

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ

2022



ACTION
EN ENTREPRISE



SURVEILLANCE
DE L'ÉTAT DE SANTÉ



CONSEIL



TRAÇABILITÉ ET
VEILLE SANITAIRE

Organisation et
fonctionnement
du service

Le suivi
individuel de
l'état de santé

La prévention
en entreprise

La prévention de
la désinsertion
professionnelle



SOMMAIRE

Préambule

RETOUR SUR 2022

1 - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU SERVICE

- . NOS MISSIONS
- . NOS ÉQUIPES
- . NOS SITES
- . NOS INSTANCES DE GOUVERNANCE
- . LA CARTOGRAPHIE DE NOS ADHÉRENTS ET DE LEURS SALARIÉS

2 - L'ACTIVITE DES EQUIPES SANTÉ-TRAVAIL

- . LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ
- . LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
- . LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

3 - LA COMMUNICATION AUX ADHÉRENTS

4 - ÉLÉMENTS BUDGÉTAIRES



RETOUR SUR 2022

UN CONTEXTE DE RÉFORME

L'entrée dans la phase d'application progressive de la loi du 2 août 2022 pour renforcer la prévention en santé au travail à nécessité des **adaptations en matière de gouvernance**.

Agences d'emploi



MARS

28 Assemblée générale des adhérents : désignation de nouveaux représentants employeurs et salariés. Madame Perrin-Morel et un nouveau bureau ont été élus lors du Conseil d'administration du 28 mars.

Mise en ligne du **formulaire de demande de visite pour les ETT** sur le site internet.

MAI



Dans le cadre de l'**amélioration de notre infrastructure informatique**, changement des serveurs, recâblage total du tableau de brassage informatique. Mise en service d'une nouvelle plateforme Citrix.

JUIN

Lancement de la lettre interne mensuelle '**Le P'tit écho de l'AI22**' - 6 n° en 2022

28 Commission de contrôle : Mr Valon élu Président. Validation du Règlement intérieur de la Commission de contrôle.

AOÛT

Début des travaux d'aménagement du centre de Loudéac. Mise en service en octobre :
 - un nouveau bureau IDEST
 - aménagement d'un bureau ASST
 - aménagement de la salle de réunion

SEPTEMBRE/OCTOBRE

Election des nouveaux membres de la **Commission Medico-Technique**

Lancement du plan de sobriété énergétique dans le but de réduire notre consommation d'énergie. Mise en place d'une boîte à idées.

NOVEMBRE

Conseil d'administration délocalisé à Pabu précédé d'une réunion d'information sur le thème de l'entretien infirmier.



DÉCEMBRE

6 Formation des représentants employeurs et salariés '**administrer et contrôler un service de prévention et de santé au travail : les fondamentaux du mandataire social**'

13 Dans le cadre du plan de sobriété, remise par la Présidente et le Directeur de l'AI22 d'une poaire sans manches aux salariés.



L'ORGANISATION DU SERVICE

1 - L'ORGANISATION DU SERVICE

NOS MISSIONS

LA LOI DU 2 AOÛT 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail place le principe de **PRÉVENTION** au cœur de nos missions.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail entre progressivement en application à compter du 1^{er} avril 2022.



Le principe de prévention est placé au cœur des missions des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Prévention

Une approche globale de la santé des travailleurs

y compris en situation de handicap, dans une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique.



Une offre socle de services pour tous



Une offre désormais ouverte aux indépendants

Les équipes pluridisciplinaires jouent un rôle clé pour les employeurs, les salariés et désormais les indépendants.



Une certification des Services de Prévention et de Santé au Travail sécurise ces évolutions

Organisme indépendant



Le passeport prévention assure le suivi des formations en santé et sécurité au travail



Fort de son maillage, le réseau Présanse est aujourd'hui en action pour réussir la mise en œuvre de cette réforme.

225 Services

17 600 collaborateurs

15 000 lieux de consultation



www.presanse.fr

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

4 MISSIONS



L'OFFRE DE SERVICE

Afin de rendre plus facile à comprendre par tous les acteurs du monde socio-économique les services que proposent les SPSTI aux entreprises, la réforme issue de la Loi d'août 2021 s'est basée sur le travail des partenaires sociaux pour formaliser une offre de services qui soit à la fois cohérente et harmonisée sur l'ensemble du territoire français, tout en restant en partie adaptable aux réalités locales et aux moyens des SPSTI.

Trois axes d'action, une philosophie : accompagner les entreprises et leurs salariés



Le suivi de la santé de chaque salarié est assuré tout au long de son parcours professionnel par des professionnels de santé. Différents rendez-vous existent, de l'embauche à la fin de carrière.



Le chef d'entreprise et ses équipes sont accompagnés par les équipes santé travail dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action pour la **prévention dans l'entreprise** : repérage et évaluation des risques, mise en place d'interventions en milieu de travail et de formation des équipes.



À tout moment dans la vie, un problème de santé ou un accident peuvent survenir et remettre en question le maintien au poste de travail et en emploi. Les SPSTI mettent en œuvre des **cellules dédiées à la prévention de la désinsertion professionnelle** la prévention dans l'entreprise.

Une offre complémentaire de services

Les SPSTI doivent concentrer leurs efforts vers les entreprises démunies de ressources en santé et sécurité au travail, notamment les TPE-PME. L'offre complémentaire s'adresse aux entreprises adhérentes et leur propose des prestations allant au-delà de l'offre socle de services. Ces services complémentaires permettent de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne sont donc mobilisés qu'à leur demande.

Cette offre complémentaire fait l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique.

Une offre spécifique pour les indépendants

Afin de ne pas laisser de côté les indépendants, une offre leur sera dédiée spécifiquement s'ils souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix. Elle s'appuiera sur une partie de l'offre socle en prenant en compte les spécificités du travail indépendant. Du temps sera nécessaire pour mettre en place le suivi de ces professionnels.

Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à un SPSTI pourront bénéficier de la même offre de services que celle proposée à leurs salariés.

NOS ÉQUIPES

DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES pour accompagner employeurs et salariés



Au sein d'équipes santé travail coordonnées et animées par le médecin du travail, des professionnels qui œuvrent au quotidien pour accompagner les salariés et conseillers les employeurs.

Le médecin du travail

Le médecin est le pivot de l'EST et en coordonne les actions. Il est le conseiller de l'employeur et des salariés. Il participe à des actions de prévention en entreprise, assure le suivi médical individuel et délivre les avis d'aptitude.



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 (4 ans) en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail.



L'infirmier(e) en santé au travail

Il contribue au suivi individuel des salariés en assurant des visites d'information et de prévention (VIP), des visites intermédiaires, des visites de reprise maternité et participe à des actions de prévention.



L'assistante santé au travail (ASST)

Elle contribue au repérage des risques professionnels dans les entreprises.



L'assistante médicale

Elle assiste le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne et l'infirmier santé au Travail dans leur suivi de la santé des salariés.



Les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

Ils assurent des missions de diagnostic, de conseil et d'appui à la demande et sous la responsabilité du médecin du travail.



AUTOUR DE L'ÉQUIPE, DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Des professionnels mettent en œuvre leurs compétences spécifiques au service des équipes pluridisciplinaires : assistante sociale, juriste.

NOS ÉQUIPES

LES SALARIÉS DE L'AIST22



METIER	EFFECTIF 31/12/2022	ETP (équivalent temps plein) -moyenne 2022
MÉDECINS DU TRAVAIL (et Collaborateurs Médecins)	26	22,80
INFIRMIERS (dont la responsable de pôle)	23	20,80
PRÉVENTEURS (y compris CDD remplacement) <ul style="list-style-type: none"> · 1 Responsable de pôle -psychologue du travail · 1 ingénieur en prévention · 1 ingénieur hygiène sécurité · 4 conseillers en prévention · 1 ergonome 	9	8,30
ASST	14	12,90
ASSISTANTES : <ul style="list-style-type: none"> - Médicales (y compris CDD remplacements) - Accueil physique et téléphonique 	32 4	29,51 3,90
FONCTIONS SUPPORTS <ul style="list-style-type: none"> · 1 Directeur · 1 Assistante Direction/chargée de com · 1 Responsable RH · 1 Responsable Compta finances · 1 Responsable Relations adhérents · 1 Responsable Assistantes Médicales · 1 Responsable Informatique · 3 Aides comptables · 2 Assistantes Administratives (logistique/intérim) · 1 Assistante Relations Adhérents · 1 Assistante Process et Harmonisation 	14	13,10
ENTRETIEN (PABU)	1	0,29
TOTAL	123	111,59

VALORISER LA FILIERE SANTÉ TRAVAIL ET LA FORMATION



Le service s'est engagé dans **une démarche d'accueil d'internes et de collaborateurs médecins**.

Ce travail est accompagné par la volonté des médecins du travail de transmettre leur savoir, et ainsi contribuer aux solutions pour attirer de nouveaux professionnels et maintenir le temps médical.



Sorties 2022

2 Assistantes Med
1 IDEST
6 Médecins

Entrées 2022

2 IDEST
3 Médecins



En 2022,
4 Collaborateurs médecins
(dont 2 depuis le 1/10/2020)

NOS SITES

L'AIST22 est présente sur l'ensemble du département des Côtes d'Armor.

Les équipes sont réparties sur 5 centres principaux et assurent des vacations dans 9 centres secondaires répartis au plus près de nos adhérents.

COMPETENCE TERRITORIALE

5 CENTRES PRINCIPAUX

PLÉRIN - 2 rue Laennec-siège de l'Association

DINAN - rue du Petit Pré

LANNION - rue Galilée

LOUDÉAC - rue d'arsonval

PABU - 2 rue de la Saint-Loup



9 CENTRES SECONDAIRES

Rattachés au centre de PLÉRIN :
Lamballe, Ploufragan, Quintin

Rattachés au centre de DINAN :
Broons, Collinée, Matignon,

Rattaché au centre de LOUDÉAC :
Merdrignac

Rattaché au centre de LANNION :
Pleudaniel

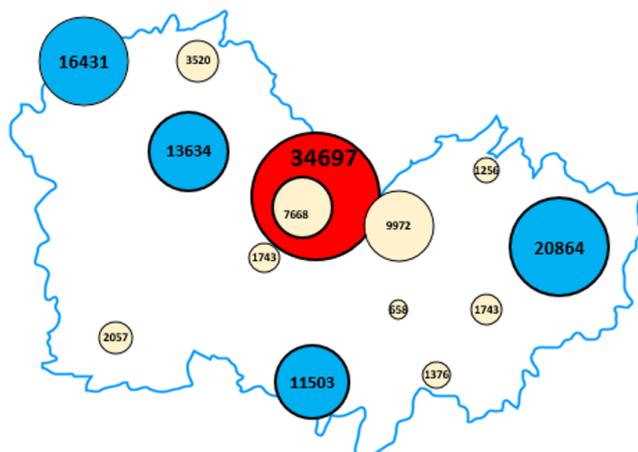
Rattaché au centre de PABU :
Rostrenen



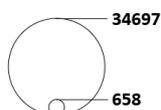
· Tous les salariés sont à moins de 30 min d'un centre principal ou secondaire

· L'ensemble des centres bénéficie d'une connexion informatique permettant aux équipes d'avoir un accès au logiciel métier.

STRATÉGIE IMMOBILIÈRE



Nbre de Salariés Suivis (13/03/23)



- Propriétaire
- Locataire
- Siège Social
- Centres Principaux
- Centres secondaires : Pleudaniel, Rostrenen, Quintin, Ploufragan, Lamballe, Merdrignac, Le Méné, Broons, Matignon,

Lors de la réunion du Conseil d'Administration du 21 juin 2022, il a été acté :

➔ L'arrêt des consultations dans les centres annexes de Châtaudren et Plancoët. Les effectifs ont été réaffectés sur les centres principaux proches (Pabu et Plérin pour Châtaudren et Dinan pour les effectifs vus à Plancoët).

➔ Le rapprochement des secteurs de Quintin et Rostrenen : locaux inadaptés (très sonores à Rostrenen et problème de connexion informatique récurrent à Quintin). Recherche de locaux entre ces deux communes et près d'un axe relativement direct.

➔ Le rapprochement des secteurs de Lamballe, Collinée et Broons. Depuis la fusion AIDAMT/SIST, cette zone nécessite d'être redéfinie. La vétusté des locaux de Lamballe, les problèmes de stationnement et l'étroitesse du centre pour accueillir deux équipes en simultanément plaident en ce sens. Recherche de locaux près de la RN12.

NOS INSTANCES DE GOUVERNANCE

LA GOUVERNANCE de l'association est assurée par un conseil d'administration paritaire employeurs-salariés dont est issu un bureau. Une commission de contrôle, également paritaire, donne son avis sur les décisions du CA. L'AIST22 invite chaque année au mois de juin l'ensemble de ses adhérents à une assemblée générale.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION est composé de 10 représentants employeurs 10 représentants salariés.

REPRESENTANTS EMPLOYEURS

Madame Marina BAULAN-NOYER

NOKIA

Monsieur Jean-P. BOURDAIS

ACTHEOS

Madame Cécile DIETSCH

LH METAL

Madame Sandra LEBRETON

LEMAITRE LEBRETON

Madame Cécile LE PICAULT

ACTUAL

Monsieur Frédéric MOY

JPF Industries

Madame Cynthia PERRIN-MOREL

Ets Alain MACE

Monsieur Paul-André TROY

Ets NORMAN SA

Monsieur Christophe DE QUELEN

MENUISERIE DE QUELEN

Madame Barbara WATTEBLED

JURIS TREGOR

REPRESENTANTS SALARIES

Monsieur Christophe TOLZANE

Représentant syndicat CFE CGC

Madame Gwenola GAYET

Représentante syndicat FO

Monsieur Jean-Maurice VALON

Représentant syndicat FO

Monsieur Lionel MASSA

Représentant syndicat FO

Monsieur Yann LE FLANCHEC

Représentant syndicat CGT

Monsieur Johan CORDUAN

Représentant syndicat CGT

Monsieur Arnaud ROUXEL

Représentant syndicat CGT

Madame Catherine MARANGE

Représentante syndicat CFDT

Madame Anaïk THORAVAL

Représentante syndicat CFDT

Monsieur Sébastien HIAS

Représentant syndicat CFTC

LE BUREAU

Présidente

Cynthia PERRIN-MOREL

Vice-Présidente

Gwenola GAYET

Président délégué

Paul-André TROY

Trésorier *

Vacant

Secrétaire :

Cécile DIETSCH

* Le Trésorier est élu parmi les représentants des salariés au Conseil d'Administration.

Comme le prévoient les statuts de l'AIST22 'en cas de vacance du poste de trésorier, la fonction est assurée par un Vice-Président' (actuellement Jean-Philippe BOURDAIS).

LA COMMISSION DE CONTRÔLE est composée de 8 représentants salariés et 4 représentants employeurs

REPRESENTANTS SALARIÉS

Monsieur Christophe TOLZANE

Représentant syndicat CFE CGC

Madame Gwenola GAYET

Représentante syndicat FO

Monsieur Jean-Maurice VALON

Représentant syndicat FO

Monsieur Johan CORDUAN

Représentant syndicat CGT

Monsieur Arnaud ROUXEL

Représentant syndicat CGT

Monsieur Sébastien HIAS

Représentant syndicat CFTC

Madame Catherine MARANGE

Représentante syndicat CFDT

Vacant

Représentant(e) syndicat CFDT

REPRESENTANTS EMPLOYEURS

Madame Cécile LE PICAULT

ACTUAL

Madame Cécile DIETSCH

LH METAL

Monsieur Joseph BANNIER

STBTP

Monsieur Mohamed KASMI

ART'ELEC Energies

UNE GOUVERNANCE QUI ASSOCIE LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS DU TERRITOIRE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



LE BUREAU

Président

Jean-Maurice VALON

Secrétaire

Cécile LE PICAULT

NOS INSTANCES DE GOUVERNANCE

LA COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE Dans son article L.4622-13, le Code du travail impose aux services de prévention et de santé au travail la création d'une commission médico-technique qui a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités des services et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par leurs membres.

MISSIONS

✓ ELABORATION DU PROJET DE SERVICE PLURIANUEL

La commission médico-technique élabore le projet pluriannuel de l'AIST22, qui définit les priorités d'action du service.

Ce projet s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration de l'AIST22.

✓ INFORMATION

La commission médico-technique est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

✓ CONSULTATION

La commission médico-technique est consultée sur les questions relatives :

- à la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de prévention et santé au travail,
- à l'équipement du service,
- à l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers,
- à 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.

La durée du mandat de tous les membres de la Commission Medico technique est de 3 ans.



QUELQUES SUJETS TRAITES EN 2022...

Point sur les groupes de travail | Synthèse actions de sensibilisation | Présentation de l'action saisonniers | Présentation de la plaquette GETT | Point messagerie sécurisée | Visite de fin de Carrière | Réforme : offre socle et certification : quelles évolutions et quelles conséquences ? | Rapports annuels 2021 | IDEST : Visite de Reprise Maternité | Maintien dans l'Emploi : évolution / réforme | Visite de mi-carrière | EFR | Téléconsultation | Réforme : mise à jour des FE tous les 4 ans et inaptitude | Mise à disposition des Spiromètres FIM | Protocole de délégation de tâches pour les IDEST | Med-tra : qualité de la saisie des données | Sécurité informatique | Réforme : certification : projet des partenaires sociaux ...

COMPOSITION

Médecins du Travail

6 titulaires - 6 suppléants

Infirmiers Santé Travail

3 titulaires - 3 suppléants

Intervenant Prévention des Risques

1 titulaire - 1 suppléant

Assistantes Santé Travail

2 titulaires - 2 suppléants

Sont également invités aux réunions : la responsable coordination des secrétaires médicales, la responsable du pôle infirmiers, l'assistante de direction, toute autre personne invitée par la CMT lorsque l'ordre du jour le justifie.

Président

Emmanuel DIDIER

Secrétaire

Médecin coordinateur

Aurélia SALEYRON

Règlement intérieur

La commission medico-technique a validé son règlement intérieur lors de la 1ère réunion de la CMT qui s'est tenue le 14/11/2022 suite à l'élection des nouveaux membres.

RENOUVELLEMENT DES MEMBRES ET FORMATION

Suite à l'élection de nouveaux membres en septembre 2022, une formation a été mise en place. 24 membres de la CMT (titulaires et suppléants) ont participé à la formation 'siéger en CMT' dispensée par le Dr Rumèbe, formateur à l'AFOMETRA.

Deux jours pour aborder 3 thèmes principaux :

- Les missions d'un SPSTI,
- La CMT et son rôle au sein du SPSTI,
- Concept et principes du projet de service.

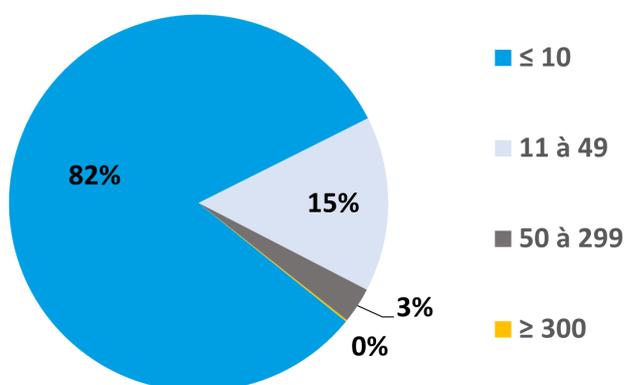


NOS ADHÉRENTS ET SALARIÉS SUIVIS

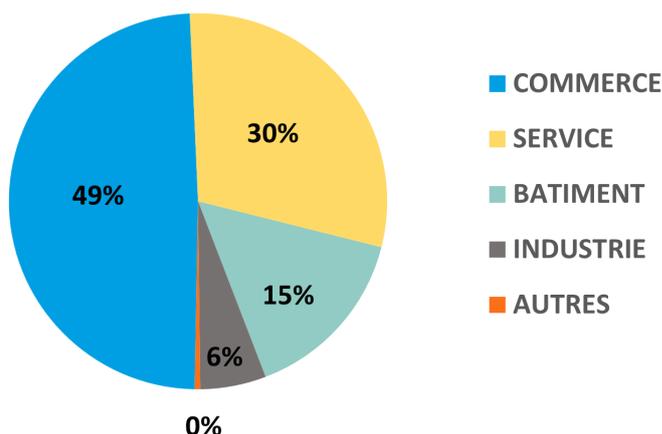
LES ADHÉRENTS

· 0 à 10 salariés	· 10 047
· 11 à 49 salariés	· 1 772
· 50 à 299 salariés	· 383
· + 300 salariés	· 17

Répartition des adhérents par taille



Répartition des adhérents secteur d'activité



CHIFFRES CLES

12 220
ADHERENTS

82 %
TPE ≤ 10 sal

1 072
ADHESIONS

814
RADIATIONS

-4,1%
ADHESIONS /
2021

+2,9%
RADIATIONS /
2021

Adhésions

Type	Nombre	Effectifs concernés
Adhésion	988	2 513
Réintégration	84	204
TOTAL GENERAL	1 072	2 717

Radiations

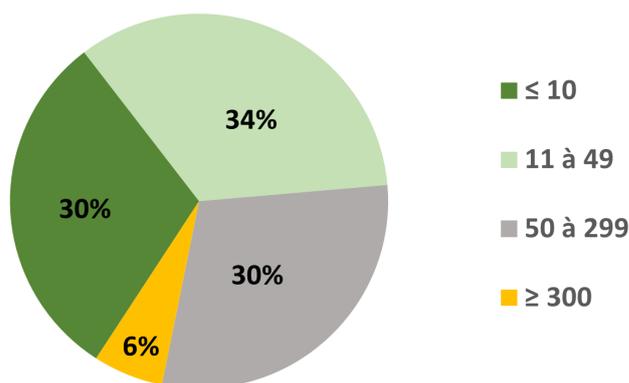
Type	Nombre	Effectifs concernés
Plus de Personnel	336	151
Cessation d'activité, ventes, fusions	346	1 435
Liquidation Judiciaire	79	406
Radié pour non-paiement	53	89
Radié pour non-Déclarations	0	0
TOTAL GENERAL	814	2 081

NOS ADHERENTS ET SALARIÉS SUIVIS

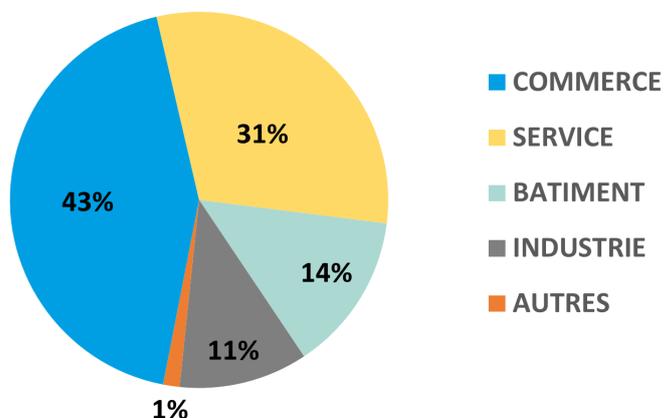
LES SALARIÉS

1 à 10 salariés	38 403
11 à 49 salariés	42 928
50 à 299 salariés	37 277
+ de 300 salariés	7 578

Répartition des salariés par taille



Répartition des salariés par secteur d'activité



CHIFFRES CLÉS

126 186
SALARIÉS SUIVIS*

**salariés facturés au cours de l'année.*

107 910
SALARIÉS DECLARÉS*

**salariés déclarés par l'employeur dans la DOE au 1/01/2022*

45%
de femmes
55%
d'hommes

87 134
SUIVI HORS RISQUES (SIS)
70,5 %

7 386
SUIVI ADAPTE (SIA)
6 %

29 174
SUIVI RENFORCE (SIR)
23,5 %

398
SAISONNIERS

14 659
INTERIMAIRES

136
PARTICULIERS EMPLOYEURS

7 768
APPRENTIS SUIVIS

L'ACTIVITÉ DES ÉQUIPES

Le suivi
individuel de
l'état de santé

La prévention
dans l'entreprise

La prévention de
la désinsertion
professionnelle



DES NOUVEAUTÉS sur les visites en santé au travail sont introduites par plusieurs textes :

- ✓ La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
- ✓ Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.
- ✓ Le décret n°2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.

VISITE DE PRÉ-REPRISE

POUR QUI ?

Tout salarié en arrêt de travail depuis **plus de 30 jours** et qui pense avoir des difficultés à reprendre son poste .

NOUVEAU

POUR QUOI ?

Cet examen permet au médecin du travail de recommander des aménagements, adaptations du poste de travail, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

PAR QUI ?

Cette visite est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou **du médecin du travail**.

NOUVEAU

NOUVEAU

L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de la solliciter mais ne peut l'organiser

VISITE DE REPRISE

POUR QUI ?

Concerne de façon obligatoire , les salariés après :
 - un congé maternité,
 - une absence pour cause de maladie professionnelle,
 - une absence **d'au moins 30 jours** pour cause d'accident du travail,
 - une **absence d'au moins 60 jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

NOUVEAU

QUAND ?

Organisée à la demande de l'employeur le jour de la reprise effective du travail et **au plus tard dans les 8 jours** qui suivent cette reprise.

PAR QUI ?

A l'AI222, cette visite est réalisée **par le médecin du travail ou le collaborateur médecin**.

VISITE A LA DEMANDE

A TOUT MOMENT

Quelle que soit la fréquence du suivi de santé, l'employeur, le salarié ou le médecin du travail ont la **possibilité de demander, à tout moment, l'organisation d'un examen médical**.

La demande faite par le salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

DOCUMENTATION



Afin d'aider les services à communiquer auprès de leurs adhérents sur la réforme et ses différents impacts, la commission communication de Présanse a mis à disposition des **fiches explicatives sur différents éléments de l'offre de service** et notamment sur le **suivi individuel de l'état de santé**



La visite à la demande

Diffir	Anticiper et prendre ses charges	Proposer	Sensibiliser
une possibilité permanente de recourir avec un professionnel de santé au travail au complément de suivi de l'état de santé périodique.	des inconvénients, des difficultés rencontrées par le travailleur, en lien avec sa santé.	un accompagnement personnalisé au travailleur.	le salarié et l'employeur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
La visite à la demande, comment ça se passe ? Une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen sur le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé.	de l'absence d'anticipation du médecin du travail peut également engendrer une visite médicale pour tout travailleur. À l'initiative du salarié ou du médecin du travail peut en outre être initiée par l'employeur afin de mettre en place, le cas échéant, les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi du salarié. Une fiche de poste de travail peut être remise pour rechercher les solutions les plus adaptées à la situation du travailleur et de l'entreprise (équipements ergonomiques, horaires de travail...).	un accompagnement personnalisé au travailleur.	le salarié et l'employeur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
Qui est concerné par la visite à la demande ? Tous les travailleurs peuvent bénéficier d'une visite à la demande.	Le travailleur peut solliciter une visite à la demande pour évoquer tout problème de santé lié à son travail ou à son environnement qui met en relation avec son travail et qui pourrait nuire à son état de santé. Cette demande est faite dans l'intérêt d'obtenir une évaluation de l'impact de son travail sur sa santé et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande de	un accompagnement personnalisé au travailleur.	le salarié et l'employeur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.



LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

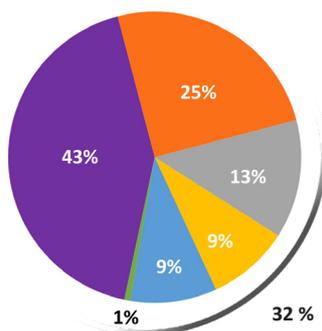


TOTAL VISITES/ENTRETIENS

52 685

- 5,11% / 2021

ETP* : -6,3% / 2021



■ Embauches

■ Périodiques

■ Reprises

■ Pré reprises

■ Visites à la demande

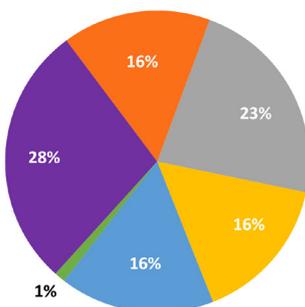
■ Autres-nouvelles visites

VISITES MEDECINS

30 440

- 9,31% / 2021

ETP* : -7,2% / 2021

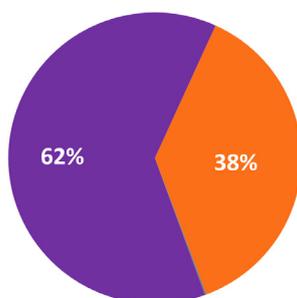


ENTRETIENS INFIRMIERS

22 245

+ 1,31% / 2021

ETP* : +0,9% / 2021



ETP* : équivalent temps plein

CHIFFRES CLÉS

107 910

SALARIES DECLARES

126 186

SALARIES SUIVIS

44 610

SALARIES VUS

50 912

EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Examens de la vision	36 866
Audiométries	13 337
Bilans infectieux	400
Radiographies thorax	132
Exploration fonctionnelle respiratoire	117
Bilans sanguins	88
Nasofibroscopies	46
Scanners thoraciques	40

2 305

VISITES EMBAUICHE APPRENTIS

22 131

EMBAUCHES

+ 1,4%

EMBAUCHES

15 495

PERIODIQUES

- 15,2%

PERIODIQUES

17 895

REPRISES
PRE REPRISES,
OCCASIONNELLES

- 6,4%

REPRISES,
PRE REPRISES,
OCCASIONNELLES



Autres - Nouvelles visites

324

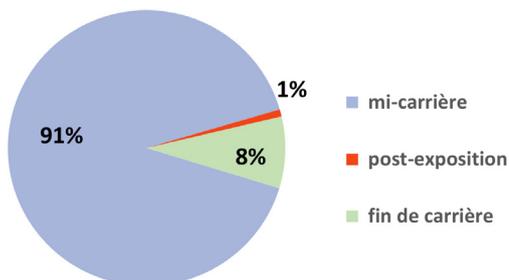
visites de mi-carrière

3

visites post-exposition

30

visites de fin de carrière



LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

L'INAPTITUDE

DÉFINITION DE L'INAPTITUDE

L'inaptitude ne peut être prononcée par le médecin du travail que lorsqu'il constate, après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste.

LE CONSTAT DE L'INAPTITUDE

Par qui ? Quand ?

Au terme de toute visite médicale réalisée par le médecin du travail, à l'exception de la visite de pré-reprise : l'inaptitude peut être constatée au terme de la visite d'embauche, d'une visite périodique, d'une visite à la demande, ou encore d'une visite de reprise.

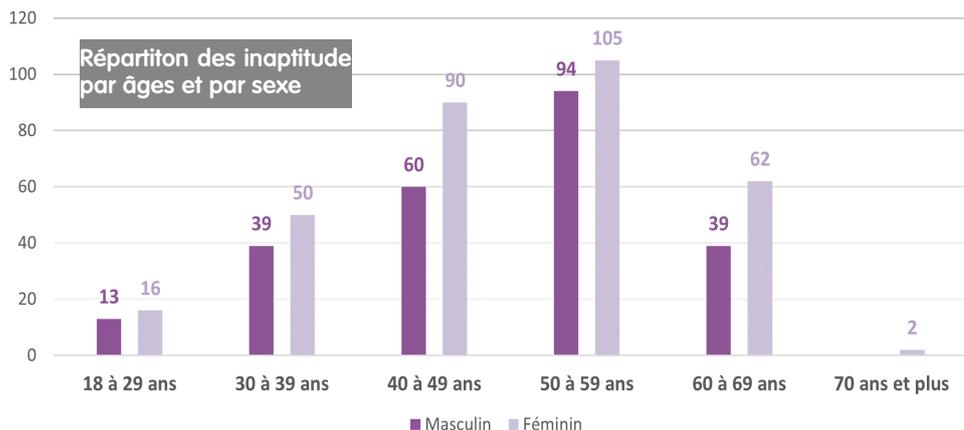
Quels préalables obligatoires ?

- Un examen médical (voire 2 examens, espacés maximum de 15 jours, sur initiative du médecin du travail) ;
- Une étude de poste ;
- Une étude des conditions de travail ;
- Des échanges préalables avec le salarié et l'employeur.

Important : il faut que tous ces éléments soient réunis pour qu'une inaptitude soit valablement constatée. Aucune chronologie n'est imposée par la loi.

Quels formalismes ?

- Avis d'inaptitude nécessairement émis sur un avis conforme au modèle fixé par arrêté du 16 octobre 2017.
- Mention sur l'avis d'inaptitude notamment des éléments suivants : type d'examen médical, date de l'étude de poste, date de l'étude des conditions de travail, date de l'échange avec l'employeur, date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise, mais également (sauf cas de dispense) des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur et aux capacités du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.



CHIFFRES CLÉS

1 012
INAPTITUDES
DECLARÉES

+ 2,74 %
INAPTITUDES
DECLARÉES/2021

947
SALARIES DECLARÉS
INAPTES

55%
de femmes
45%
d'hommes

PATHOLOGIES RENSEIGNÉES

PATHOLOGIES PSYCHIQUES	208	34%
TMS (y compris arthrose)	130	21%
PATHOLOGIES LOMBAIRES	120	19%
PATHOLOGIES CARDIOVASCULAIRES	33	5,4%
TRAUMATISMES (entorses, fractures)	32	5%
CANCERS	26	4%
RHUMATOLOGIE (fibromalgie, algodyst...)	15	2,4%
PATHOLOGIES NEUROLOGIQUES	15	2,4%
PATHOLOGIES ENDOCRINIENNES	8	1,3%
AUTRES (Infectieux, uro...)	7	1,1%
ORL, OPHTALMO	6	1%
PATHOLOGIES PULMONAIRES (hors cancers)*	6	1%
ADDICTIONS	5	0,8%

NOS ACTIONS DE PREVENTION ont pour objectif de préserver la santé physique et mentale des salariés et de leurs tiers tout au long de leur parcours professionnel.

LES EQUIPES SANTE TRAVAIL de l'AIST22

... sont les conseillers prévention des employeurs et des salariés. Le médecin du travail mène des études, des actions de prévention et délivre des préconisations pour préserver la santé des travailleurs. Pour ce faire, il s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire de professionnels de la prévention et de la santé au travail aux compétences variées.

Le principe de prévention est placé au cœur des missions des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Prévention

✓ **L'IDENTIFICATION DES RISQUES PROFESSIONNELS** et **élaboration de la fiche d'entreprise** qui est levier pour mettre en œuvre une démarche de prévention.

✓ **ETUDES DE POSTES** pour proposer des améliorations des conditions de travail et favoriser le maintien en emploi.

✓ **LES VISITES D'ENTREPRISES** pour appréhender les conditions de travail des salariés.

✓ **CONSEILS** méthodologiques ou réglementaires pour la rédaction du Document Unique, pour l'organisation des secours, etc.

✓ **ACTIONS DE SENSIBILISATION** sur des thématiques propres à l'entreprise.

✓ **ATELIERS DE PREVENTION** pour la rédaction du Document Unique, comprendre ce que sont les TMS, etc.

✓ **AIDE A L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS** :
 . bruit, éclairage, poussières, vibrations, ambiances thermiques, agents chimiques, etc.)
 . démarche de prévention.

✓ **ELABORATION** et diffusion de documents d'information et de prévention.

CHIFFRES CLÉS

4 440 + 7 %/2021

ACTIONS EN MIEUX DE TRAVAIL

1 981 + 8 %/2021

ADHERENTS DISTINCTS BENEFICIAIRES

2 104

ANALYSE/ETUDE DE POSTE

1 043

FICHES ENT

466

CONSEILS

189

FICHES ENT NVX ADHERENTS

127

PARTICIPATIONS CSE

40

METROLOGIES

583

SENSIBILISATIONS

101

AIDE DUERP

Adhésion du service à TOXILIST

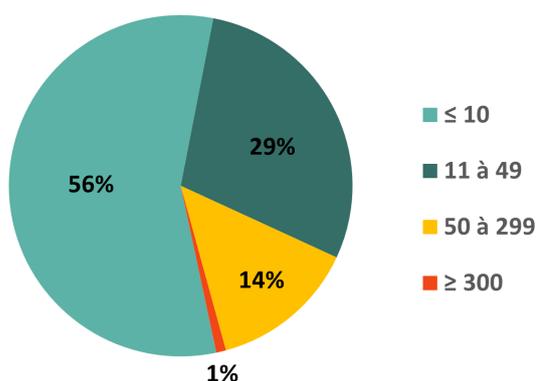
TOXILIST regroupe des professionnels en santé au travail dont l'objectif est d'assurer le suivi et la surveillance de la santé des travailleurs et de promouvoir des actions de prévention dans le domaine du risque chimique, via notamment la mise à disposition de l'application TOXILIST.

Développée avec une technologie web, l'application Toxilist est un outil à destination des professionnels de santé au travail. Modulable et évolutive, elle intègre des bases de données toxicologiques et des bases de données produits, interfacées en temps réel par l'expérience des professionnels.

Cet outil permettra notamment de proposer aux adhérents, **une identification des dangers lors de l'établissement de la fiche d'entreprise** (démarche préalable à toute évaluation des risques chimiques).

Un IPRP de l'AIST22 fait partie des membres lecteurs bénéficiant de droits d'accès aux bases toxicologiques et aux bases produits.

Répartition des entreprises ayant bénéficié d'une intervention



Les niveaux de Prévention des risques professionnels

PRÉVENTION PRIMAIRE

(**PRÉVENIR**) : action prioritaire, pour intervenir au plus tôt sur les facteurs de risques pour les supprimer ou les réduire.

PRÉVENTION SECONDAIRE

(**LIMITER**) : suivre les risques et l'état de santé des salariés.

PREVENTION TERTIAIRE

(**RÉPARER**) : limiter les conséquences d'un risque survenu, afin d'agir pour le maintien en emploi.

LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE

LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

Leurs missions :

- . **Accompagner** les entreprises dans l'évaluation et l'intégration des risques psychosociaux dans le DUERP.
- . **Sensibiliser** les dirigeants et les encadrants aux risques psychosociaux, la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).
- . **Mettre en place** des groupes de paroles ou d'expression pour permettre aux salariés d'échanger sur des problématiques en lien avec leur travail.
- . **Accompagner et conseiller** les adhérents dans la transformation et modification du travail. Faire un état des lieux des différents changements vécus.

Différents **ateliers** peuvent être proposés aux adhérents afin de les sensibiliser sur:

- ✓ Les risques psychosociaux
- ✓ La QVCT
- ✓ L'accompagnement au changement

LA CELLULE GETT (Gestion d'un événement traumatique au travail)

Composition

Cette cellule est composée de professionnels formés à la prise en charge du traumatisme : médecin du travail, infirmière en santé travail, psychologue du travail, assistante médicale.

Missions

Selon l'évaluation de la situation par le médecin du travail, l'intervention d'une équipe formée à la prise en charge du traumatisme est proposée.

- ✓ Accompagnement immédiat (dans les 48 heures qui suivent l'événement)
- ✓ Accompagnement entre 2 et 15 jours après l'événement : debriefing individuel et/ou collectif.
- ✓ Orientation vers un réseau de professionnels externes



Agression suicide
Traumatisme
ACCIDENT Témoin
QUE FAIRE?
Braquage Victime
Décès
Sur le lieu de travail



Réalisation d'une plaquette d'information à destination des employeurs

CHIFFRES CLÉS



20
GROUPES DE PAROLES pour 11 ENT

8 à 12 salariés par groupe

18
EVALUATIONS RPS

6
ATELIERS RPS

2
DEMARCHES QVCT

32
SITUATIONS TRAITÉES

2 612
SALARIÉS CONCERNÉS

13
DÉCÈS D'UN SALARIÉ

9
MENACE/TENTATIVE DE SUICIDE

3
AGRESSIONS VERBALE

3
ACCIDENTS GRAVES

LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE

Les actions de sensibilisation EN ENTREPRISE

- Sensibilisation thématiques : risque biologique, gestes et postures, travail sur écran, addictions, accident d'exposition au sang, sommeil.
- Sensibilisation d'apprentis et de leurs tuteurs (secteur du BTP et mécanique carrosserie),
- Sensibilisation de saisonniers,
- Formation d'employeurs adhérents à l'UPIA (TMS, analyse du risque chimique...).

Pour exemple, les équipes de l'AIST22 sont intervenues sur deux journées en 2022 dans deux entreprises adhérentes pour sensibiliser 141 salariés au travers d'ateliers sur les thématiques suivantes : addictions, risques de chute de hauteur/manutention-posture, échauffements et étreintes.



Des outils pour les équipes

Les équipes disposent de nouveaux outils pour leurs sensibilisations : lunettes de simulation alcool et cannabis, jeu 'JE RISQKO', caissons pédagogiques 'lavage de mains', Quizzbox et buzzer.



Les actions de sensibilisation EN INTERNE

- Participation aux **campagnes de santé publique** (mois sans tabac, octobre rose...) avec des partenaires (Ligue contre le cancer) via des stands d'information dans nos différents centres principaux.
- **Réunion d'information** à destination des entreprises de -50 sal pour présenter la démarche de prévention des TMS ainsi que l'accompagnement proposé par l'AIST22.
- **Les ateliers DUERP** : des ateliers DUERP en présentiel se sont tenus dans nos centres de Plérin et Dinan. Destinés prioritairement aux adhérents n'ayant pas de DUERP, ils ont pour objectif de présenter la réglementation, d'appréhender les notions et principes de base de la prévention et de donner les outils pour savoir réaliser et mettre à jour un DUERP avec un outil simple.
- **Des webinaires** thématiques ont été proposés à nos adhérents : le radon, la déclaration obligatoire des effectifs.

LES MODULES DE FORMATION E-LEARNING

L'AIST22 met à disposition des adhérents un ensemble de **11 modules** de formation courts, rythmés, accessibles sur internet. Ces modules sont conçus pour aider les entreprises dans leur mission d'évaluation des risques et sensibiliser leurs salariés à ces risques professionnels. Une attestation de suivi de formation est délivrée à chaque salarié ayant suivi un module.

MODULES DE SENSIBILISATION AUX RISQUES PROFESSIONNELS



CHIFFRES CLÉS

583
SENSIBILISATIONS

dont
137
APPRENTIS
Année scolaire 2021-2022

Parmi les apprentis
65 % secteur BTP/
Métallerie
35 % mécanique/
carrosserie

57
SAISONNIERS
SENSIBILISÉS

1
ATELIER DUERP
PAR MOIS

10
ADH
PAR ATELIER

1 448
CONNEXIONS AUX
E-LEARNING

LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE

NOUVEAUTÉS DU DUERP introduites par la loi du 2 août 2021

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. La loi du 2 août 2021 et le décret d'application n°2022-395 du 18 mars 2022 introduisent des évolutions, pour l'élaboration, la mise à jour, la conservation et l'accès de ce document.



Mise à jour

Désormais, seules les entreprises de 11 salariés et plus doivent effectuer une mise à jour annuelle du DUERP. Pour toutes les entreprises, y compris celles de moins de 11 salariés, la mise à jour doit tout de même être faite :

- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail.
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.



Accès aux anciens travailleurs

Le DUERP doit désormais être accessible et tenu à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise et sur la partie concernant leurs expositions.



Envoi au SPST à chaque mise à jour

Le DUERP doit être transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail lors de chaque mise à jour.



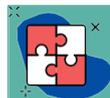
Conservation 40 ans

Le DUERP et ses versions antérieures doivent être conservés 40 ans à compter de leur élaboration.



Effets agents chimiques polyexpositions.

Le DUERP doit prendre en compte les situations de polyexpositions, y compris dans l'organisation du travail.



Acteurs SST externes à l'entreprise

Certains acteurs de la santé sécurité au travail externes à l'entreprise peuvent contribuer à la rédaction du DUERP : organismes et instances des branches professionnelles, Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST), d'autres organismes comme la Carsat, l'INRS, l'Anact, etc., intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) enregistré auprès des DREETS



Consultation du CSE

Le CSE devra désormais être consulté sur le DUERP et ses mises à jour, dans les entreprises de 50 salariés et plus.



Plateforme dématérialisée

Dépôt du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels sur une plateforme dématérialisée



QVCT

Le DUERP doit intégrer des éléments concernant la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).



Listing d'actions et plans d'action

Élaboration d'un listing et plan d'actions

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus : coupler le DUERP à un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIAPACT)
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : définir et consigner dans le DUERP une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.



Plan d'action avec critères

Dans le plan d'action, doivent être ajoutés des critères spécifiques (indicateurs, budget, ressources, calendrier, conditions d'exécution).



LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle

UNE CELLULE DÉDIÉE

Troisième axe de l'offre de services des SPSTI, la prévention de la désinsertion professionnelle couvre un champ plus large que le maintien en emploi. Enjeu sociétal majeur, elle prend une part importante dans l'ensemble des plans de prévention.

Composée de spécialistes (médecins et infirmiers en santé au travail, assistants sociaux, psychologues du travail, ergonomes, chargés de mission maintien en emploi...) la cellule PDP a pour objectif de prévenir le risque de désinsertion professionnelle et de favoriser le retour à l'emploi. Son objectif est de prévenir le licenciement ou d'envisager le reclassement des salariés confrontés à un risque d'inaptitude à leur poste de travail, en déclenchant un ensemble de mesures pendant ou en dehors de l'arrêt de travail.

A l'AIST22 une réflexion sur la mise en place d'une cellule PDP a été engagée dès 2022.

Une charte partenariale (AIST22, CAP EMPLOI, CPAM, CARSAT et CO-METE) définit les objectifs et les impacts attendus, sa composition et son fonctionnement.

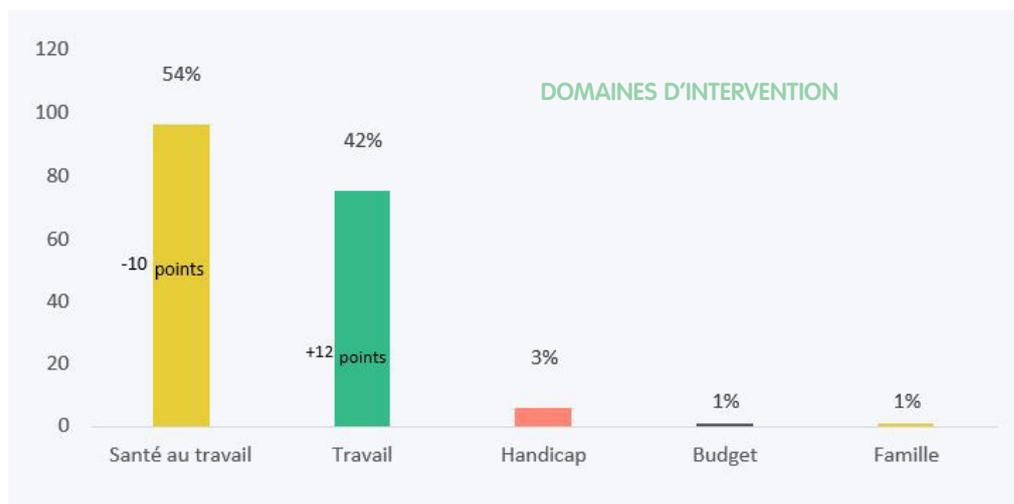
La cellule est active depuis le 1er mars 2023.



LE SERVICE SOCIAL

La convention de prestation entre Co-Reso et l'AIST22 a pour objectif

- d'apporter un appui technique aux médecins du travail,
- de les aider dans la prise de décisions par l'analyse de situations complexes comportant l'articulation de différentes législations (droit du travail, droit de la sécurité sociale, convention de l'assurance chômage, législation handicap...) et par l'étude des conséquences sociales,
- de permettre aux médecins de prendre les décisions en concertation avec un salarié informé,
- de réaliser une évaluation de la situation et d'orienter des salariés en situation sociale complexe.



Détail des demandes dans les principaux domaines d'intervention

Santé au travail

Invalidité 48
Inaptitude 39
Maintien en emploi : 7

Travail

Retraite 39
Projet professionnel 15

Handicap

Maintien en emploi 6
RQTH 5
Compensation du handicap 4

En 2022, le Service Social a répondu à la demande des 25 médecins du travail : recevoir les salariés, intervention en réunion médecins... Chaque situation est suivie d'une évaluation sociale et d'un compte-rendu des démarches effectuées ou en cours.

Les salariés sont reçus selon les demandes sur les sites de Dinan, Lannion, Loudéac, Pabu et Plérin.



CHIFFRES CLÉS

69

SALARIES ORIENTES VERS LA CELLULE MAINTIEN EN EMPLOI

PARTENARIAT

CAP Handicap, recrutement EMPLOI & maintien

167

SITUATIONS SIGNALÉES

306

Accompagnements en 2022

Sur les 306 situations traitées 107 maintenues en emploi

CO-RESO SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

75

VACATIONS

166

SITUATIONS TRAITÉES

182

SOLLICITATIONS

68%

SALARIES RECUS ONT + DE 55 ANS

155

NOUVELLES DEMANDES

58%

SALARIES RECUS EN ARRÊT MALADIE (dont AT/MP)

32%

SALARIES RECUS EN ACTIVITÉ

5%

SALARIES RECUS EN TPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

5%

SALARIES RECUS EN INVALIDITÉ/LICENCE

LA COMMUNICATION AUX ADHÉRENTS

MAILING

Envoi de **25 mailing** : lettres d'information, invitations (webinaire Radon, ateliers DUERP, webinaires cabinets comptable, réunion TMS), informations diverses (changement de médecin du travail, de secteur)...



Exemple de mailing



DOCUMENTATION

15 plaquettes créés, mises à jour ou adaptées

Le groupe de travail 'mise à jour des plaquettes' a créé et/ou mis à jour des plaquettes d'information, dépliants, fiches pratiques. Utiles aux équipes, ces documents sont remis lors des entretiens ou lors des visites en entreprise.

Exemples de plaquettes



LE SITE INTERNET

237 604
VISITEURS SUR LE SITE INTERNET

8 661
CONNEXIONS A L'ONGLET ADHESION

1 448
CONNEXIONS AUX E-LEARNING

14
ACTUALITES

Mise à jour du site pour la réforme, création de nouveaux onglets (ex : notre offre...), nouvelle présentation pour les actualités

Exemple d'actualité



Les nouveautés du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (D.U.E.R.P)

Mise à jour du 16/05/2022

Pour rappel, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

Lire la suite

Une mutualisation des plaquettes d'information se fait au niveau régional. Un service peut utiliser une plaquette réalisée par un autre service breton et y apposer son logo à condition de mentionner les droits. Des documents régionaux sont aussi créés ex : fiche pratique Radon, plaquettes sédentarité...

DOCUMENTATION PRESANSE

Afin d'aider les Services de Prévention et Santé Travail Interentreprises à communiquer auprès de leurs adhérents sur la réforme et ses différents impacts, Présanse a réalisé des fiches thématiques sur le suivi individuel, la prévention des risques et la prévention de la désinsertion professionnelle.

A ce jour **19 fiches** sont disponibles.



ZOOM SUR...



LES GROUPES DE TRAVAIL

Groupes avec une thématique '**ACTIONS DE PREVENTION**' pour nos adhérents et leurs salariés.

ADDICTO

Objet : proposer des ateliers dynamiques à destination des adhérents, Recueillir leurs attentes pour mieux cibler les actions de sensibilisation

TMS

Objet : présentation des outils à disposition des entreprises pour la prévention des TMS, proposer un accompagnement

SAISONNIERS

Objet : sensibiliser les jeunes travailleurs pour une meilleure connaissance des risques professionnels et les moyens de prévention

HYGIENE DE VIE-SOMMEIL

Objet : sensibiliser les salariés pour être dans de bonnes conditions au travail

SANTE DU DIRIGEANT

Objet : proposer des rencontres entre dirigeants et échanges entre pairs, apporter des leviers pratiques....

Groupes '**INTERNES**' pour l'amélioration du fonctionnement des équipes, la création d'outils, l'échange de pratiques...

MEDTRA

Objet : ateliers pour améliorer la qualité de la saisie des données. Mise en place d'un COPIL de référents métiers MEDTRA.

PLAQUETTES

Objet : mettre à la disposition des équipes une documentation à jour à destination des salariés et des employeurs

ECHANGES DE PRATIQUES

Objet : échanges entre pairs

BTP/AMIANTE

Objet: améliorer la connaissance des risques professionnels dans le secteur du BTP.

PEP'S

Objet : améliorer la communication, partager des pratiques entre assistantes médicales

QUALITE DE VIE et CONDITIONS DE TRAVAIL

Objet : réflexion pour la mise en place d'un plan d'actions

SALARIES NON FRANCOPHONES

Objet : faciliter la communication, réaliser des entretiens infirmiers dans le respect du secret professionnel et de la sécurité du salarié

LE PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL



Ce plan porte l'enjeu **d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir les risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail**. Il a été présenté le 14 décembre 2021 au Conseil d'orientation des conditions de Travail (COCT).

Le 4e PRST breton a été élaboré au sein du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT), organisme consultatif placé auprès du Préfet de région.

Pour son élaboration, le CROCT s'est appuyé sur les actions antérieurement conduites avec succès dans les précédents PRST tout en prenant en compte les novations apportées par l'ANI de décembre 2020 et la loi du 2 août 2021.

Le plan régional garde comme objectif de mettre en œuvre des actions de prévention pertinentes et adaptées aux caractéristiques socio-économiques du territoire sur le plan de la santé et la sécurité des travailleurs, du maintien en emploi et de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

4 AXES stratégiques

1. Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention
2. Structurer développer PDP, PUP, maintien
3. Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain
4. Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail

8 OBJECTIFS

17 ACTIONS

L'implication des équipes de l'AIST22 dans les actions du PRST4

ACTION	REPRESENTANT AIST22
Atelier EVRP/DU	1 IPRP
Santé au travail des femmes	1 IDEST
Prévention chutes	1 ASST
Prévention risque routier professionnel	1 IDEST - 1 ASST
Prévention des TMS	1 IPRP
QVCT	1 Psychologue du travail



Consultez l'intégralité du PRST4 sur le site de la DREETS Bretagne

ZOOM SUR...

LES PERSPECTIVES 2023 - 2025



LE RENOUVELLEMENT DE NOTRE AGREMENT

L'AIST22 fonctionne au travers d'un **agrément quinquennal** délivré par Le Directeur Régional du Travail, après avis du Médecin inspecteur. Cet agrément fixe notamment l'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire.

La demande de renouvellement d'agrément est accompagnée d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail qui tient compte notamment de la couverture géographique assurée, professionnelle ou interprofessionnelle, des moyens affectés ainsi que des locaux et des équipements dédiés et, le cas échéant, de la mise en œuvre des dispositions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens par le service de santé au travail interentreprises.

➡ *L'actuel agrément de l'AIST22 a été délivré le 1er juillet 2019 pour 5 ans soit jusqu'au 1er juillet 2024.*



UN NOUVEAU PROJET DE SERVICE

L'AIST22 a défini en 2019 un projet de service pour 4 ans.

La commission médico-technique, élabore le projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre plus global du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM). Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

Le projet de service s'appuie sur l'analyse des risques présents au sein des entreprises adhérentes, et intègre les orientations définies dans le cadre des plans nationaux et régionaux de santé au travail.

Il permet de planifier les actions prioritaires, dans une démarche coordonnée avec les autres acteurs de la prévention.



LA CERTIFICATION

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020, chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

1. **la qualité et l'effectivité des services rendus** dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
2. **l'organisation et la continuité du service** ainsi que la qualité des procédures suivies ;
3. **la gestion financière, la tarification et son évolution ;**
4. **la conformité du traitement des données personnelles** au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) [8] ;
5. **la conformité des systèmes d'information et des services** ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail.

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

ÉLÉMENTS BUDGÉTAIRES

CHIFFRES CLÉS

**Produits
d'Exploitation** 10 672 K€



+ 2,6 %
hausse de 267 K€

RÉSULTAT
304 k€

2,87%
du CA

TRÉSORERIE
5 068 k€



CHARGES DE FONCTIONNEMENT

2022 1 532 228 K€

2021 1 372 429 K€

IMPOTS ET TAXES

2022 258 043 K€

2021 252 910 K€

FONDS PROPRES



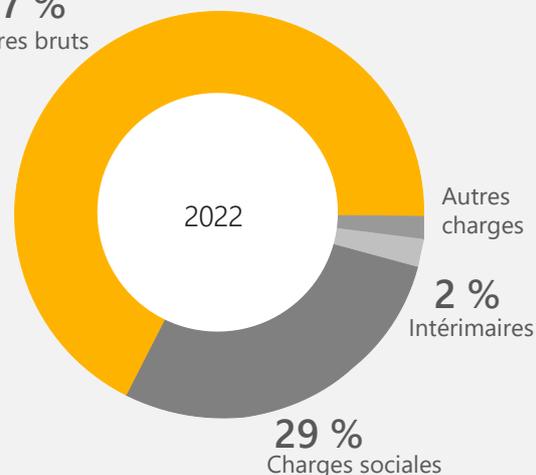
4 904 k€

DETAIL DE L'ACTIVITE

Droits d'entrée	59 780 €
Cotisations	9 060 260 €
Interim, à l'acte	299 040 €
Embauches	1 103 466 €
Embauches saisonniers	8 900 €
Autres produits	58 940 €

CHARGES DE PERSONNEL

67 %
Salaires bruts





RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ 2022



NOS CENTRES TÉL 02 96 74 72 74
PLÉRIN | LOUDÉAC | LANNION | GUINGAMP | DINAN

www.aist22.fr
Pour connaître les dernières actualités,
faire vos demandes de visites, consultez notre site internet.

