



santé
au Travail⁶⁸



**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2022**

SOMMAIRE

1

Présentation de Santé au Travail 68

p.4 à 9

2

Focus sur la nouvelle loi santé du 2 août 2021

p.10-11

3

Temps forts 2022

p.12-13

4

Avancées du projet de service 2021-2024

p. 14-15

5

Bilan de l'activité 2022

p.16-17

6

Synthèse budgétaire 2022

p. 18

7

Fiche mémo LE DUERP

p.19

②



ÉDITO

Chers adhérents, Mesdames, Messieurs,

Nous sommes très fiers de vous présenter le rapport d'activité 2022 de Santé au Travail 68.

Une nouvelle fois, cette année a été marquée par des changements, des réalisations et des progrès visant à nous renforcer dans notre engagement en faveur de la prévention et de la santé au travail.

L'année a tout d'abord été marquée par la refonte de l'identité de notre structure.

STSA est devenue Santé au travail 68.

Par ce changement, nous souhaitons être plus lisibles et plus visibles. Cette évolution incarne aussi notre volonté de transparence et de proximité avec nos 11 000 adhérents et 110 000 salariés suivis. C'est ainsi que nous envisageons la prévention et la santé au travail.

Comme vous pourrez le constater dans ce rapport, le projet stratégique 2021-2024 continue d'être mis en oeuvre avec des avancées et des projets d'ampleur à venir.

Car même si l'année 2022 s'est caractérisée par une fin de gestion de la crise sanitaire, elle l'a aussi été par la mise en application des premiers décrets de la loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail - vous lirez dans ce rapport les changements majeurs induits par celle-ci.

C'est pourquoi, nos équipes travaillent sans relâche pour intensifier les actions d'accompagnement de nos adhérents et de leurs salariés par le biais de nouveaux services, supports de communication, partenariats, mais aussi de nouveaux outils collaboratifs de gestion de la prévention et de la santé au travail.

Dans cette perspective, Santé au travail 68 déploiera un nouveau logiciel métier en 2023 permettant une gestion des adhérents toujours plus performante, réactive et responsable.

Une offre de services dite « socle » sera également formalisée et communiquée pour améliorer la lisibilité et la compréhension des prestations liées à la cotisation.

Par-dessus tout, ce rapport d'activité met en évidence (le travail de) nos équipes médicales et administratives, qui travaillent quotidiennement afin de vous rendre un service de qualité et adapté. Des témoignages présentés ici en sont le reflet.

Nous espérons que vous pourrez apprécier ici tout l'engagement des 110 salariés de Santé au Travail 68 pour faire ainsi de chaque lieu de travail un environnement où la santé et le bien-être sont valorisés.

Cédric MEGEL

Directeur de Santé au Travail 68

CLAUDE-ESTHER SCHMITT

Présidente de Santé au Travail 68

③

PRÉSENTATION SANTÉ AU TRAVAIL 68

Quelles sont nos missions ?

Notre mission principale est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Article L.4622-2 du Code du Travail.

NOTRE RÔLE S'ARTICULE AUTOUR DE 4 ACTIONS POUR UNE STRATÉGIE DE PRÉVENTION GLOBALE :



En 2022, les missions de Santé au Travail 68 se sont étoffées, avec la mise en application de la loi Santé Travail du 02/08/21.

Qui sommes-nous ?

- Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise (SPSTi)
- Association de droit privé et local à but non lucratif

- Titulaire d'un **agrément** renouvelable tous les 5 ans délivré par la **DREETS** (anciennement DIRECCTE)
- Budget annuel de **13 millions d'euros** financé à 100% par les cotisations des adhérents
- Esprit de **Mutualisation du service de Santé au Travail** :

Financement partagé entre tous les adhérents indépendamment du service rendu.

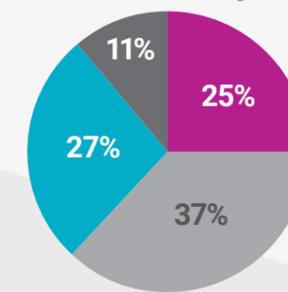


4

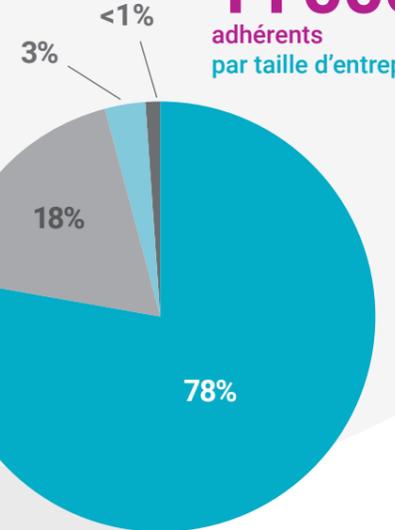
Qui sont nos adhérents et leurs salariés ?

Répartition des **110 000** salariés suivis par taille d'entreprise

- De 1 à 9
- De 10 à 49
- De 50 à 200
- Plus de 200



Répartition des **11 000** adhérents par taille d'entreprise



- De 1 à 9
- De 10 à 49
- 50 à 200
- Plus de 200

Quelles implantations pour nos services ?

- 7** centres médicaux
- 2** centres annexes
- 1** siège administratif



5

Notre équipe

Santé au Travail 68 met à disposition des entreprises et des salariés une synergie de compétences dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail.

Pour chaque action, une équipe pluridisciplinaire est à votre service !

Leur rôle : Préserver – Conseiller – Accompagner – Améliorer – Sensibiliser

Composition du service

25 médecins du travail et collaborateurs médecins

Rôle préventif de première ligne, les médecins du travail veillent à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Ils conseillent les employeurs et les salariés dans leurs démarches de prévention des risques professionnels et effectuent des actions en milieu du travail (visites d'entreprise, élaboration et mise à jour des fiches d'entreprise (FE), études de postes, conseils aux employeurs et salariés ...).

23 infirmiers en santé au travail

Rôle pluriel, les IDEST participent au suivi individuel de l'état de santé des salariés, mais également aux actions en milieu du travail (visites d'entreprises, fiches d'entreprise (FE), études de postes, sensibilisations aux risques professionnels, informations et conseils employeurs et salariés...).

40 assistantes de l'équipe pluridisciplinaire

Ces maillons internes sont essentiels au bon déroulement des travaux de l'équipe pluridisciplinaire : elles gèrent les rendez-vous, accueillent les salariés, mettent en forme et réalisent les documents demandés, réalisent les examens complémentaires souhaités par le médecin du travail et accompagnent les membres de l'équipe.

12 salariés regroupés dans le service d'accompagnement technique et organisationnel sur le terrain (ATOUT)

Nos ingénieurs, ergonomes, psychologues du travail, techniciennes, soutiennent l'action des médecins du travail et assurent des missions de diagnostic et de conseil (études de poste, métrologies, sensibilisations, aides à l'évaluation du risque, veille réglementaire et documentaire, ...).

Santé au Travail 68 est le seul service dans le Haut-Rhin ayant ses propres psychologues du travail en interne.

1 assistante de service social (externalisé)

En lien avec l'équipe pluridisciplinaire, l'assistant de service social du travail agit pour les entreprises adhérentes par ses actions individuelles et collectives (accompagnement des salariés en difficulté).

Fonction support

- 1 service RH composé de 2 personnes
- 1 responsable comptable
- 1 service relations adhérents composé de 3 personnes
- 1 directrice administrative
- 1 directeur
- 1 assistante de direction
- 1 ressource informatique
- 1 agent des services généraux

6

Nos collaborateurs parlent de leur métier ...



Dr Sonia Pipan
Médecin du travail
au centre de Cernay

Soumise au secret médical, je surveille l'état de santé physique et psychique des salariés durant leur vie professionnelle.

Je mène également des actions en milieu de travail (AMT) pour la prévention de la santé des travailleurs et je délivre des conseils aux employeurs.

Enfin, l'une de mes missions est de coordonner l'équipe pluridisciplinaire.

En tant que médecin du travail, notre plus grand défi est le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Fin 2023, nous franchirons une nouvelle étape par la délégation aux infirmier(e)s de la possibilité de réaliser des visites particulières (reprise, pré-reprise et autres) dans le cadre d'un protocole.



Marguerite Weber
Psychologue,
cellule PDP-ME

Infirmière en Santé au travail depuis 30 ans et psychologue du travail depuis 13 ans, j'ai intégré l'équipe pluridisciplinaire de la « Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle » où ma double casquette prend tout son sens. La cellule accompagne le salarié et son entreprise par une action globale.

Ma mission est de faciliter le changement et d'amener le salarié vers l'acceptation d'une reconversion interne ou externe.

L'action de la cellule s'intègre aux problématiques actuelles des retraités et de pénibilité et son activité ira en s'amplifiant du fait du vieillissement de la population active.



Sandrine Devaux
Assistante
Coordinatrice
du centre de Colmar

J'ai intégré Santé au travail 68 en 2019, d'abord comme Assistante médicale.

Depuis 2021, je suis l'Assistante Coordinatrice du centre de Colmar : ma mission est d'assurer la gestion et l'organisation du centre en termes de logistique, de gestion des plannings, de management de 5 assistantes médicales et plus généralement de veiller au bon fonctionnement du centre.

J'assiste également les médecins dans l'organisation de leurs plannings et la prise de rendez-vous.

Venir en aide aux salariés et les accompagner est une satisfaction qui me donne le sentiment d'être utile au quotidien.



Karine Niemerich
Technicienne
prévention

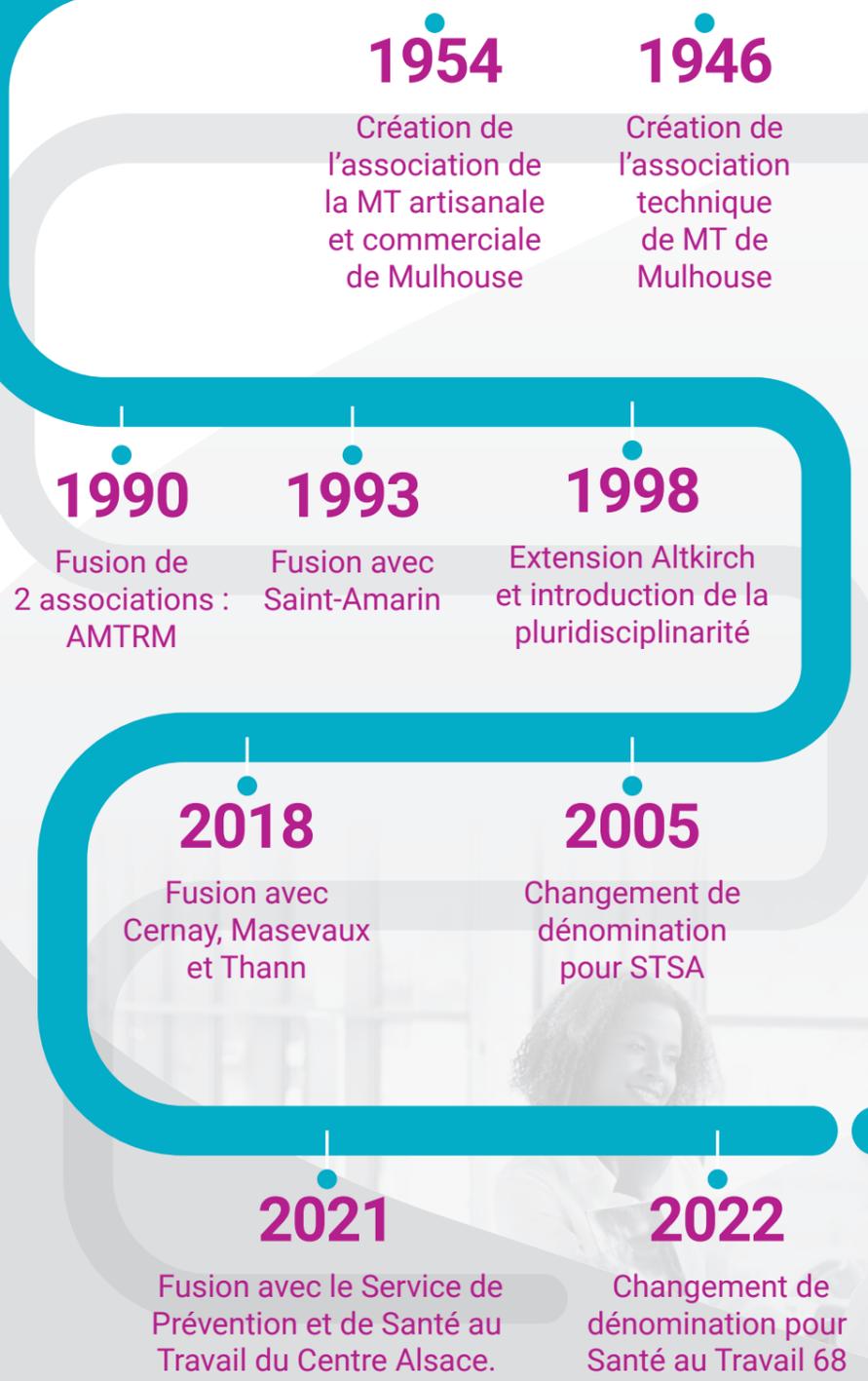
Ma mission est essentiellement d'intervenir en entreprise pour aider à identifier et évaluer les risques professionnels, délivrer des conseils de prévention, sensibiliser et permettre l'acquisition de méthodes et bonnes pratiques.

Concrètement, il s'agit d'apporter un appui technique par un travail d'analyse et une connaissance adaptée pour répondre aux besoins individualisés des entreprises. Les entreprises visitées sont rattachées à des secteurs très différents, connaissent des évolutions et expriment de nouveaux besoins. Ce qui fut notamment le cas durant la période de pandémie et à la sortie de cette dernière.

Mon travail consiste aussi à rédiger des rapports de visites : fiche d'entreprise, étude de poste et conditions de travail, trames de Document Unique (support réglementaire mais surtout outil incontournable de progression pour la maîtrise des risques).

7

Zoom sur notre Historique



Quels sont nos organes de gouvernance ?

Santé au Travail 68 s'organise autour de 3 organes de gouvernance : l'Assemblée générale (AG), le Conseil d'Administration (CA) et la Commission de Contrôle (CC).

- il établit tout règlement intérieur pour l'application des statuts et pour le fonctionnement du service de Santé au Travail;
- il gère les fonds de l'Association, décide de leur affectation, et établit le projet de budget annuel, fixe les montants des droits et cotisations ainsi que les tarifs des prestations non comprises dans la cotisation et arrête les modalités de recouvrement;
- il autorise l'acquisition ou la prise à bail ou location des locaux, ainsi que l'achat des équipements et matériels;
- il décide des emprunts, des procès et transactions devant les tribunaux;
- etc.

① ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

• Composition

Les 11 000 entreprises adhérentes.

• Rôles

- Entend le rapport du Conseil d'Administration sur sa gestion et sur la situation morale et financière de l'Association;
- Approuve les comptes de l'exercice écoulé après avoir entendu le rapport du Commissaire aux Comptes, en donnant quitus de sa gestion au Conseil d'Administration;
- Pourvoit à l'élection ou au renouvellement des membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle représentant les entreprises adhérentes;
- Délibère sur toutes les questions mises à l'ordre du jour par le Président et le Conseil d'administration;
- etc.

③ COMMISSION DE CONTRÔLE

• Composition

- 1/3 de représentants des employeurs;
- 2/3 de représentants des salariés.

• Rôles

- La commission de contrôle est consultée sur :
- L'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail;
 - L'état prévisionnel des recettes et des dépenses ainsi que l'exécution du budget du service de santé au travail;
 - La modification de la compétence géographique ou professionnelle du service de santé au travail;
 - Les créations, suppressions ou modifications de secteurs.
 - etc.

② CONSEIL D'ADMINISTRATION

• Composition

- Organe paritaire, composé de chefs d'entreprises et salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel;
- Président élu parmi les représentants employeurs;
- Trésorier élu parmi les représentants salariés.

• Rôles

Le Conseil d'Administration exerce les pouvoirs les plus étendus pour les opérations se rattachant à l'objet de l'Association et notamment :

Focus

Loi santé du 2 août 2021 : ce qui change

Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022 et mise en application progressivement jusqu'en 2024, la nouvelle loi santé vise à renforcer la prévention en matière de santé au travail, à moderniser les services de prévention et de santé au travail et à décloisonner la santé publique et la santé au travail. Voici quelques exemples de changements majeurs :

Pour en savoir +



Renforcement de la prévention au travail

Les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) changent de dénomination et deviennent des « Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises » (SPSTI).

Ce changement de nom permet de renforcer la notion de prévention au sein des entreprises. Les SPSTI sont tenus d'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés, de préserver leur santé physique et mentale et de contribuer à leur maintien en emploi tout au long de leur carrière professionnelle.

De nouveaux RDV médicaux pour le suivi de la santé des travailleurs :

La visite médicale de mi-carrière, organisée dans l'année des 45 ans du salarié, a pour objectif de vérifier si le poste occupé est en adéquation avec son état de santé et de détecter un éventuel risque de désinsertion professionnelle.

La visite de pré-reprise s'applique au salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours et permet d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt, le retour au travail dans les meilleures conditions.

La visite de reprise, obligatoire à 60 jours, permet de vérifier si l'état de santé du travailleur lui permet de reprendre son poste et si nécessaire, d'étudier les solutions d'aménagement du poste ou de reclassement disponibles.

La visite post-exposition (remplace la visite de fin de carrière) vise à établir une traçabilité des expositions et un état des lieux de la santé du travailleur avant qu'il ne quitte la vie professionnelle.

Téléconsultation : des visites médicales à distance sont autorisées sous réserve que le consentement du salarié soit recueilli avant et que le dispositif respecte la confidentialité des échanges.

Renforcement de la formation des élus du personnel

Les membres des CSE devront désormais suivre une formation santé et sécurité de 5 jours minimum. Le coût de cette formation est à la charge de l'employeur.

En revanche, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le financement des formations SSCT des élus du CSE pourra être pris en charge par les opérateurs de compétences (OPCO).

Le DUERP : de nouvelles mesures pour renforcer la prévention

Obligatoire pour une structure dès le 1^{er} salarié, le Document Unique de Prévention des Risques Professionnels (DUERP) est un document-clé de la prévention des risques en entreprise.

La réforme du 2 août 2021 y apporte quelques modifications pour renforcer la prévention : voir **FICHE MÉMO DUERP p19**.

Le Dossier Médical Partagé du salarié sera ouvert aux médecins du travail (avec le consentement du salarié).

La nouvelle loi santé prévoit que le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier. L'idée est d'améliorer la connaissance de l'état de santé des travailleurs par le médecin du travail.

De la QVT à la QVCT

Les Conditions (le C) de travail deviennent un enjeu fondamental. L'attention est portée en priorité aux conditions de travail, dans un souci d'anticipation et de prévention, et la démarche se veut participative.

L'offre SOCLE de services

Une meilleure lisibilité de nos services inclus dans la cotisation des adhérents !

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun et homogène de services au niveau national de la part des Services de Prévention et de Santé au Travail appelée offre « socle » de services.

CELLE-CI S'APPUIE SUR 3 GRANDS AXES :

La prévention des risques professionnels



Connaître et identifier les situations de travail pour agir et soutenir de manière proactive les entreprises

L'objectif pour l'entreprise est de disposer d'une évaluation des risques professionnels induits par son activité et d'être accompagnée pour les réduire, afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale.

Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs



Accompagner chaque salarié tout au long de sa vie professionnelle par un dispositif médical complet et adapté

L'objectif est de répondre aux demandes exprimées par l'entreprise pour satisfaire à ses obligations légales mais également de protéger les salariés, tout au long de leur activité professionnelle, en instaurant un suivi individuel adapté à leur âge, leur état de santé, leurs conditions de travail et aux risques professionnels auxquels ils sont exposés.

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)



Anticiper le risque de perte d'emploi et maintenir le salarié dans le monde du travail en cohérence avec son état de santé

L'objectif est d'animer une cellule opérationnelle coordonnée par une équipe pluridisciplinaire pour accompagner les salariés présentant un risque à plus ou moins long terme de perte d'emploi en raison de leur état de santé. Ces cellules permettent aux entreprises d'accéder directement à une expertise spécialisée en PDP (alerte, analyse, accompagnement, ...).

Une offre spécifique pour les travailleurs non-salariés

Afin de ne pas laisser de côté les indépendants et travailleurs non-salariés, une offre leur sera spécifiquement dédiée par Santé au Travail 68. Elle s'appuiera sur une partie de l'offre socle en prenant en compte les spécificités du travail indépendant.

TEMPS FORTS 2022

COMMUNICATION

Une nouvelle identité

Les nouvelles missions des services de santé au travail qui deviennent des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPSTI) ainsi que les regroupements de services de santé sur des territoires communs rebattent les cartes de notre écosystème.

Ce nouveau contexte nous offre l'occasion de nous réinventer, à commencer par notre communication.

Un nouveau nom

STSA devient Santé au Travail 68
Un nom clair, facilement compréhensible et qui met en avant notre territoire de marque. Nous jouons désormais la carte de la clarté : tout le monde comprend ce que nous faisons et où nous le faisons.



devient



Une communication tournée résolument vers le digital !

Dans la stratégie de la nouvelle identité de Santé au Travail 68, la visibilité digitale est désormais un enjeu de taille :

- nouveau site internet pour un accompagnement des entreprises et des salariés plus convivial et interactif,
- Santé au travail 68 est désormais présent sur les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn pour agrandir sa communauté,
- un intranet permet une communication interne plus fluide entre les collaborateurs.



12



Un nouveau logo

De nouvelles couleurs pour une identité visuelle plus fraîche, plus claire et plus dynamique.

Un déploiement territorial visible

Pour une visibilité optimale, la nouvelle identité Santé au Travail 68 s'est installée largement dans le paysage par :

- un renouvellement de l'ensemble de la signalétique des centres médicaux,
- une campagne d'affichage sur mobilier urbain à Mulhouse et à Colmar.



ÉVÉNEMENTS



Santé au Travail 68 2^e sur le podium du CHALLENGE VELO m2A

Du 2 au 22 Mai 2022, Santé au Travail 68 a participé au Challenge Vélo, organisé par Mulhouse Alsace Agglomération (m2A).

L'objectif est de contribuer à diminuer l'impact de la voiture sur la qualité de l'air et à réduire nos émissions de CO2 !

L'équipe de Santé au Travail 68 a parcouru 1668 km à vélo et évité de produire 321.924 kg de CO2.

Ce qui la place 2^e sur le podium des entreprises dans la catégorie 21 à 100 salariés !

Santé au Travail 68 partenaire de la 9^e édition des Mulhousiennes !

Santé au Travail 68 a souhaité marquer son soutien à la lutte contre le cancer du sein en remettant le trophée du « challenge entreprise » à l'équipe gagnante « les Pharetttes » de la Fondation Le Phare !

À cette occasion, Santé au travail 68 a également animé un stand d'informations durant 2 jours sur le village des partenaires et a mobilisé une belle équipe de marcheuses et de coureuses sur la ligne de départ.



13

AVANCÉES DU PROJET DE SERVICE 2021-2024

Santé au travail 68 s'est doté d'un projet de service 2021 - 2024 afin d'améliorer le service rendu aux adhérents et à ses salariés par la mise en oeuvre d'un ensemble d'actions concrètes se déclinant en 5 axes externes et 1 axe interne.

AXE 1 Bâtir et déployer une offre de services adaptée aux besoins de nos parties prenantes

Construire l'offre de services de Santé au Travail 68, c'est répondre à la question que chacun de nos adhérents est en droit de se poser : « Qu'est-ce que m'offre ma cotisation et qui répond à mes besoins ? »

L'OBJECTIF est de déterminer précisément les besoins des adhérents et de leurs salariés afin d'y apporter une réponse globale, concrète et proactive.

AXE 2 Placer l'individu au coeur de notre dispositif de prévention

Nous sommes au coeur de notre action : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

L'OBJECTIF est de mettre en oeuvre des actions sur les thématiques de la prévention primaire, du maintien en emploi, du suivi de l'état de santé des populations spécifiques, de l'harmonisation des pratiques médicales, etc.

AXE 3 Développer et consolider la relation partenariale

Santé au Travail 68 est une organisation constituée de partenaires multiples et variés.

L'OBJECTIF est de mettre en oeuvre des actions nous permettant, avec nos partenaires, de nous rapprocher directement ou indirectement des bénéficiaires de notre service.

AXE 4 Innover pour répondre aux enjeux de la santé au travail

L'innovation peut se définir comme un ensemble du processus qui se déroule depuis la naissance d'une idée jusqu'à sa matérialisation. Elle implique donc le progrès, contrairement à la révolution qui nécessite la rupture.

L'OBJECTIF est de mettre en oeuvre un ensemble d'actions innovantes répondant aux enjeux actuels et à venir du secteur de la santé et de la prévention au travail.

AXE 5 Etre certifié pour garantir la qualité du service et améliorer la satisfaction

Santé au Travail 68 a obtenu en 2009 le premier niveau du label AMEXIST. La démarche, relancée depuis 2016, doit se dynamiser afin d'anticiper l'exigence de certification des futurs SPSTI.

L'OBJECTIF est de s'assurer de la qualité du service rendu et celui de la satisfaction, aussi bien des parties prenantes que des salariés du service.

AXE interne Renforcer la coopération et la complémentarité dans l'organisation

L'OBJECTIF est de permettre la réalisation des actions définies et menées dans les cinq axes externes. Ce sixième axe constitue le « socle de notre projet de service ».

Focus exemples d'actions du projet de service

FOCUS AXE ①

Des « sensibilisations flash » dans les centres

Un programme mensuel de « sensibilisations flash » a été mis en place dans les centres de Santé au Travail 68 avec pour objectif d'interpeller les salariés volontaires en visite médicale sur des sujets de santé publique et des risques professionnels par des ateliers ludiques.

D'une durée de 5 à 10 minutes, ce temps d'échange permet d'apporter des informations de prévention et de répondre aux éventuelles questions du salarié.

Parmi les sujets abordés : les addictions, les produits chimiques, le bruit, les risques routiers, les premiers secours, Mois sans Tabac, ...

En 2022, 444 salariés ont été sensibilisés dans les différents centres grâce à ce programme.

FOCUS AXE ②

Création de la cellule PDP-ME (Prévention de la Désinsertion Professionnelle et de Maintien en Emploi).

Elle est animée par une équipe pluridisciplinaire composée d'un médecin du travail, d'une assistante en santé au travail, d'une infirmière, d'une ingénieure Hygiène et Sécurité, d'une assistante sociale et d'une psychologue du travail.

La cellule met en place un accompagnement individuel et adapté du salarié en risque de désinsertion professionnelle dont l'état de santé entraîne des difficultés au travail avec des conséquences financières, sociales ou familiales.

Elle s'adresse à tout salarié suivi par Santé au travail 68, qu'il soit en activité ou en arrêt de travail.

L'employeur bénéficie également d'un accompagnement de la cellule avec une expertise dédiée qui tient compte du métier et du secteur d'activité de l'entreprise.

En 2022, lors d'une phase test, la cellule PDP-ME a suivi 18 salariés en situation de désinsertion professionnelle.

FOCUS AXE ③

AMAROK : la gestion du stress des dirigeants

En partenariat avec l'Observatoire Amarak, Santé au Travail 68 a mis en place en 2022 un accompagnement de la gestion du stress des dirigeants (et travailleurs non-salariés) au travers un outil d'évaluation basé sur les événements de vie au travail (mis au point par le Pr. Olivier Torres et son équipe de chercheurs il y a 10 ans).

Ce test anonyme et gratuit, permet aux dirigeants d'évaluer leur santé mentale globale selon deux indicateurs : le « stressomètre » (score global de stress au travail) et le « satisfactomètre » (score global de satisfaction au travail).

Ceux ayant obtenu une balance dite « négative » peuvent prendre contact avec la psychologue de travail de Santé au Travail 68 pour un accompagnement adapté.

En 2022, 143 personnes ont réalisé ce test et 7 d'entre elles ont bénéficié d'une prise de contact avec la psychologue du travail.

FOCUS AXE ④

Des partenariats pour des actions plus ciblées

Des actions ont été menées par l'équipe pluridisciplinaire à destination des adhérents et des partenariats ont été créés pour mener à bien différents projets, dont :

• Action avec les CFA et centres de formations pour mieux connaître les besoins des apprentis et des maîtres d'apprentissage et adapter les interventions

• Action avec les étudiants en STAPS APA (Activité Physique Adaptée) pour créer des événements adaptés à destination des entreprises adhérentes

FOCUS AXE ⑤

La réalité virtuelle s'invite dans la grande distribution

Santé au Travail 68 a participé à la création d'un projet de formation des salariés, des encadrants et des chefs d'entreprise du secteur de la grande distribution grâce à la réalité virtuelle.

Ce projet a été mené en partenariat avec les autres SPSTI du GEST (ACST, AGESTRA, AST67, ASTM, APST68) ainsi que l'Assurance maladie, la CARSAT Alsace Moselle et la DREETS Grand Est.

Ce projet a été présenté lors des Journées Santé-Travail de Présanse les 11 et 12 octobre 2022 à Paris.

Des journées de formation avec des enseignants de la grande distribution du Haut-Rhin seront organisées durant l'année avec ce support de réalité virtuelle.

FOCUS AXE ⑥

21 chapitres
423 éléments de preuves
127 critères

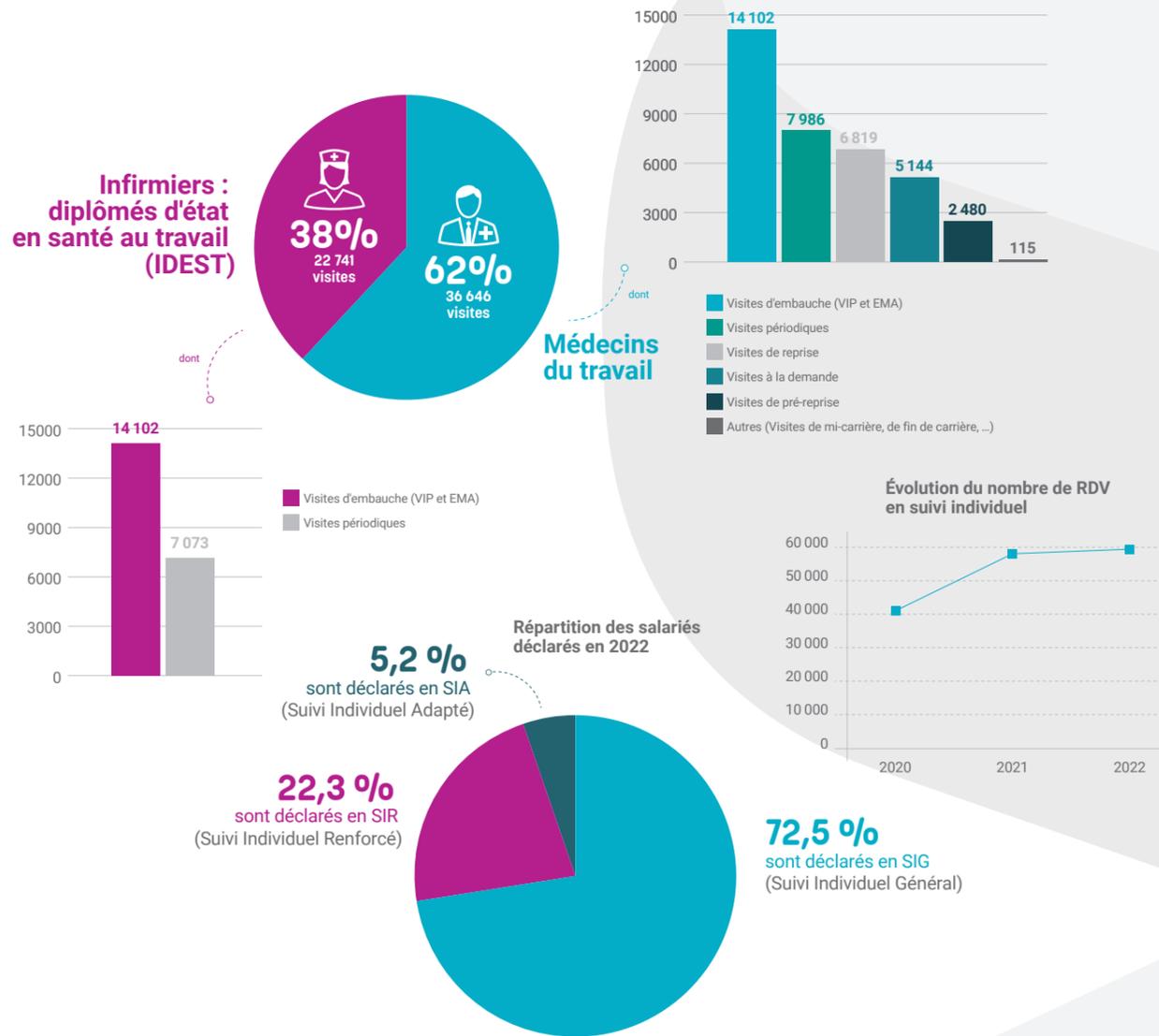
Un pilotage et une équipe suivie tous les 15 jours ainsi que des procédures revues.

Pour sensibiliser les collaborateurs en interne à la démarche de certification, un jeu a été spécialement créé pour eux.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2022

① LES RENDEZ-VOUS DE SUIVI INDIVIDUEL

59 387 en 2022

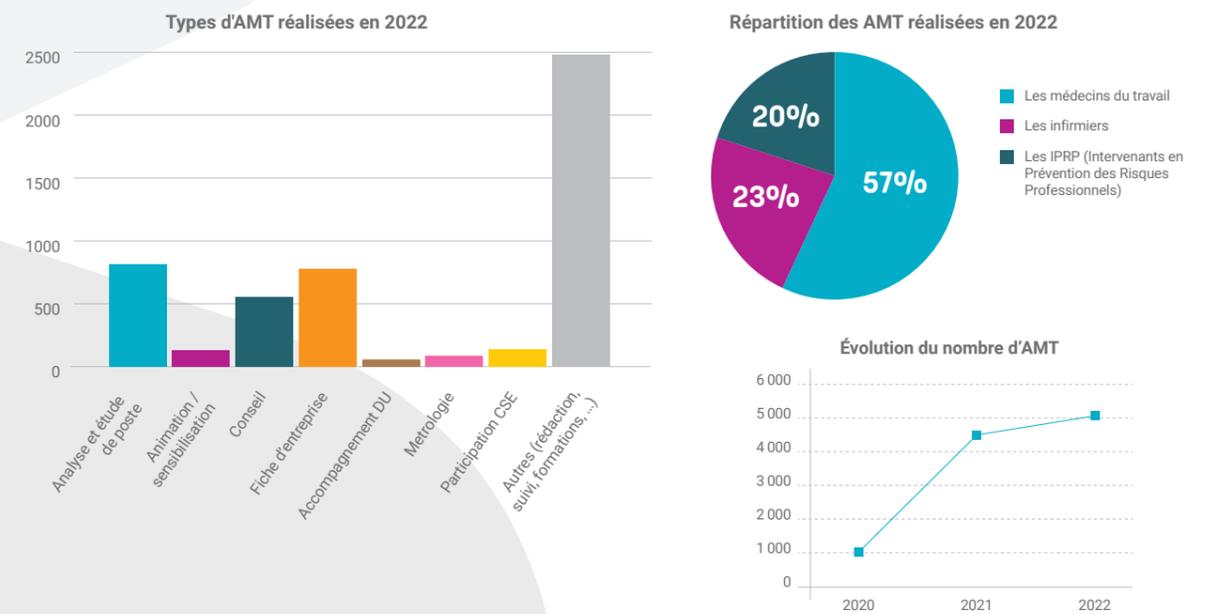


16

② L'ACTION EN MILIEU DU TRAVAIL (AMT)

5 029 AMT réalisées par les équipes pluridisciplinaires

Tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, infirmiers en santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels) effectuent des AMT. Effectuée en entreprise ou à distance, chaque action entraîne la transmission d'avis, de conseils ou de propositions.



③ LES ACTIONS COMPLÉMENTAIRES

Service social

Le service social a pour but d'accompagner les salariés confrontés à une problématique de santé ou à un risque de désinsertion professionnelle.

Nombre d'interventions
488

Salariés suivis
108

Thématiques d'intervention :

- santé : 179 interventions
- vie professionnelle : 81 interventions
- problématiques transversales : 38 interventions

17

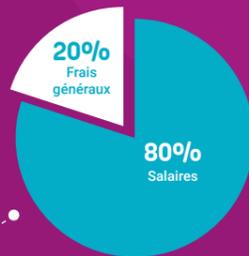
Synthèse budgétaire 2022

Cotisations recouvrées par Santé au Travail 68

2021	12 072 976 €
2022	13 874 947 €

L'augmentation du chiffre d'affaires s'explique par une activité soutenue et par un changement de mode de cotisation (mode exclusivement *per capita* à partir de 2021).

+15% + 1 801 971 €



Comme pour beaucoup d'entreprises de service, les charges de personnel représentent environ 80% des charges.

ressources



charges

Synthèse des charges

	2021	2022	Évolution
Salaires et charges	8 697 359 €	9 559 698 €	+9,9%

Synthèse des résultats

	2021	2022	Évolution
Résultat d'exploitation	532 887 €	492 509 €	-7,5%
Résultat de l'exercice	372 764 €	412 310 €	+10,6%

Bilan

	2021	2022	Évolution
Bilan	10 865 203 €	15 963 081 €	+46,9%

FICHE MÉMO LE DUERP

L'outil incontournable et obligatoire pour la prévention des risques professionnels

par Karine Niemerich, Technicienne prévention

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), c'est quoi ?

L'employeur, responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, a des obligations concrètes en la matière. L'une d'elle porte sur l'évaluation des risques professionnels ainsi que la transcription de ceux-ci dans un document appelé « Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ».

Dans cet outil, les différents risques y sont répertoriés et pour chacun d'eux, y sont spécifiés les causes ainsi qu'une cotation en termes de fréquence et de gravité. On y indique également les mesures de prévention mises en place et les plans d'actions à engager.

Le DUERP est à remettre à jour au moins une fois par an. Il doit également être actualisé lors de la mise en place d'une nouvelle activité ou de tout changement pouvant impacter la santé et/ou la sécurité des salariés. Par exemple l'introduction de nouveaux procédés, de nouveaux produits, un changement dans l'organisation du travail, un réaménagement, ...

Il est essentiel aussi de respecter les étapes de la réalisation du DUERP et d'y associer les salariés ou les représentants métiers.

Les multiples avantages de l'appropriation de cet outil

Le document Unique est un outil encore méconnu pour certains employeurs. Et ce qui est encore moins connu, c'est son efficacité et son

intérêt quand il est réalisé et piloté de manière pertinente.

En effet, outre l'aspect juridique de formalisation de données, il a de multiples atouts : il permet de s'engager dans une véritable démarche d'analyse, d'animer un dialogue avec ses salariés, d'anticiper des conséquences, de réduire l'absentéisme et les accidents, d'exprimer des valeurs essentielles comme son professionnalisme et son investissement dans le domaine de la prévention.

Le logiciel MDU (Mon Document Unique)

Le Document Unique est donc capital pour faire progresser la prévention.

L'outil MDU, développé par des Services de Santé au Travail, amène une prise en main facilitée du DUERP au démarrage. Et ceci dans la mesure où les informations relevées par les préventeurs lors de la réalisation de la fiche d'entreprise (FE) vont constituer une trame pour la rédaction du Document Unique.

La réalisation et la responsabilité du DUERP relèvent de l'employeur.

Santé au Travail 68 peut apporter une assistance technique sur toutes les étapes de sa réalisation.



Pour en savoir +



Ce qui change avec la nouvelle loi santé du 2 août 2021

Prise en compte dans le DUERP :

- Des effets combinés des agents chimiques et les polyexpositions
- Des éléments de Qualité de Vie au Travail

Mise en place d'un programme d'actions de prévention des risques et de protection des salariés

Mise à jour annuelle obligatoire pour les entreprises de + 11 salariés

Consultation possible d'acteurs en santé au travail externes pour l'élaboration du DUERP (SPSTI, CARSAT, ANACT, ...)

Le CSE doit être consulté à l'élaboration du DUERP et à chacune de ses mises à jour pour les entreprises de 50 salariés ou plus

Le DUERP et chacune de ses mises à jour doivent :

- être conservés par l'employeur durant au moins 40 ans
- être déposés sur une plateforme numérique sécurisée
- être adressée au Service de Prévention et de Santé au Travail
- être accessible aux anciens salariés qui pourront avoir accès aux versions du DUERP en vigueur durant leur période d'activité et aux risques les concernant.



DIRECTION ET SERVICE ADMINISTRATIF

Maison du Bâtiment 12, allée Nathan Katz
CS 60005- 68086 Mulhouse Cedex
Tél. 03 89 36 30 15
Fax 03 89 36 30 16
contact@sante-au-travail-68.fr

Centre Cernay

5 rue Georges Risler
68700 Cernay
Tél. 03 89 35 63 54
Fax 03 89 35 63 56
cernay@sante-au-travail-68.fr

Centre Illzach

60, rue de Sausheim
68110 Illzach
Tél. 03 89 46 11 11
Fax 03 89 66 37 90
illzach@sante-au-travail-68.fr

Centre Aristide Briand

155 avenue Aristide Briand
68200 Mulhouse
Tel. 03 89 42 79 23
Fax 03 89 43 08 43
briand@sante-au-travail-68.fr

Centre Wittenheim

7, rue de la Charente
68270 Wittenheim
Tél. 03 89 50 02 03
Fax 03 89 50 02 55
wittenheim@sante-au-travail-68.fr

Centre Europe

14, Bd. de l'Europe BP 53088
68062 Mulhouse Cedex 3
Tél. 03 89 45 53 08
Fax 03 89 66 40 97
europe@sante-au-travail-68.fr

Centre Colmar

164c rue du Ladhof
68000 COLMAR
Tél. 03 89 21 00 20
colmar@sante-au-travail-68.fr

Centre Altkirch

Quartier Plessier
Av. 8^e Régiment de Hussards
68130 Altkirch
Tél. 03 89 08 96 16
Fax 03 89 40 60 08
altkirch@sante-au-travail-68.fr

Service

Accompagnement Technique et Organisationnel

7, rue de la Charente
68270 Wittenheim
Tél. 03 89 50 98 32
Fax 03 89 50 98 31
atout@sante-au-travail-68.fr