurisé et agréé ASIP,
- Un agrément de l'État, un projet associatif, un contrat d'objectifs et de moyens avec la CARSAT et la DREETS et une commission médico-technique (CMT) pour les concertations internes et les partenariats institutionnels.



11.4 L'activité du pôle prévention



Thématiques des interventions réalisées par le pôle prévention

 Ergonomie	 Formations SST
 Conseils en entreprise	 Amiante
 Chimie	 Fiches d'entreprise (grandes entreprises)
 Accompagnement DU	 Sensibilisations et ateliers
 Bruit	 Vibrations

246 interventions en entreprise

réalisées sur l'année 2021

Focus sur le métier d'ergonome

De par son approche centrée sur l'activité réelle des travailleurs, l'ergonome contribue à la conception ou à la transformation des situations de travail. Que ce soit sur des aspects techniques et/ou socio-organisationnels, son objectif est de participer à la préservation de la santé et sécurité des salariés tout en contribuant à l'atteinte des objectifs d'efficacité de l'entreprise.

Au sein du GIST, les principales interventions réalisées par nos 3 ergonomes sont :

- Interventions collectives dans le but d'accompagner l'adhérent dans ses projets de conception ou de transformation des conditions et/ou situations de travail (ex : amélioration des conditions de travail d'une chaîne de production, résolution de problématique de RPS au sein d'un collectif, réalisation d'un diagnostic ergonomique pour l'achat de matériel, etc.),
- Études ergonomiques individuelles permettant d'identifier les contraintes et ressources au poste de travail afin d'apporter des pistes d'amélioration concrètes (ex : aménagement de poste).

Ateliers « document unique » (DU)

Les ateliers « document unique » (DU) proposent à nos entreprises adhérentes un accompagnement pratique pour la réalisation de leur DU. Ces ateliers ont lieu en principe chaque premier mardi après-midi du mois (de 14h à 17h) et ont pour objectif d'aider les responsables d'entreprise à :

- comprendre les obligations réglementaires,
- savoir identifier et évaluer les risques,
- réaliser un plan d'actions,
- mettre à jour son DU.

En 2021, 31 participants des entreprises (en majorité des TPE), ont suivi ces ateliers (8 ateliers au total, répartis sur l'année, en présentiel ou en distanciel selon les contraintes liées à la crise sanitaire Covid-19)

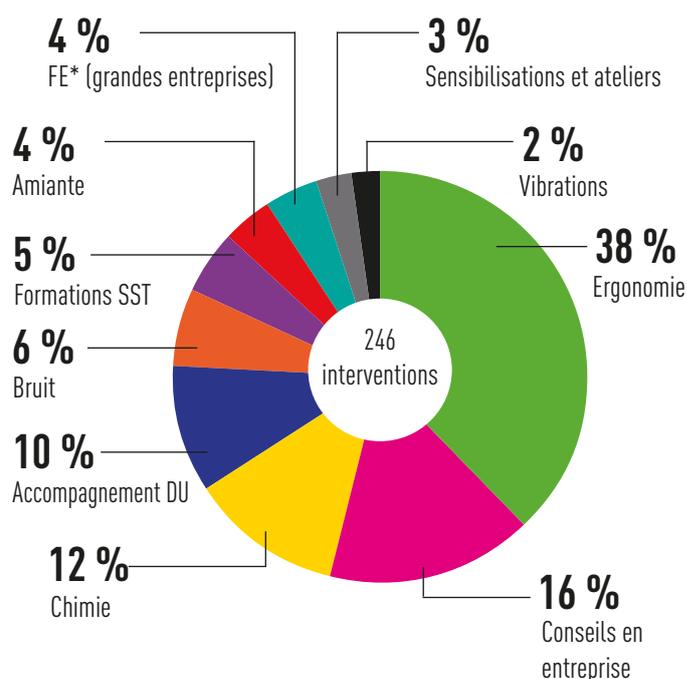
17 accompagnements individuels ont par ailleurs été proposés par le pôle prévention, en appui à ces ateliers, afin de s'adapter aux contraintes Covid-19.



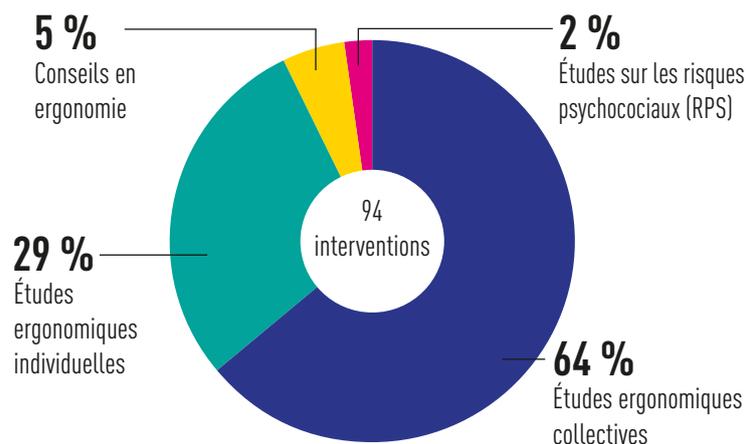
Répartition des thématiques d'intervention

Thématiques	2021
Ergonomie	94
Conseils en entreprise	39
Chimie	31
Accompagnement DU	25
Bruit	14
Formations SST	12
Amiante	9
FE* (grandes entreprises)	9
Sensibilisations et ateliers	8
Vibrations	5
Total	246

*FE : fiche d'entreprise



Répartition des interventions en ergonomie



Focus sur la communication digitale

Le GIST est présent sur internet à travers son site web www.gist44.fr mais aussi sur les réseaux sociaux LinkedIn et Twitter. Les 7 000 abonnés à la newsletter reçoivent chaque mois des informations prévention santé-travail pour approfondir leurs connaissances, diffuser les bonnes pratiques dans leur entreprise ou agir concrètement en prévention des risques professionnels.

Sur l'année 2021, le site internet a accueilli en moyenne 5 000 visites par mois et les newsletters ont recueilli un taux d'ouverture moyen de 25%.

Le GIST a été présent sur les réseaux sociaux avec 2 posts d'actualité en moyenne par semaine. Le compte twitter du GIST compte près de 600 abonnés (+ 3% par rapport à 2020), le compte LinkedIn du GIST compte quant à lui près de 250 abonnés (+ 30% par rapport à 2020). Entre 2 500 et 5 000 impressions cumulées sont observées chaque mois sur ces 2 réseaux. Celles-ci varient en fonction de la nature des publications.



11.5 L'activité des ASST*

Interventions réalisées par type

Type d'activité	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Visites d'entreprise	318	532	379	604	407	437
Réalisation de fiches d'entreprise	272	399	440	511	377	375
Mesures indicatives (bruit, éclairage...)	248	369	157	384	225	278
Études de poste		54	21	38	44	46
Ateliers de sensibilisation	59	52	45	29	65	76
Ateliers de prévention collectif des salariés saisonniers	80	92	91	91	20	177

Focus sur la fiche d'entreprise :

La fiche d'entreprise (FE) est un document réglementaire obligatoire pour toutes les entreprises à partir de 1 salarié. Elle est rédigée par le service de santé au travail sous la responsabilité du médecin. La FE a pour but d'identifier les risques au travail en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles prises par l'employeur. Elle propose des préconisations utiles pour la santé et la sécurité des salariés au travail. Véritable document de communication entre l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, IDEST*, ASST*, IPRP*, assistant.e médical.e) et l'employeur, la FE permet également d'initier la réalisation du « Document Unique » ou sa mise à jour. La FE contient :

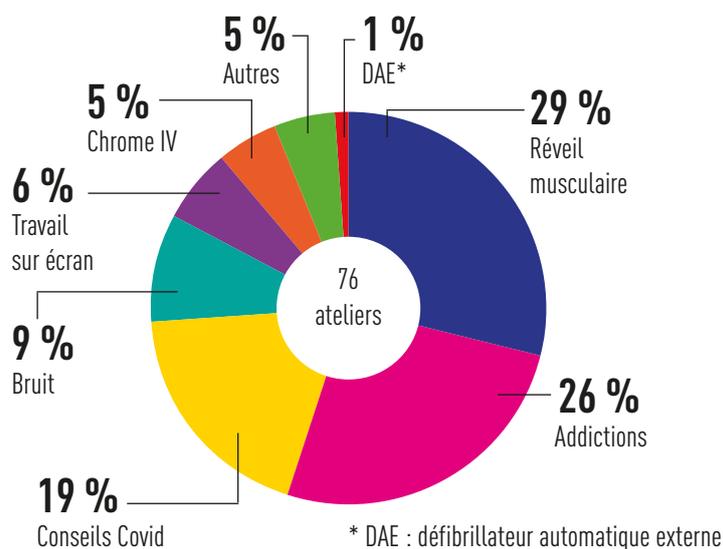
- des renseignements d'ordre général (activité, effectif, horaires de travail, description des locaux, etc),
- l'identification des risques professionnels et des salariés exposés,
- les moyens de prévention et de protection mis en place,
- des préconisations de prévention sur l'organisation, les équipements, la formation, etc.

C'est une personne de l'équipe pluridisciplinaire (le plus souvent ASST* ou chargée de prévention) qui prend contact avec l'entreprise pour prendre rendez-vous. La FE est alors élaborée dans les locaux de l'entreprise lors d'une visite en présence de l'employeur ou de l'interlocuteur prévention santé sécurité. Un échange sur les informations administratives à consigner dans le document et les risques professionnels repérés a lieu pendant ce rendez-vous.

À l'issue de ce rendez-vous, la FE est rédigée. Celle-ci est par la suite validée par le médecin du travail. Elle peut être consultée par l'inspection du travail, la CARSAT, etc. Elle peut aussi être présentée au CSE ou CSSCT quand il existe.

La FE est un document incontournable dans la procédure d'inaptitude. Elle doit également être mise à jour en cas de modification d'activité, de déménagement ou d'aménagement des locaux.

Répartition des thématiques des ateliers de sensibilisation



Nombre de fiches d'entreprise réalisées

+ 282 fiches d'entreprise réalisées en 2021

+ 7 622 salariés potentiellement touchés sur l'année 2021

*ASST : assistante santé et sécurité au travail

*IDEST : infirmière diplômée d'État en santé-travail

*IPRP : intervenant en prévention des risques professionnels

Total des entreprises couvertes par une fiche d'entreprise

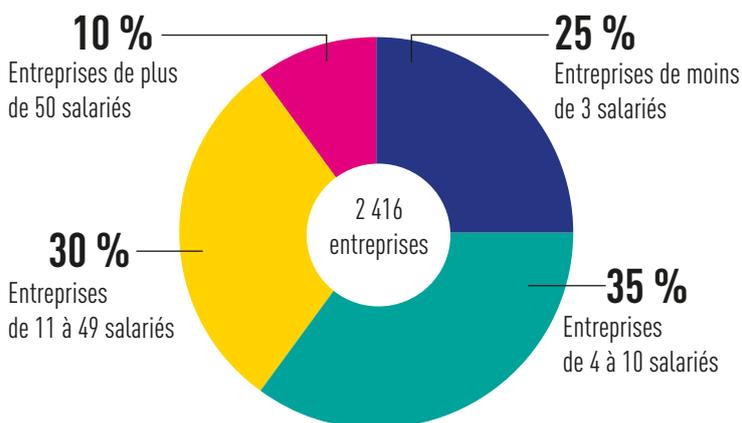
36 % des entreprises adhérentes

sont couvertes par une FE au 31.12.2021 (2 416 entreprises)

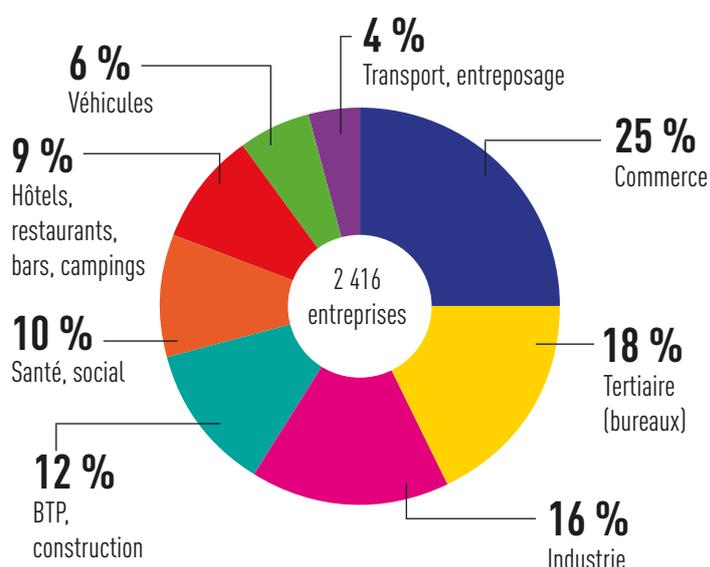
72 % des salariés

sont couverts par une FE au 31.12.2021 (48 697 salariés)

Répartition des entreprises couvertes par une FE selon la taille



Répartition des entreprises couvertes par une FE selon le secteur d'activité



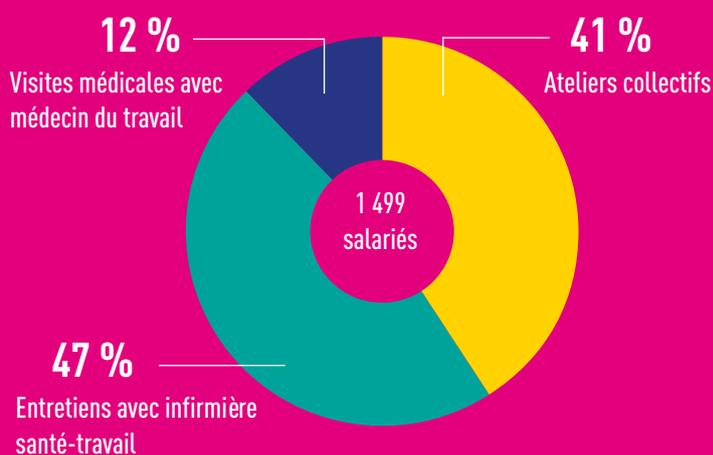
Focus sur le suivi des salariés saisonniers

1 499 salariés (tout âge confondu) ont été suivis par le GIST sur l'été 2021.

Les différents types de suivi sont répartis de la manière suivante :

- 614 salariés suivis en atelier collectif (dont 344 ont utilisé le nouvel outil de réalité virtuelle),
- 705 ont été vus en entretien avec une infirmière en santé-travail,
- 180 ont été vus en visite médicale avec un médecin du travail.

Le contexte sanitaire lié au Covid-19 a eu un impact important sur cette activité en saison : le nombre de salariés saisonniers suivis est en baisse depuis 2 ans (près de 2 000 salariés ont été vus en 2019).





12. REPÈRES FINANCIERS

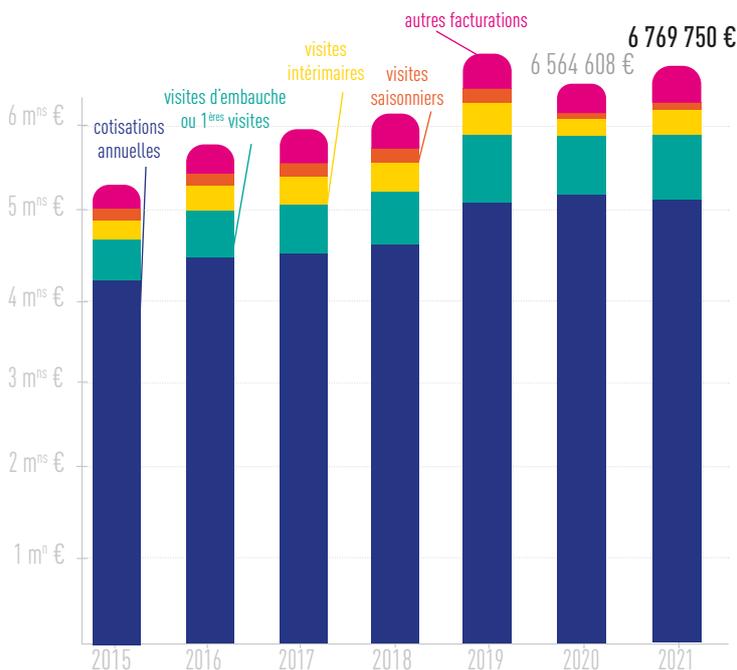
Évolution des cotisations

Les tarifs 2021 ont été votés lors du Conseil d'administration du 17 décembre 2020.

Les membres du Conseil d'administration ont souhaité le maintien des tarifs en 2021.

Tarifs HT (en euros)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Adhésions							
Droit d'entrée par entreprise	25	50	50	50	50	50	50
Droit d'entrée par salarié	20	35	35	35	35	35	35
Adhérent à la cotisation annuelle							
Cotisation annuelle							
% de la masse salariale	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
Cotisation minimale	62	65	65	65	65	65	65
Cotisation maximale	98	104	104	104	106	106	106
Visites d'embauche et premières visites	62	65	65	65	65	65	65
Visites d'embauche d'apprentis	46	48	48	48	48	48	48
Absences non justifiées aux visites	62	65	65	65	65	65	65
Autres adhérents							
Visites personnel saisonnier	62	65	65	65	65	65	65
Visites personnel intérimaire	67	73	73	73	73	73	73

Évolution du chiffre d'affaires



Le chiffre d'affaires 2021 s'élève à 6 769 750 €. Il est en hausse de 3% par rapport à l'an passé. Cette augmentation s'explique par la reprise après la Covid-19.

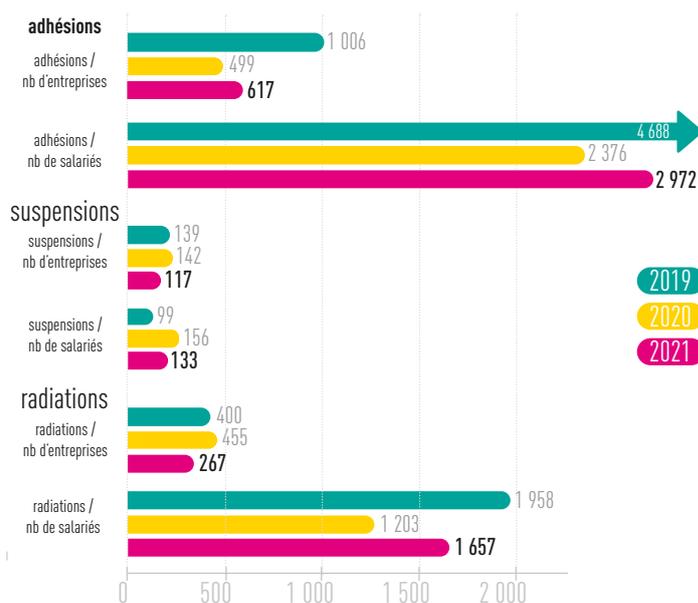
Nous pouvons remarquer une stabilité de la cotisation annuelle (-0,2%).

Les facturations à l'acte (saisonniers, intérimaires, embauches, personnel INB...) ont augmenté de 12,1 % en 2021.

Les adhésions 2021 ont augmenté par rapport à 2020 en nombre d'entreprises et également en nombre de salariés.

Les suspensions et radiations en nombre d'entreprises sont en baisse. En revanche, les radiations en nombre de salariés sont en forte hausse, car plusieurs grandes entreprises ont été radiées en 2021.

Évolution des adhésions, suspensions et sorties



Compte de résultat 2021

Le chiffre d'affaires, en hausse de 3%, représente 6 769 750 €.

Les achats et charges externes sont en hausse (+20%) et représentent 936 995 €.

La masse salariale représente 5 245 866 €, charges sociales incluses. Elle est supérieure de 8% par rapport à l'an passé. En 2020, la masse salariale avait été impactée par la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Les dotations aux amortissements et aux provisions sont en baisse et représentent 482 318 €.

Le résultat net 2021 présente une perte de 28 338 €.

	2021	Budget 2021	2020
Cotisations	6 769 750	6 681 000	6 564 608
Achats et charges externes	-936 995	-820 800	- 777 744
Valeur ajoutée	5 832 755	5 860 200	5 786 864
Impôts, taxes et versements assimilés	-265 644	-273 000	- 272 952
Salaires	-3 556 616	-3 702 100	- 3 339 051
Charges sociales	-1 689 250	-1 758 600	- 1 520 040
Excédent brut d'exploitation	321 245	126 500	654 821
Autres produits de gestion courante	129	0	459
Autres charges de gestion courante	-3 285	-35 000	- 29 751
Reprise sur amt, prov. et transferts de charges	148 032	173 000	105 016
Dotations aux amortissements et provisions	-482 318	-405 000	- 527 291
Résultat d'exploitation	-16 196	-140 500	203 254
Produits financiers	4 128	3 000	6 609
Charges financières	-44 500	-41 000	- 41 963
Résultat courant	-56 568	-178 500	167 900
Produits exceptionnels	743		4 886
Charges exceptionnelles			- 2 103
Résultat exceptionnel	743		2 783
Impôt sur les bénéfices	27 486		- 44 567
Participation des salariés			0
RÉSULTAT NET	-28 338	-178 500	126 116

	2021			2020
	Brut	Amortissements et dépréciations	Net	Net
ACTIF				
Immobilisations incorporelles				
Concessions, brevets et droits similaires	321 508	157 251	164 257	31 108
Immobilisations en cours	10 500		10 500	71 863
Immobilisations corporelles				
Terrains	333 490	14 157	319 333	321 393
Constructions	4 270 866	2 482 797	1 788 069	2 063 186
Installations tech., matériel et outillage	469 558	404 033	65 525	90 854
Autres immobilisations corporelles	950 320	738 099	212 220	265 387
Immobilisations en cours	886		886	0
Immobilisations financières				
Participations financières	4 265		4 265	4 265
Autres immobilisations financières	1 400		1 400	1 400
Actif immobilisé	6 362 793	3 796 337	2 566 456	2 849 457
Avances				0
Créances				
Créances clients et comptes rattachés	1 136 364	163 400	972 964	599 437
Autres créances	117 120		117 120	65 259
Valeurs mobilières de placement	398 935		398 935	389 267
Disponibilités	1 373 532		1 373 532	3 091 835
Charges constatées d'avance	31 624		31 624	18 420
Actif circulant	3 057 575	163 400	2 894 175	4 164 218
TOTAL ACTIF	9 420 368	3 959 737	5 460 631	7 013 675

	2021	2020
PASSIF		
Réserves		
Réserve légale	705 949	705 949
Réserves statutaires ou contractuelles	1 694 739	1 568 623
Autres réserves	403 185	403 185
Report à nouveau		0
Résultat de l'exercice	-28 339	126 116
Capitaux propres	2 775 534	2 803 873
Provisions pour risques	76 775	
Provisions pour charges	29 759	75 429
Provisions	106 534	75 429
Dettes financières		
Emprunts auprès d'établissements de crédit	1 330 061	2 978 096
Concours bancaires courants	372	372
Dettes d'exploitation		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	170 265	105 593
Dettes fiscales et sociales	1 042 063	1 000 121
Dettes sur immobilisation et comptes rattachés	18 000	11 784
Autres dettes	17 802	38 407
Produits constatés d'avance	0	0
Dettes	2 578 563	4 134 373
TOTAL PASSIF	5 460 631	7 013 675

Les modalités de calcul de la cotisation modifiées par la nouvelle loi

La cotisation versée chaque année est l'unique ressource de notre association. Elle provient exclusivement des entreprises adhérentes et doit couvrir justement et de façon non lucrative les dépenses nous permettant d'assumer nos missions légales.

Depuis la création du GIST en 1953, nos prédécesseurs avaient eu le sens avisé de fixer statutairement des modalités de calcul de la cotisation annuelle en pourcentage sur les salaires plafonnés déclarés à l'URSSAF, avec un encadrement per capita par salarié déclaré. Ce calcul n'a jamais présenté de difficultés majeures et a été librement consenti chaque année depuis l'origine par notre Assemblée générale. Il a toujours été accepté par notre tutelle. Le prix moyen de la cotisation au GIST est depuis de nombreuses années en dessous du prix moyen constaté régionalement et nationalement.

Le Législateur en a décidé autrement en fixant dans la nouvelle loi d'août 2021 que :

« Les services obligatoires feront l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité. Un décret déterminera les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne devra pas s'écarter au-delà d'un pourcentage du coût moyen national de l'ensemble de l'offre-socle prévu par la loi. »(Article L.4622-6 CT nouveau)

Les conséquences pratiques d'un tel changement sont potentiellement importantes, sans apport attendu sur la qualité de la prévention des risques professionnels. Les nouvelles modalités de calcul de la cotisation pourraient avoir un impact sur notre équilibre économique, socle du fonctionnement associatif de la prévention incombant aux employeurs. Le calcul strict per capita aura une incidence sur de nombreux adhérents, en allégeant les coûts pour les uns (actuellement à la cotisation maxi) et en les augmentant significativement pour les autres (actuellement à la cotisation mini), dans des proportions sensiblement identiques.

Ce nouveau calcul s'impose. Il va prendre effet de façon concomitante avec un accroissement des exigences prévues par la loi pour nos missions (offre-socle obligatoire, renforcement de la digitalisation



des services, visites de mi-carrière et de fin de carrière, mise en place de cellules PDP, certification...). Nous avons immédiatement présumé :

1. Le risque de confusion pour certains de nos adhérents pour qui le coût de la cotisation augmentera fortement ;
2. Le risque de déstabilisation de notre modèle économique et les enjeux de communication élevés dans les modalités nouvelles de financement de nos SPSTI.

Ce nouveau calcul prendra effet au GIST avec la cotisation de l'année 2023.

Il va être réfléchi, travaillé et préparé tout au long de l'année 2022. Il va prendre en compte :

- Les bilans et résultats financiers des précédentes années au GIST,
- Le fait que la cotisation n'avait pas été augmentée depuis huit ans,
- Un souhait d'harmonisation des tarifs en Loire-Atlantique mais aussi dans la région,
- Les nouvelles exigences de la loi qui engagent les équipes du GIST à poursuivre leur transformation du service rendu et doivent rendre plus efficaces nos moyens d'en rendre compte.

Nous espérons que les chefs d'entreprises nous accorderont leur confiance comme c'est le cas depuis près de 70 ans. À compter d'avril 2022, les administrateurs ne seront plus élus en Assemblée générale mais désignés par les organisations professionnelles pour représenter les adhérents dans nos conseils d'administration.

Le directeur,
Jean-Charles Bouchy