

# Rapport moral & d'activités

# 2023



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



02 40 22 52 42 | [gist44.fr](http://gist44.fr) | [contact@gist44.fr](mailto:contact@gist44.fr)

Le Gist fait partie du réseau

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL  
PAYS DE LA LOIRE

Le GIST est un groupement interentreprises œuvrant principalement pour des établissements du secteur privé employant moins de 400 salariés.

1901

## loi 1901

Le GIST est une **association** bénéficiant d'un agrément de l'État, administrée collégalement avec des chefs d'entreprises désignés par les organisations patronales, des représentants syndicaux désignés par des organisations représentatives des salariés, et des salariés médecins.



## missions

Les **visites d'information et de prévention, annuelle, pré-reprise et reprise, post-exposition ou mi-carrière** constituent la partie visible de l'activité de l'association.

Les actions diversifiées du GIST comprennent aussi les **actions de conseil, de sensibilisation, de formation et de prévention en milieu de travail, le soutien psychologique et l'évitement de la désinsertion professionnelle.**



## financement

Le GIST est exclusivement financé par les **cotisations annuelles** des entreprises adhérentes.



## localisation

Les médecins et les équipes pluridisciplinaires sont répartis sur le territoire entre **Saint-Nazaire, La Baule, Pont-Château et Blain.**

# sommaire

- 1 Éditorial de Claude BLOUET p.3
- 2 Interview du président en six questions p.4
- 3 Assemblée générale sur le thème du soutien aux chefs d'entreprises en souffrance p.6
- 4 Regards croisés entre le management de la prévention primaire (Claudine DUPONT), la qualité/certification (Yannick FAUVEL) et la communication (Maelwenn LEDUC) p.7
- 5 Dynamique régionale p.9
- 6 Relations institutionnelles et extérieures p.10
- 7 Projet de Service et la concertation en Commission Médico-Technique p.11
- 8 Données sociales du GIST et repères RH p.12
- 9 Panorama des adhérents p.13
- 10 Suivi individuel de l'état de santé p.14
- 11 Activités du pôle Prévention p.16 et de la cellule PDP p.21
- 12 Les faits marquants 2023 : une année d'innovation et d'accélération au service de la prévention p.22
- 13 Le GIST s'agrandit à La Baule p.23
- 14 Éléments financiers p.24
- 15 Horizon 2024, une année charnière pour préparer le renouvellement de l'agrément et la certification

Sigle du service

GIST

Trésorier

David BRANGER (CFE-CGC)

Président

Claude BLOUET (CPME)

Directeur

Jean-Charles BOUCHY

Vice-président

Luc ROUSSELOT (CFDT)

Pôle Prévention

Claudine DUPONT



# Éditorial

**Claude Blouet**  
*président du GIST*

L'année 2023 que nous présentons dans ce rapport moral, a été une année de travail intense, de réflexions et d'actions.

Cette année 2023 a été complexe.

La réforme de nos associations commence à produire ses effets, mais les textes législatifs et réglementaires ne sont pas tous aboutis, et surtout la pénurie de médecins nous empêche grandement.

Nous avons toutefois un Projet de Service qui nous facilite la tâche, et nous l'espérons, celle de nos adhérents.

Nous avons beaucoup fait et nous continuons à aider les chefs d'entreprises dans le premier repérage des risques, grâce à des actions en milieu de travail, mais aussi grâce à un suivi individuel des salariés, ciblé, adapté et réalisé par nos médecins et nos infirmières.

Nous restons très attentifs à réaliser les visites médicales prescrites dès lors qu'il pourrait y avoir des restrictions de santé, dans une démarche de prévention, appuyée par notre cellule PDP composée d'une chargée de maintien en emploi et d'une assistante sociale.

Dans ce rapport moral et d'activités, vous retrouverez l'ensemble des informations relatives à l'organisation constitutive de l'association ainsi que les premiers éléments de la mise en œuvre de l'offre-socle et de la certification, les principales réalisations dans les différents domaines d'activités et les moyens et interventions financiers décidés en 2023.

Ce rapport a pour ambition de permettre à nos adhérents de mesurer le chemin parcouru.

Je vous en souhaite une bonne lecture.



## Interview

**Claude Blouet**

*président du GIST*

### Au terme de la 2<sup>e</sup> année de réforme de la médecine du travail, quel bilan en tirez-vous ?

La mise en œuvre de la loi 2021-1018 du 2 août 2021 et de ses décrets d'application, réformant le fonctionnement des services de santé au travail interentreprises, présente des aspects très positifs. La gouvernance interne des SPSTI a été renouvelée avec une plus grande implication des partenaires sociaux. L'évolution des équipes pluridisciplinaires de santé au travail permet d'ores et déjà d'observer une nette amélioration des capacités d'actions en milieu de travail, notamment au bénéfice de l'évitement de la désinsertion professionnelle. La préparation de la certification est vue sur le terrain comme porteuse d'une dynamique positive pour la prévention des risques professionnels.

### Le conseil d'administration que vous présidez est-il véritablement paritaire ?

La participation des représentants syndicaux est une donnée historique et essentielle de nos associations.

Elle s'est manifestée dès la création du GIST avec la constitution d'une commission de contrôle composée pour les 2/3 par des représentants des salariés des entreprises adhérentes. Les attributions de la commission de contrôle, conçue comme une instance de « contrôle social », sont très étendues. Elles portent sur l'organisation et le fonctionnement général du service, l'exécution du budget et l'état des recettes et dépenses, la compétence géographique, la répartition des entreprises ou encore les recrutements et tout ce qui concourt au respect du secret médical et de l'indépendance technique des médecins.

Le paritarisme de la gouvernance des SPSTI a été introduit par le

décret du 28 juillet 2004, au sein même des conseils d'administration avec un tiers de représentants des salariés disposant de voix délibératives. La loi de 2011 a ensuite étendu la répartition des sièges entre représentants des employeurs et des salariés à 50 %, avec une présidence « employeur » pour le conseil d'administration et une présidence « salarié » pour la commission de contrôle. La nouvelle loi d'août 2021 a renforcé le paritarisme de la gouvernance du GIST en confiant aux organisations syndicales des salariés les fonctions de vice-président et de trésorier de nos associations. Le vice-président (CFDT) et le trésorier (CFE-CGC) participent à tous les bureaux, conseils d'administration et commissions de contrôle du GIST.

### Quels résultats mettez-vous particulièrement en avant cette année ?

Le cœur de notre action n'est sans doute pas le plus visible. Ce sont plus de 6 500 entreprises accompagnées sur le terrain, à la demande, par nos préventeurs techniques, ingénieurs, ergonomes, nos infirmiers, et bien sûr nos médecins du travail, avec le soutien de tous les collaborateurs du GIST. Cela se concrétise par :

- Huit équipes pluridisciplinaires complètes, coordonnées chacune par un ou deux médecins du travail qui ont accepté de redéployer leurs ressources avec du personnel infirmier et des assistants techniques afin de renforcer le 1<sup>er</sup> repérage des risques et un suivi individuel préservé dans un parcours santé-travail.
- La création d'une cellule complète dédiée à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle, rapidement opérationnelle avec

plusieurs recrutements de spécialistes du maintien en emploi, psychologue et assistant social. Le cœur du métier de médecin du travail réside dans la prévention primaire et dans le maintien dans l'emploi.

- Un nouveau « portail Adhérents » est mis gratuitement à la disposition de toutes les entreprises adhérentes. Cet outil électronique, très complet techniquement mais aussi très intuitif et pédagogique, permet aux plus petites entreprises, mais aussi aux plus grandes, de consigner leur déclaration d'effectifs et des risques, de nous transmettre leur DUER\*, mais aussi d'effectuer des demandes de rendez-vous médicaux.

\*DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques

- Nous avons obtenu l'habilitation pour suivre le personnel des entreprises sous-traitantes des centrales nucléaires. Cette habilitation nous semblait tout à fait indispensable pour nos adhérents au moment où EDF engage un programme « grand carénage » de plus de 55 milliards d'euros pour son parc nucléaire.
- Avec notre nouvelle ingénieure en prévention des risques, Claudine DUPONT, nous structurons et étoffons notre pôle Prévention, en accueillant et formant de nouveaux talents. 10 collaborateurs peuvent à présent épauler les médecins du travail pour un 1<sup>er</sup> repérage des risques, une étude de poste ergonomique, une cartographie bruit, une expertise en produits chimiques ou encore une aide méthodologique au DUER. Nous veillons à ce que notre offre soit particulièrement adaptée aux petites et moyennes entreprises.
- Nous avons trouvé un consensus en conseil d'administration pour adapter le calcul de la cotisation sur un format per capita. Cela nous permet de conserver un prix de cotisation réduit pour les plus petites entreprises, pour les apprentis et les saisonniers, mais aussi des

moyens supplémentaires pour les travailleurs temporaires. Cela témoigne de l'attention que nous portons aux publics qui nécessitent un suivi particulier en santé-travail.

Soyons optimistes ; nous avons pris de nombreuses initiatives. Nous sommes engagés et nous animons de nombreux projets qui préparent le futur. Nos pratiques évoluent ; nous accueillons de nouveaux collègues dans tous les domaines d'actions du GIST : médecin, assistante médicale, préventeur, chargé de communication, responsable du pôle Prévention, animateur Qualité... Nous allons travailler ensemble en nous appuyant sur des convictions et des valeurs fortes : travailler en réseau, développer les échanges d'expériences, partager et mutualiser, au service des entreprises. Avec l'agrément, le Projet de Service actualisé et le CPOM\*\*, la certification sera la « 4<sup>e</sup> pierre à l'édifice » de l'avenir du GIST.

## La SPEC 2217, est-ce un nom de code préfigurant une révolution ?

La SPEC 2217, c'est le référentiel de l'AFNOR, publié en août 2022, qui liste l'ensemble des exigences, éléments de preuves et indicateurs auxquels sont dorénavant soumis les SPSTI. Ce sujet est donc tout à fait central dans nos réflexions car il porte sur l'avenir même de nos associations.

La loi comporte une innovation porteuse de forte potentialité qui est la démarche de certification, élément clé des relations contractuelles de nos associations avec l'État. La certification, qui va s'articuler avec le Projet de Service et l'agrément, validera des allègements et de la souplesse dans l'activité clinique pour retrouver du temps médical utilisé à bon escient.

Préparons-nous une révolution ? Il est un peu tôt pour le dire, mais les 1<sup>ères</sup> étapes franchies dans la préparation de la certification et les 1<sup>ères</sup> expérimentations dans les pratiques des professionnels de santé, dans la nouvelle offre-socle, la PDP\*\*\*, les Fiches d'Entreprises (FE), suscitent un intérêt fort et une attente de nos mandataires administrateurs, de nos partenaires, de nos interlocuteurs de la DREETS et de nombreuses entreprises adhérentes.

## En quoi l'offre-socle va-t-elle structurer votre association ?

Avec la loi du 2 août 2021, le GIST doit fournir un ensemble socle de services.

Notre agrément de l'État, dont nous allons demander le renouvellement en fin d'année 2024, sera conditionné par l'avancée dans la certification (référentiel AFNOR SPEC 2217).

L'ensemble socle de services, c'est l'idée d'universalité (un même service pour toutes les entreprises), d'efficience, de qualité, d'indicateurs et de preuves.

C'est la démarche de progrès et d'amélioration continue dans laquelle nous sommes engagés et qui vise à répondre aux exigences de la certification que nous demanderons en mai 2025.

Mais le futur, c'est maintenant ! C'est aujourd'hui que nous devons accélérer la dynamique au service de cette vision réaliste de la prévention et de la santé au travail.



## Quels autres éléments du bilan de l'année 2023 souhaitez-vous mettre en avant ?

Ce rapport annuel permet de tracer l'essentiel des actions que nous avons menées, nombreuses et variées. Je retiens cependant qu'elles ont toutes été guidées par une triple volonté :

1. Une volonté de proximité avec les entreprises ; d'être attentif et à l'écoute de leurs besoins.
2. Une volonté de cohérence dans le service rendu à l'ensemble de notre couverture géographique.
3. Une volonté de nous inscrire dans une démarche organisée de progrès et de qualité, afin que notre association reste une véritable association de projet reconnu par l'État dans le cadre de la certification et non pas une simple association de moyens.

Mais nous avons aussi la volonté de la maîtrise des dépenses. Tous les investissements, immobiliers, en recrutements, en communication, sont réalisés depuis quelques années sans augmentation des cotisations. Cela prouve que notre nouveau mode de calcul des cotisations en per capita, qui repose intégralement sur les chefs d'entreprises, est juste, adapté et bien perçu par les adhérents.

Et je n'oublie pas la volonté de mobiliser et d'impliquer l'ensemble des collaborateurs du GIST dans le chantier de la certification que nous aurons à cœur de mettre en œuvre en 2024, avec l'aide et le soutien de nos mandants.

## 3 Assemblée générale

### sur le thème du soutien aux chefs d'entreprises en souffrance

Nous avons souhaité proposer aux chefs d'entreprises adhérentes, en introduction à notre **assemblée générale annuelle, un atelier de deux heures consacré à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**. Cet atelier était confié à Pascal LEFEUVRE, consultant associé au sein du cabinet OSMOSE, entreprise à mission qui intervient en coaching professionnel de transition. Pascal LEFEUVRE a partagé, avec les chefs d'entreprises présents, son parcours émaillé de plusieurs redressements professionnels en se positionnant aussi bien dans une démarche de prévention que d'accompagnement après une situation difficile. La stratégie est d'intervenir dès les premières difficultés, en guettant les signaux faibles par l'intermédiaire de relais tels que les comptables, réseaux consulaires, tribunaux de commerce, banques.

Le message de Pascal LEFEUVRE est simple et fort : « Si nous avons bien compris que la vie moderne épuise les dirigeants (et notre planète !), comment se fait-il que nous restions dans l'incapacité d'agir ? Et donc comment agir, comment décider consciemment de son futur ? Décider plutôt que de subir et donc sortir de cette souffrance existentielle qui peut nous miner. »

Près de 140 dirigeants du territoire de Saint-Nazaire, présents ou représentés, ont ainsi pu interagir aux propos du conférencier.



# Regards croisés

entre le management de la prévention primaire (Claudine DUPONT), la qualité/certification (Yannick FAUVEL) et la communication (Maelwenn LEDUC)

« Pour atteindre cet objectif de certification, une approche intégrée combinant les actions de prévention primaire et une démarche qualité s'avère essentielle. »



## Quel est l'enjeu de la certification et de la démarche qualité ?

**YF** - 2024 est une année charnière pour préparer la certification. En 2021, dans sa loi du 2 août, le gouvernement a introduit l'obligation pour les Services de Prévention et de Santé au Travail Interprofessionnel d'être certifié selon un référentiel. Cette norme AFNOR (SPEC 2217) a été publiée en août 2023. Elle est fortement inspirée du LABEL AMEXIST, qui était une démarche volontaire de la part des SPSTI jusqu'en décembre 2023.

Son objectif est d'assurer à l'ensemble des adhérents une qualité et une effectivité des services dans le cadre de l'offre-socle ; la prévention primaire, le suivi individuel des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle. Dans la qualité de service, le législateur entend également la continuité du service rendu.

### A-t-on besoin d'une norme pour parvenir à faire ce que nous savons faire depuis 1946 ?

**La réponse est oui !**

Celle-ci permet de garantir l'homogénéité de l'offre-socle sur l'ensemble du territoire, pour qu'un employeur du sud, du nord, de l'est ou de l'ouest de la France reçoive le même service. Les SPSTI français auront donc une structure et des procédures de pilotage communes avec l'objectif de satisfaire chaque sollicitation de nos adhérents et de leurs salariés.

Aucune entreprise et aucun salarié ne peut rester sans le suivi d'un professionnel de santé au travail.

Le monde du travail évolue, les contraintes et les facteurs impactant la santé morale et physique aussi. En tant que SPSTI, nous sommes les conseillers des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail. Nous devons donc accompagner chaque employeur, de la plus petite à la plus grande entreprise, par le biais d'équipes pluridisciplinaires (professionnels de santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels, assistants, cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)) dont l'objectif commun est de prévenir les risques professionnels.

### Comment cela va se traduire concrètement pour les actions en milieu de travail ? Quelle valeur ajoutée pour les adhérents ?

**CD** - L'enjeu de la certification vient poser un cadre auprès des SPSTI pour renforcer les actions de prévention primaire et développer davantage la culture de la prévention au sein des entreprises. C'est une opportunité pour le GIST de faire de ses grandes missions une dynamique de progrès et d'efficacité en réponse aux besoins de ses adhérents.

Les objectifs sont multiples : garantir la santé et la sécurité des salariés, améliorer la qualité des prestations fournies, renforcer la confiance des parties prenantes (salariés, employeurs, autorités de santé, ...) et valoriser l'engagement du service rendu.

### Concrètement, quelle déclinaison opérationnelle ?

**CD-** Après une analyse du fonctionnement interne, l'élaboration d'un plan d'actions détaillé viendra se conformer aux exigences du référentiel de la SPEC 2217. Cette analyse menée par notre animateur Qualité est essentielle pour définir les objectifs qualité qui seront utilisés pour le pilotage de nos activités et la trajectoire à suivre jusqu'à la certification.

La mise en œuvre se traduit ensuite dans les activités opérationnelles du GIST par la formalisation des processus. C'est un élément clé de la démarche qualité car elle vient documenter de manière claire et précise l'activité, les procédures et les méthodes de travail ainsi que les rôles et responsabilités de chacun.

L'élaboration de ces standards vise à harmoniser les pratiques pour garantir une mise en œuvre cohérente et efficace des activités menées.

Le travail de structuration qui va être mené par les équipes du GIST jusqu'à la certification s'intègre dans une démarche d'évaluation continue venant renforcer nos exigences en terme de qualité de service.

#### Focus prévention sur les niveaux de prévention en santé au travail

En 1948, l'OMS dessine cette approche de la santé et de la prévention selon 3 niveaux en lien avec les étapes d'une maladie :

**Prévention primaire**, le plus en amont de l'apparition, les SPSTI évaluent les dangers sur l'homme, des ambiances de travail nocives (risque toxique, manutention de charges, gestes répétitifs, stress professionnel, ...) ainsi que les contraintes mentales ou physiques qui s'exercent sur lui.

**Prévention secondaire**, s'exerce par la surveillance médicale des travailleurs (visite d'embauche, visite périodique, visite de pré-reprise ou de reprise après un arrêt de travail, visite de fin de carrière. Les travailleurs bénéficient d'une surveillance médicale renforcée en cas d'exposition à des risques particuliers (travail sur écran, travail de nuit, travail exposé au bruit, etc.).

**Prévention tertiaire** (logique de réparation), consiste à prévenir le risque de perte d'emploi des salariés ayant un problème de santé ou non à son travail. Elle consiste également à réduire les conséquences à longs termes d'une maladie ou d'une condition de santé.

**YF** - En effet, il faut souligner que c'est une démarche collective qui va être approuvée à différents niveaux. Des groupes travaillent sur le contenu jusqu'au Comité Médico-Technique (CMT) qui valide les procédures en passant par un Comité de Pilotage (COFIL). Ce COFIL qui réunit chaque pilote de processus et un représentant métier (IDEST et médecin), sera garant de la mise en œuvre de la norme et de la corrélation des actions avec les métiers.

### Une nouvelle vision de l'offre-socle ?

**ML** - Il y a un déficit d'image des SPSTI et plus couramment de la « médecine du travail ». Il y a souvent un paradigme péjoratif ancré chez nos adhérents et les salariés. Il est temps de changer cette vision biaisée par une méconnaissance de l'offre des SPSTI. C'est une excellente occasion de communiquer sur l'offre-socle à nos adhérents. La certification va permettre de rendre certaines actions légitimes grâce à un niveau d'exigence et un référentiel national commun.

Il y a plusieurs leviers à utiliser en communication, plusieurs portes d'entrée avec des objectifs qui vont dans la même direction : faire connaître le rôle des SPSTI, rendre l'offre-socle accessible, compréhensible aux adhérents et valoriser les démarches de prévention, peu importe le niveau.

J'aimerais aussi une approche terrain de la communication : ne pas être uniquement « descendant » mais bien être dans le partage avec les adhérents, comprendre leurs difficultés, valoriser leurs démarches de prévention en partenariat avec le GIST et mettre en lumière des actions liées à l'offre de service. Un travail de communication interne sera aussi nécessaire pour embarquer l'ensemble des collaborateurs dans cette démarche qualité, faire le lien entre l'externe et l'interne, avec la volonté commune de valoriser le travail du GIST. Notre offre-socle, construite sur ces piliers fondamentaux, ne peut que contribuer aux attentes des adhérents avec une qualité et une effectivité des services rendus.

### Une certification par étape



**2024** Cette année, nous devons nous préparer, faire un état des lieux et ajuster notre fonctionnement selon les exigences de la norme.

1

**2025**

Le niveau 1 correspond à l'existence et au déploiement de l'ensemble des procédures exigées pour garantir l'offre-socle à nos adhérents et leurs salariés.

2

**2027**

Encadre la phase d'engagement et de maîtrise des procédures. Elle atteste de la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le SPSTI a déployés pour répondre aux exigences ainsi que de la maîtrise des outils d'évaluation.

3

**2030 maximum**

Les SPSTI dispensent à leurs entreprises adhérentes l'ensemble des prestations prévues par l'ensemble de l'offre-socle de services conformément aux critères de qualité et d'effectivité. Le SPSTI est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue.





# 5 Dynamique régionale



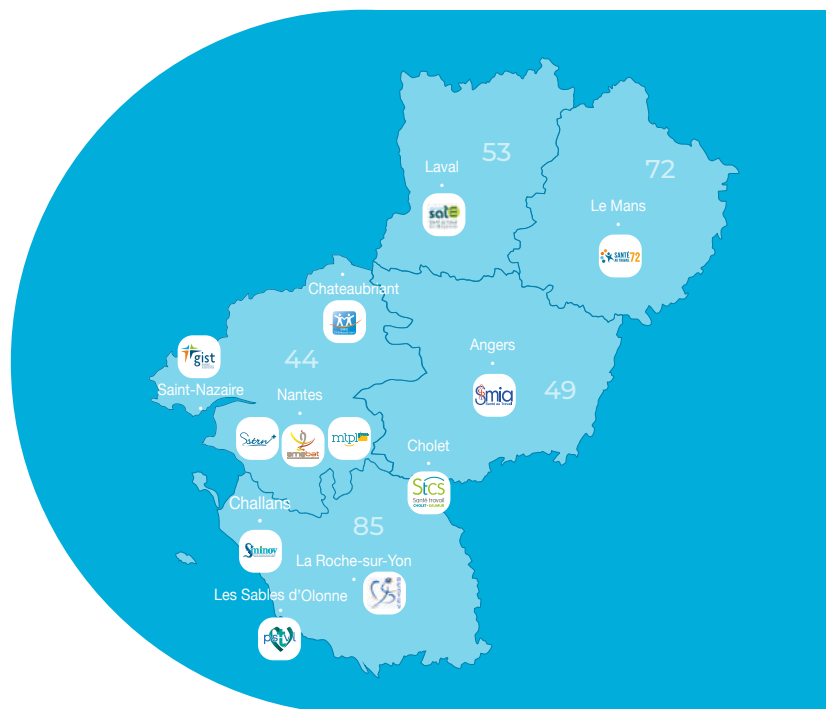
## 12 Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

PRESANSE Pays de la Loire est la représentation en région du réseau national PRESANSE. À ce titre, elle a mis en conformité ses propres statuts d'association régionale avec ceux de PRESANSE France.

*Extrait des statuts nationaux - Article 15 / Associations régionales*  
*Pour être membre, une association régionale doit représenter PRESANSE au niveau régional. Elle doit intégrer dans sa dénomination la marque PRESANSE. Elle doit notamment avoir pour rôle :*

- 1 D'accompagner et de soutenir les SPSTI de leur territoire dans la réalisation de leurs missions (rôle de proximité) ;
- 2 D'assurer le traitement des questions d'intérêt régional ;
- 3 De détenir et de diffuser des données des services de santé au travail qui sont consolidées au niveau régional en lien avec PRESANSE ;
- 4 De vérifier la validité des données régionales remontées au niveau national ;
- 5 De représenter les SPSTI de leur territoire, face aux interlocuteurs régionaux (ARS, DREETS, etc.) et d'être correspondants des structures régionales ou territoriales partenaires/ institutionnelles ;
- 6 De faciliter des projets que les SPSTI pourraient construire ensemble au sein de la Région ;
- 7 De développer leurs propres actions, communications, en cohérence avec la politique nationale, qui s'adaptent aux spécificités régionales et à la conjoncture.

PRESANSE Pays de la Loire représente les SPSTI des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, auprès des acteurs du monde socio-économique et des institutionnels. Parmi ses principales réalisations en 2023, PRESANSE Pays de la Loire a rédigé et mis en œuvre un plan d'action de communication pour développer les contenus et leur diffusion, poursuivre le partage de ressources, proposer sur son site Internet une synthèse de l'activité de ses 12 adhérents ou encore organiser des événementiels pour rendre plus visible la marque PRESANSE.



PRESANSE Pays de la Loire a aussi engagé un travail de benchmark sur les ressources des SPSTI dédiées à la prévention et les fonctions support.

Elle s'est emparé des propositions de convergence nationale sur les cotisations intérim, saisonniers, absentisme/pénalités et multi-employeurs.

Dans le cadre de son GIE dédié aux Systèmes d'Information, elle a mené, en lien avec l'ARS des Pays de la Loire, un travail d'outils et de méthode pour lutter contre la cyber insécurité et améliorer la protection des données.

Elle a proposé aux SPSTI un développement informatique robuste pour disposer de tableaux de bords de pilotage pour les directions et les équipes.

Elle a contracté avec l'agence PRAXIS pour la réalisation d'une enquête régionale sur les besoins et la satisfaction des entreprises adhérentes. Elle a élaboré conjointement avec la DREETS et la CARSAT un plan d'action sur le radon, la PDP et l'ingénierie de formation des infirmiers, dans le cadre du futur CPOM qui sera signé en 2024.

Enfin l'animateur régional de PRESANSE Pays de la Loire a veillé à ce que toutes les commissions nationales de PRESANSE disposent de représentants de la Région.

# Relations institutionnelles et extérieures

La fédération nationale à laquelle nous adhérons (PRESANSE), réunie en assemblée générale en juin 2023 à Saint-Malo, a mis en exergue une « enquête-flash » sur l'application de la réforme, suite à l'expression, par plusieurs organisations syndicales, de doutes quant à l'application de la nouvelle gouvernance par les services de santé au travail. L'analyse des résultats montre que 82 % des SPSTI ont répondu et que parmi eux, ce sont 99 % qui sont en conformité par rapport à leur gouvernance. Au plan national, environ 1 800 chefs d'entreprises et 1 600 représentants syndicaux siègent dans les conseils d'administration des SPSTI. L'assemblée générale de PRESANSE a été l'occasion pour les différents présidents employeurs des SPSTI de toute la France, de valider à une large majorité le **Programme d'Orientations et d'Actions**, solide feuille de route partagée de mise en œuvre de façon harmonieuse et dans les meilleurs délais de la réforme pour renforcer la prévention en santé au travail. Les derniers décrets d'application essentiels étant parus en septembre 2023, un travail collectif conséquent a pu être organisé au sein du réseau PRESANSE afin de formaliser et de mutualiser des réflexions de terrain favorables à la réalisation des missions des SPSTI. Le GIST a pu s'impliquer à travers diverses commissions qui ont mobilisé plus de 110 services et 280 personnes.

Les grands chapitres de ce POA sont le déploiement d'un ensemble socle de services cohérent, la préparation à la certification, le partage des pratiques et les éléments de preuves, les fonctionnalités souhaitables des Systèmes d'Information, la mutualisation des réflexions RH ou encore l'émission de factures lisibles et comparables, au moment des appels de cotisation.

PRESANSE a aussi présenté la **15<sup>e</sup> édition de son rapport de branche sur les données sociales 2023**, qui vient mettre en évidence des tendances déjà anciennes et des améliorations continues. Ce rapport constitue un outil indispensable en matière de négociations collectives et met en lumière les tendances en matière d'emploi, de rémunération, d'épargne salariale, de couverture sociale ou de formation professionnelle. Le GIST contribue activement au recueil des données, tant pour le rapport de branche que pour la consolidation des chiffres clés nationaux.

Une journée d'étude de PRESANSE, à laquelle participait le président M. BLOUET, a fait l'objet d'une présentation d'un outil d'autodiagnostic par l'adhérent, des différentes voies pour obtenir la qualification en médecine du travail, des nouvelles modalités de prise en charge des examens complémentaires ou encore des responsabilités dans les nouvelles équipes santé-travail.

Confirmant la dynamique de reprise enclenchée en 2022, après deux années blanches en contexte de pandémie, les **Journées Santé-Travail 2023 de PRESANSE** se sont tenues fin octobre 2023 à Paris, sur le thème des pratiques efficaces pour la mise en œuvre de l'offre-socle de services et ont réuni près de 600 participants (présidents, directeurs, médecins du travail, membres des équipes pluridisciplinaires, enseignants, chercheurs, représentants institutionnels...)

Tous les acteurs de la santé au travail sont venus échanger, débattre et assister aux conférences proposées par les Services de Santé au Travail Interentreprises venus de toute la France. « L'offre-socle est un enjeu de crédibilité, démontrant aux entreprises que les SPSTI constituent des partenaires de confiance, capables de les accompagner ».



# Projet de Service et concertation en CMT



La **Commission Médico-Technique** a été instituée dans les SPSTI par décret, en 2012. Elle est constituée du président ou de son représentant, de médecins, d'infirmiers, de préventeurs et d'assistants techniques. La CMT élabore le projet pluriannuel de services. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- 1/ À la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du Service de Prévention et de Santé au Travail ;
- 2/ À l'équipement du service ;
- 3/ À l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des salariés ;
- 3bis/ À l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R. 4623-14 ;
- 4/ À l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- 5/ Aux modalités de participation à la veille sanitaire.

## La CMT au service de l'amélioration du projet associatif, de la communication interne et des procédures

- La CMT évalue tout au long de l'année les différentes avancées des objectifs d'actions du Projet de Service du GIST.
  - La CMT examine et valide les tableaux de bords d'activités et d'équipes, développés par la SS21 A5Sys.
- Les tableaux de bord doivent faciliter l'extraction des données attendues par la certification et les enquêtes DGT.

## La CMT précise les plans d'actions prioritaires en faveur des entreprises et des salariés.

- La CMT valide l'installation de la **cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)**, sa composition, les profils de postes et les procédures de prise en charge. La CMT effectue aussi en fin d'année le 1<sup>er</sup> bilan de la cellule PDP et les contributions des différents partenaires départementaux (CAP Emploi, AGEFIPH, CPAM, TRANSITION Pro, CATALYSE, CFP Presqu'île...).
- La CMT valide le choix de l'outil **Mon Approche Prévention (MAP)** pour participer à l'évaluation des risques et renforcer la réalisation des Fiches d'Entreprises.
- La CMT évalue l'action « **Atelier de prévention collective** » pour les apprentis et la reconduit pour les jeunes de la Maison de l'Apprentissage de Saint-Nazaire.
- La CMT propose un choix d'appareillages pour la réalisation des **Explorations Fonctionnelles Respiratoires**.
- La CMT valide la **généralisation des biométries urinaires** en fonction des postes et emplois des salariés suivis.
- La CMT définit un cahier des charges pour le recrutement d'une ressource interne **chargée des risques chimiques**.

## La CMT réfléchit sur les périmètres d'intervention des différents collaborateurs de l'association.

- La CMT étoffe sa composition et accueille des représentants de la nouvelle cellule PDP.
- La CMT **valide le protocole IDEST** mis à jour en fonction des nouvelles exigences de la loi d'août 2021 et de ses nombreux décrets. Le nouveau protocole IDEST modifie la périodicité et l'alternance des visites confiées aux infirmiers.
- La CMT s'implique dans l'analyse de la **future certification attendue en 2025** et constitue des groupes projets sur le logiciel informatique, la délégation aux IDEST, le questionnaire d'orientation pour les intérimaires, le déploiement de l'outil MAP ou la numérisation des dossiers médicaux.
- La CMT accueille le nouveau chargé de communication du GIST et réaffirme sa procédure de validation des supports et documents créés au GIST, avant diffusion.

8

# Données sociales et repères RH



Collaborateurs



Médecins du travail  
dont 5 collaborateurs  
médecins



Centres médicaux



Assistantes  
médicales



Infirmières en  
santé-travail



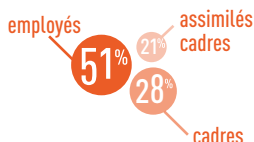
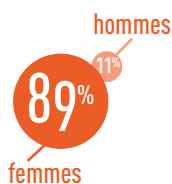
Ingénieurs et techniciens du pôle Prévention  
1 responsable du pôle Prévention, 3 ergonomes,  
2 hygiénistes du travail, 1 chargée de prévention  
hygiène et sécurité / formatrice, 8 techniciennes  
hygiène-sécurité / formatrices, une assistante  
sociale et une chargée de maintien en emploi



Assistantes accueil  
et administrative



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 animateur qualité,  
1 chargé de communication.



Sur l'année 2023, nous avons recruté de nouveaux collaborateurs pour renforcer nos effectifs, notamment avec la création de la cellule PDP et pour remplacer des collaborateurs ayant quitté leur fonction : 1 médecin collaborateur, 1 médecin du travail, 1 infirmière santé-travail, 1 assistant médical, 1 assistante accueil et administrative, 1 responsable pôle Prévention, 1 chargé de communication, 1 animateur Qualité et 1 ergonome. Nous avons également eu une promotion interne pour un poste de THS\* et le poste de chargée de maintien en emploi.

## Bilan des formations : 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 représentant un peu plus de 5 % 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.

## Bilan des formations par métier

Métier	Nb d'heures réalisées
Médecin du travail	588
Infirmière santé-travail	302
Assistante médicale	294
Ingénieur et technicien du pôle Prévention	173
Technicienne Hygiène-Sécurité	476
Accueil, support et direction	91
<b>Total</b>	<b>1 924</b>

## Bilan des formations par bénéficiaire

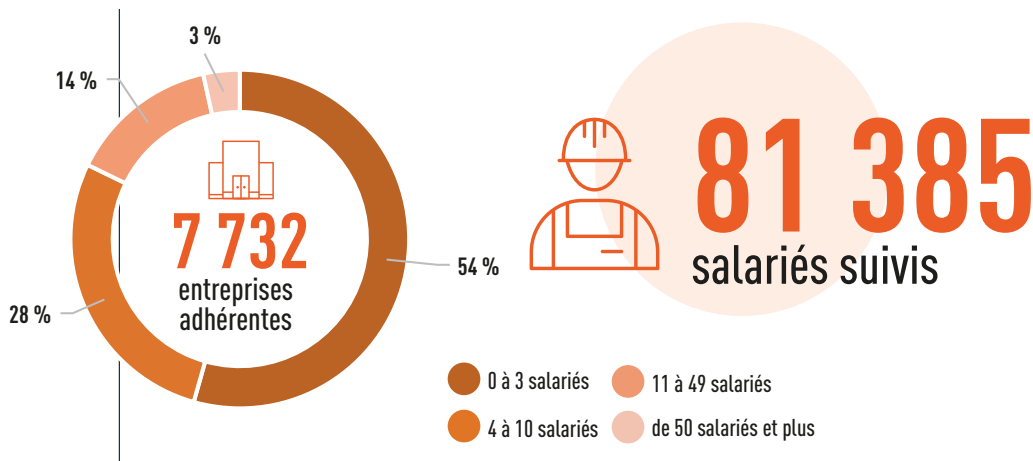
Statut	Femmes	Hommes	Total
Employé	29/42	0/1	<b>29/43</b>
Assimilé cadre	14/17	0/1	<b>14/18</b>
Cadre	13/17	5/7	<b>18/24</b>
<b>Total</b>	<b>56/76</b>	<b>5/9</b>	<b>61/85</b>

	Bénéficiaires	Nb d'heures réalisées	Coûts pédagogiques	Coûts salariaux	Coûts divers (transports, hôtels)	Coût total
<b>Total</b>	<b>61/85</b>	<b>1 924</b>	<b>77 609 €</b>	<b>80 650 €</b>	<b>26 913 €</b>	<b>185 172 €</b>

\*THS : Technicienne Hygiène Sécurité \*cellule PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

9

# Panorama des adhérents



## Type de contrat

Type de contrat	Nombre d'adhérents	Nombre de salariés	Nombre d'adhérents avec saisonniers	Nombre de salariés intérimaires	Nombre de salariés apprentis
Adhérent	7 017	62 548	11	32	3 045
Aide à la personne	122	2 581	0	0	21
Collectivité	6	6	0	0	0
Entreprise étrangère	102	1 399	12	15	0
Fonction publique territoriale	24	2 418	0	0	14
Fonction publique territoriale saisonnier	7	8	6	0	0
Hors Loire-Atlantique	454	2 384	2	1	21
<b>Sous - Total</b>	<b>7732</b>	<b>71 344</b>	<b>31</b>	<b>48</b>	<b>3 101</b>
Intérimaire	92	8 968	1	8 913	1
Saisonnier	991	1 073	928	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>8 815</b>	<b>81 385</b>	<b>960</b>	<b>8 961</b>	<b>3 105</b>

## Activité

Activité	Adhérents (Hors Saisonniers & Intérimaires)	Nombre de salariés (Hors Saisonniers & Intérimaires)
Commerce	1 841	12 230
Bureau	1 721	12 969
BTP	1 037	7 772
Hôtel-Restaurant	983	5 045
Industrie	889	14 910
Santé Social	661	10 118
Transport	221	4 174
Véhicule	282	3 472
Intérim	88	650
Non renseigné	9	4
<b>TOTAL</b>	<b>7 732</b>	<b>71 344</b>

## Secteur

Secteur	Adhérents (Hors Saisonniers & Intérimaires)	Adhérents (avec Saisonniers)
En entreprise	5	0
Blain	460	12
La Baule	2 943	634
Pont-Château	1 363	122
Saint-Nazaire	2 961	192
<b>TOTAL</b>	<b>7 732</b>	<b>960</b>

Secteur	Salariés total	Salariés en intérim	Salariés apprentis
En entreprise	720	0	40
Blain	3 376	229	211
La Baule	18 512	168	908
Pont-Château	15 462	932	694
Saint-Nazaire	43 315	7 632	1252
<b>TOTAL</b>	<b>81 385</b>	<b>8 961</b>	<b>3 105</b>

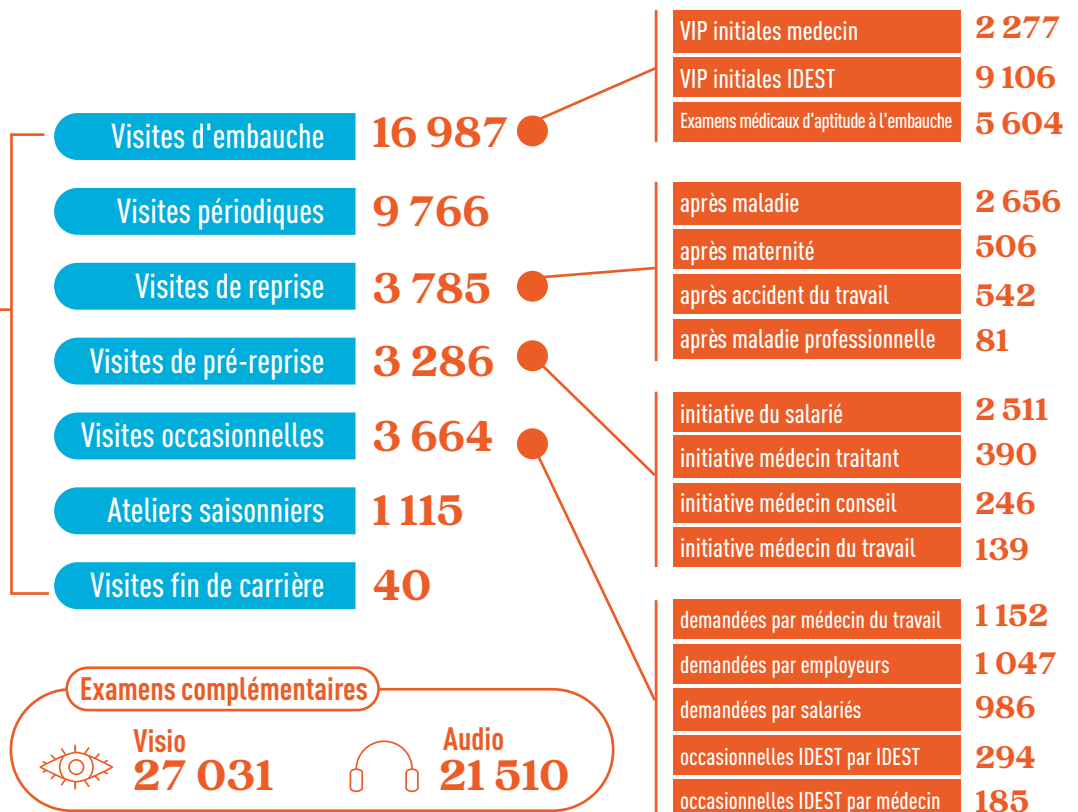
# Suivi individuel de l'état de santé

## Les repères de l'activité médicale



**38 643**

**examens médicaux**  
réalisés par des médecins  
du travail et les infirmières  
santé-travail en 2023



## Conclusions des examens médicaux



Apte  
**8 253**



Inapte  
à tous postes  
**290**



Apte  
avec préconisations  
**1 762**



Inapte  
l'état de santé fait obstacle  
à tout reclassement  
**272**

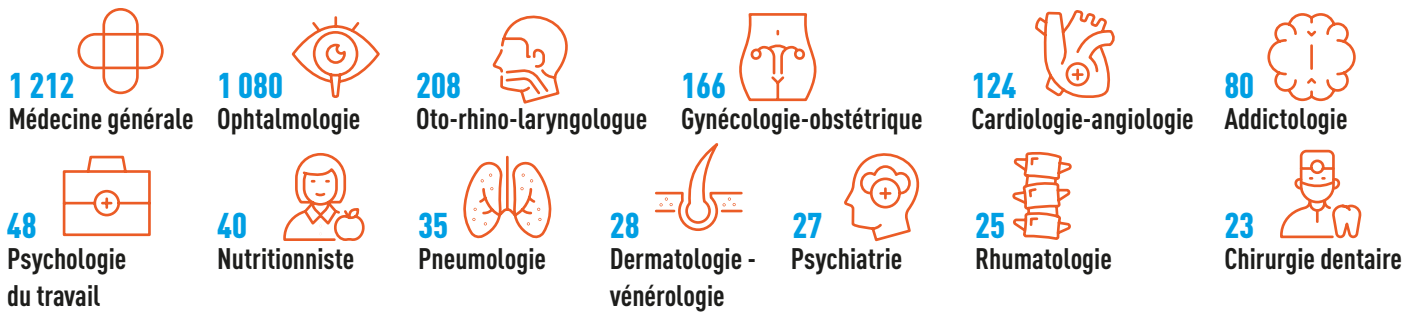
Inapte  
tout maintien est  
préjudiciable  
**30**



**19 948**  
attestations  
de suivi

**2 840**  
attestations  
de suivi  
avec préconisations

## Orientations par spécialités Total : 3 158



neurologie : 18 ; chirurgien : 12 ; Endocrinologie-diabétologie : 9 ; orthopédie : 8 ; gastro-entéro-hépatologie : 5 ; urologie : 3 ; urgences : 3 ; podologue - pédi : 2 ; néphrologie : 0

185 orientations IDEST vers un médecin du travail

## Orientations vers des structures médico-sociales Total : 274

CARSAT	80	CAP EMPLOI	27	Centre anti-douleurs	6
MDPH	57	Médecin conseil	14	Défenseur des droits	3
RQTH	34	Transition pro	11	COMETE	1
MPR	32	Patho pro	9	Urgences	0

## L'activité des infirmières diplômées d'État en santé-travail (IDEST)

**17 713**

entretiens infirmiers  
réalisés en 2023

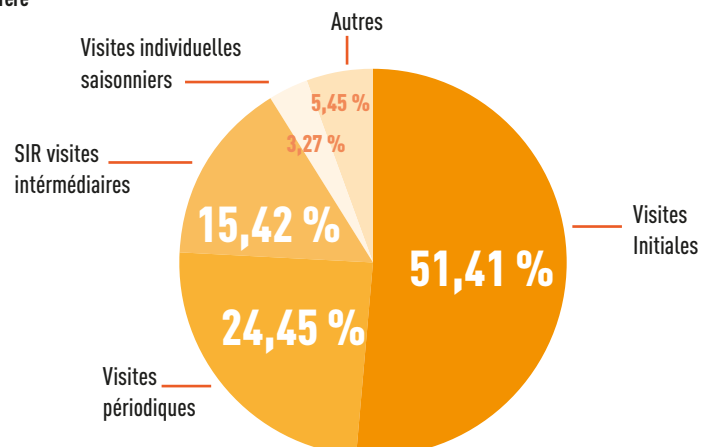
**140**



ateliers de prévention collectifs des saisonniers  
dispensés par les IDEST et les THS sur l'année 2023

Type d'activité	2023
<b>Suivi individuel</b>	
Visites initiales	9 106
Visites périodiques	4 331
SIR*, visites intermédiaires	2 731
Visites individuelles saisonniers	579
Autres	966
<b>Total</b>	<b>17 713</b>
<b>Suivi collectif</b>	
Nombre d'ateliers de prévention collectifs des salariés saisonniers	140
<b>Total des saisonniers sensibilisés en atelier collectif</b>	<b>1 175</b>

dont **127** maternité  
**111** mi-carrière  
dont **53**  
mi-carrière



\*SIR : Suivi Individuel Renforcé (pour les salariés exposés à des risques particuliers)

# Activité du pôle Prévention

Les activités du pôle Prévention s'organisent autour de 2 grandes actions et plusieurs axes de prévention des risques professionnels.

## Actions en milieu de travail

### Informer et sensibiliser aux risques professionnels

- Conseil et accompagnement sur la mise en œuvre d'actions de prévention primaire
- Sensibilisations collectives
- Participation aux CSE\* des entreprises adhérentes
- Conseil et accompagnement dans la prévention des risques psychosociaux
- Sensibilisation des saisonniers
- Sensibilisation des apprentis

### Prévenir la désinsertion professionnelle

- Accompagnement en cas de risque de désinsertion professionnelle

### Evaluer les risques

- Visite entreprise
- Fiche entreprise
- Analyse des FDS\*\*
- Aide à l'élaboration du DUERP\*\*\*

### Agir en milieu du travail

- Étude de poste
- Métrologie

## Actions complémentaires

### Former aux risques professionnels

- Formation Santé Sécurité au Travail (SST)
- Formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique PRAP IBC (Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau)



Julie et Carine animent un atelier employeur « prévention des addictions ».



## Focus sur l'adhésion à « Mon Approche Prévention »

**Mon Approche Prévention** a été créée par ADMDP (Association Développement Mon Diagnostic Prévention) et s'appuie sur l'expertise de professionnels issus des SPSTI.

C'est une solution complète qui vise à répondre d'une part, au besoin des entreprises adhérentes en les guidant dans leur démarche réglementaire d'évaluation des risques et d'autre part, elle répond aux attentes des SPSTI en proposant un accompagnement professionnel adapté. Après la réalisation d'un 1<sup>er</sup> autodiagnostic par l'adhérent, le GIST réalise un diagnostic professionnel lors d'une visite en entreprise, en apportant un regard d'expert au déclaratif et transmet à l'adhérent les livrables associés (ex : Fiche Entreprise, étude de poste). Si l'adhérent le souhaite, un module MonDocumentUnique est accessible et lui permet de capitaliser sur les étapes précédentes pour réaliser son Document Unique (DU) avec un plan d'action associé.



Professionnels du pôle Prévention	ETP*
Technicienne Hygiène Sécurité	8
Chargé de prévention Hygiène sécurité	1
Ergonome/Psychologue	2,8
Chimiste	0,5
Hygiéniste	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>13,8</b>

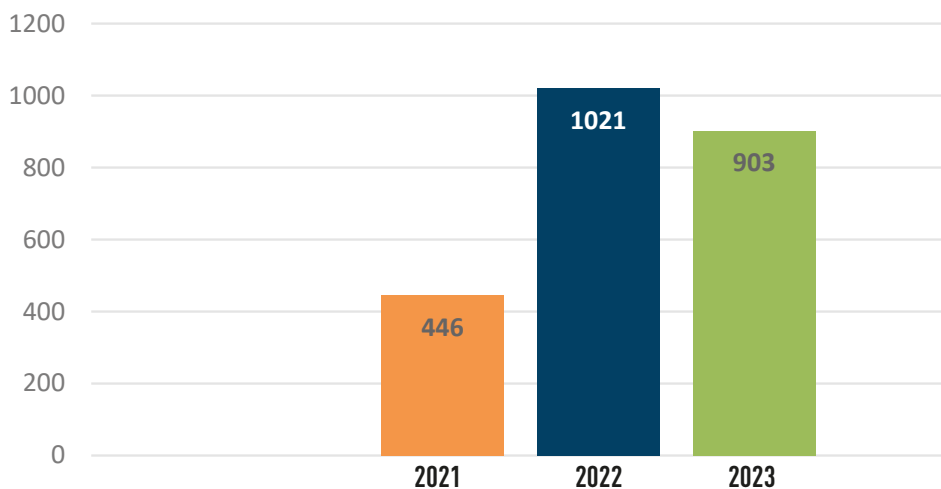
\*ETP : Equivalent Temps Plein

\*CSE: Comité Social-Economique \*\*FDS : Fiche de Données de Sécurité

\*\*\*DUERP : Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels



## Bilan général du pôle Prévention



En 2023,  
**903 actions**

de prévention réalisées  
par l'équipe du pôle  
Prévention

Hors cellule PDP



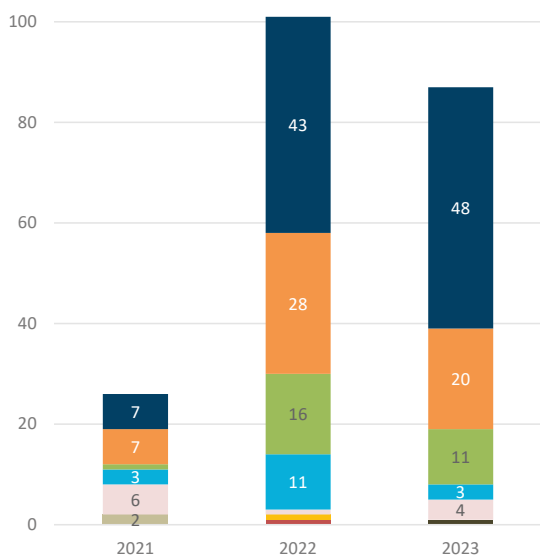
Activité des entreprises	Répartition des actions %
Commerce	39 %
Industrie	21 %
BTP	13 %
Bureau	11 %
Véhicule	5 %
Hôtel-Restaurant	4 %
Transport	1 %

Taille entreprise	Répartition des actions en %
0-3 salariés	4 %
4-10 salariés	25 %
11-49 salariés	29 %
50 salariés et plus	43 %

## Informer et sensibiliser

### Conseils et accompagnements sur la mise en œuvre d'actions de prévention primaire

#### Répartition par thématique



En 2023,  
**87 actions**

de conseils et accompagnements réalisés  
auprès des entreprises  
adhérentes

- Conseils
- Accompagnement du DUERP
- Agir vers l'entreprise
- Identification des risques
- Sensibilisation des risques (dirigeant, manager)
- Conseil (chimique ou ventilation)
- Enquête CPOM Projet de service
- Agir vers le travailleur

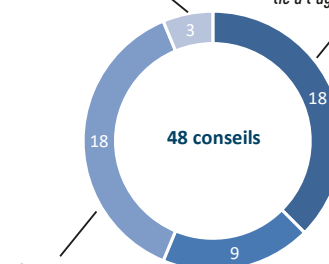
#### Focus sur les types de conseils

##### ÉTUDE VIBRATIONS

Conseiller l'entreprise en prévention d'un risque lié aux vibrations

##### CONSEIL CHIMIQUE

Conseiller l'entreprise en prévention d'un risque particulier lié à l'agent chimique



##### ÉTUDE BRUIT

Conseiller l'entreprise en prévention d'un risque lié au bruit

##### CONSEIL ERGO

Conseiller l'entreprise en prévention d'un risque particulier lié à l'agent physique

## Les sensibilisations collectives

Type de sensibilisations réalisées	2021	2022	2023
Sensibilisation au Chrome VI		5	11
Sensibilisation aux bonnes pratiques pour les aides aux tâches ménagères		1	3
Sensibilisation bruit	7	1	3
Sensibilisation culture sécurité		4	10
Sensibilisation défibrillateur	1	1	
Sensibilisation hygiène de vie (sommeil, nutrition, addictions...)	1	13	10
Sensibilisation prévention des conduites addictives dans le milieu professionnel		11	17
Sensibilisation réveil musculaire		2	1
Sensibilisation risque chimique		1	8
Sensibilisation risque soudage		1	
Sensibilisation RPS (Risques PsychoSociaux)		1	
Sensibilisation travail sur écran	4	28	23
TOTAL	13	69	86

## L'attention portée aux apprentis et aux saisonniers

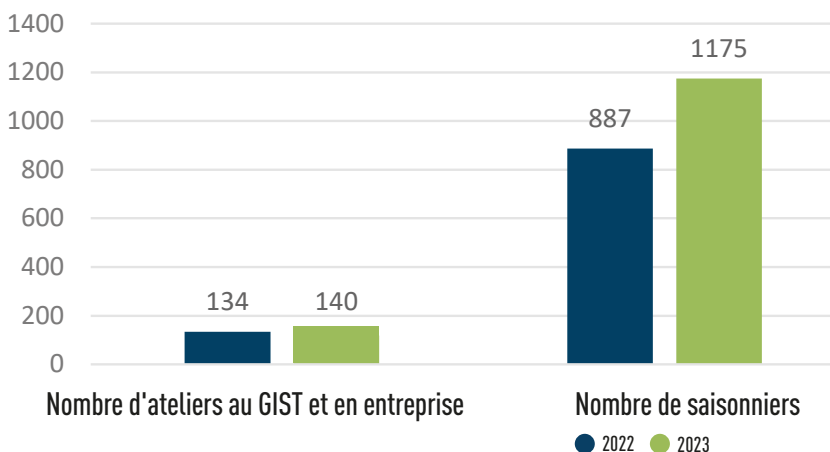


Apprentis

**En 2023, des sensibilisations sont proposées à la Maison de l'Apprentissage.** Dotés de casques de réalité virtuelle, les apprentis s'exercent sur un module spécialement conçu pour le GIST. Cette première approche permettra de continuer la sensibilisation sur divers sujets : produits chimiques, EPI\* ou accidents de trajets. Le partenariat avec la Maison de l'Apprentissage a été renouvelé en 2024.

Saisonniers

Pour sensibiliser les saisonniers aux accidents du travail, un dispositif interactif de réalité virtuelle a été déployé, présentant trois scénarios de travail dangereux. Les employés saisonniers participent à des sessions collectives où ils sont immergés virtuellement dans ces situations, facilitant ainsi la discussion sur la prévention des risques.



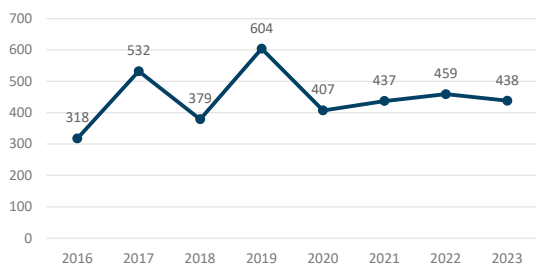
Laureen, IDEST et Marlène, THS, animent un atelier à la Maison de l'Apprentissage.



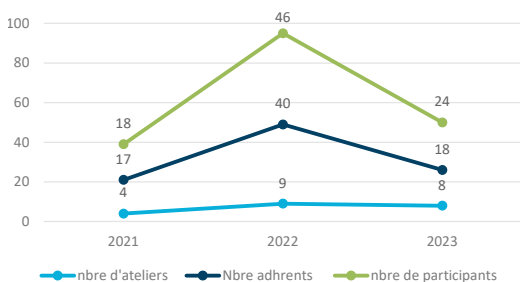
# Évaluer les risques



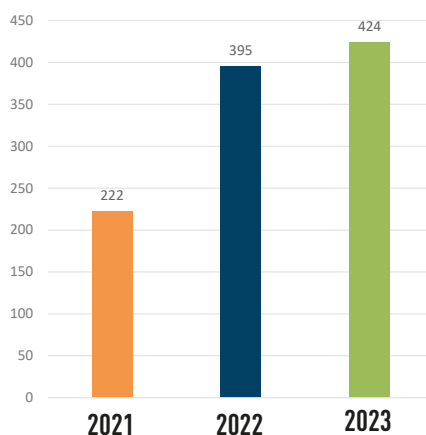
## Les visites entreprises



## Les ateliers DUERP\*\*



## Les Fiches Entreprises (FE)



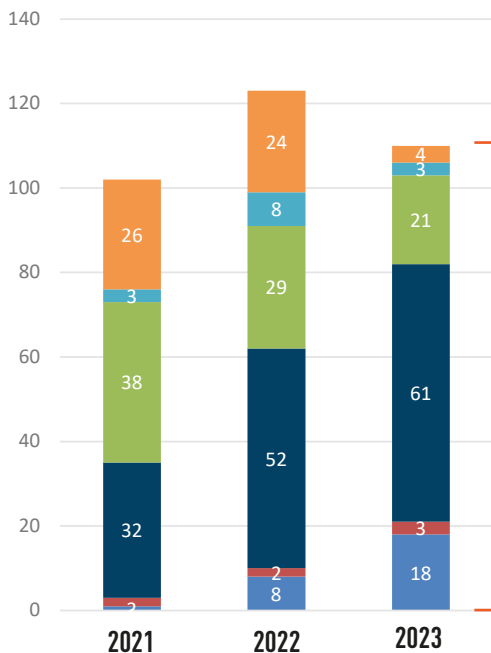
En 2023,  
**35 %**

d'entreprises  
couvertes  
par une FE

En 2023,  
**76 %**

des salariés  
couverts par  
une FE

# Agir en milieu du travail



- Étude de poste
- Mesurage
- Étude Ergo conditions de travail
- Étude RPS
- Conception nouveaux équipements ou locaux
- Amiante

En 2023,  
**110 études**

et mesurages réalisés  
par les experts  
du pôle Prévention

## Focus sur les activités des ergonomes

ÉTUDE ERGO INDIVIDUELLE  
Identifier le(s) danger(s) pour  
le salarié : agent physique

21

46  
interventions

ÉTUDE DE POSTE  
Agir vers le salarié

5

ÉTUDE ERGO COLLECTIVE TMS  
Visiter les locaux et identifier les  
caractéristiques techniques et  
organisationnelles de l'entreprise

17

ÉTUDE ERGO CONCEPTION  
Accompagner l'entreprise en cas  
de réorganisation importante

3

## Focus sur les activités des Hygiénistes et THS

ÉTUDE VIBRATIONS  
Conseiller l'entreprise en  
prévention d'un risque lié  
aux vibrations

12

MESURAGE CHIMIQUE  
Aider à l'évaluation du risque  
particulier dans l'entreprise  
lié à l'agent chimique

3

MESURAGE THERMIQUE  
Aider à l'évaluation dans l'entreprise  
du risque lié à l'ambiance thermique  
/ ambiance sèche / ambiance humide

11

ÉTUDE BRUIT  
Conseiller l'entreprise en  
prévention d'un risque lié  
au bruit

46

ÉTUDE DE POSTE CHIMIQUE  
Identifier le(s) danger(s) pour le  
salarié : agent chimique

2

ÉTUDE DE POSTE  
Agir vers le salarié

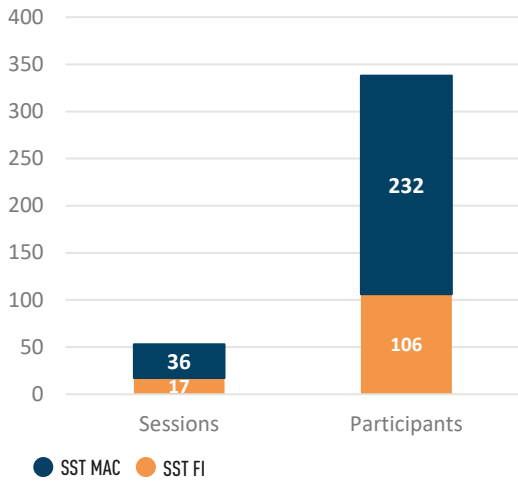
64  
interventions

\*\*DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels

## Former aux risques professionnels



### SST - Sauveteur Secouriste au Travail Formation Initiale (FI) et Maintien-Actualisation des Compétences (MAC)



**53** formations réalisées  
**338** stagiaires

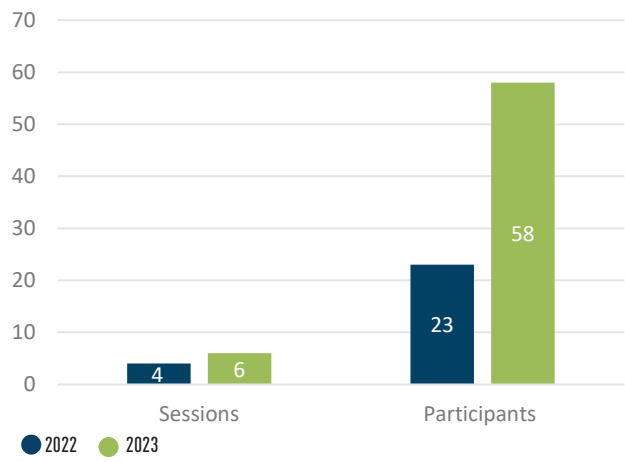
6 THS + 1 chargée de prévention HS animent les formations

- 1 session SST FI = 2 jours
- 1 session recyclage SST MAC = 1 jour

À noter : 4 participants minimum pour maintenir la session,  
(nombre imposé par l'INRS)



### PRAP - Prévention des Risques liés à l'Activité Physique Industrie, BTP, commerce et activités de bureau (IBC)

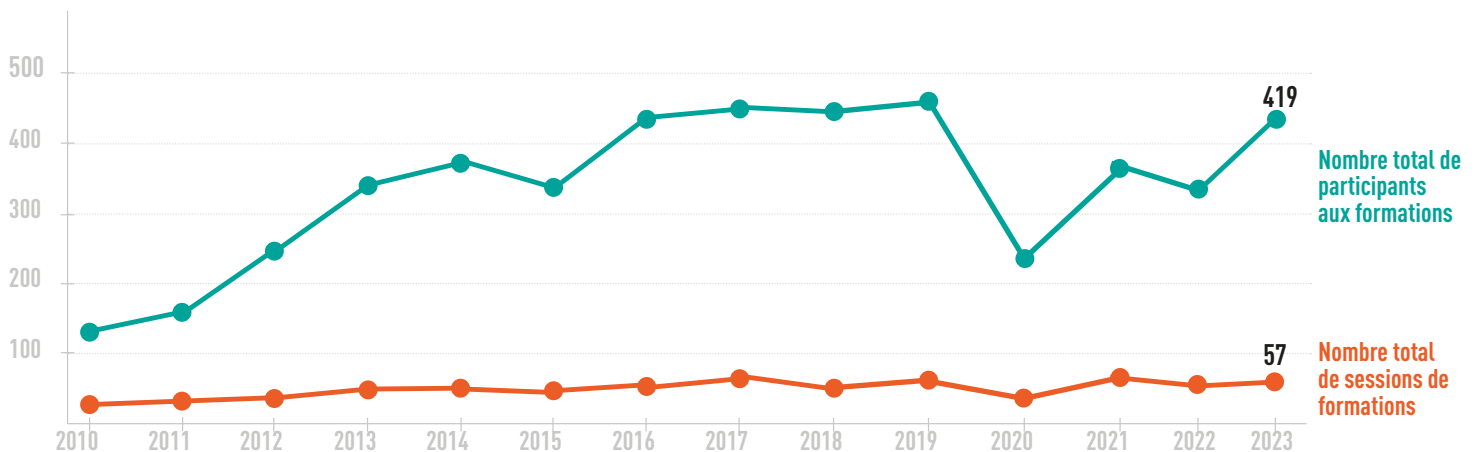


**6** formations réalisées  
**58** stagiaires

1 THS anime la formation PRAP IBC

- 1 session PRAP = 2 jours
- 10 participants en moyenne par session
- 11 jours de formation réalisés en 2023

## Évolution du nombre de participants et de sessions dispensées - PRAP/SST





Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Equipe composée de :

Docteur LANDRIN - Référente médicale

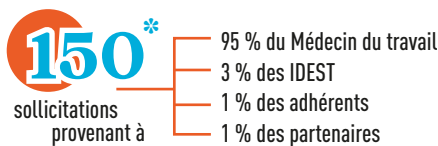
Caroline GRIGNON – Chargée de maintien en emploi – 1 ETP\*

Charlotte LE ROUX – Assistante Sociale – 0,60 ETP du 13/02/23 au 30/06/2023 puis 0,80 ETP à compter du 01/07/23

Vincent MAUDHUIZON – Coordinateur – 0,20 ETP

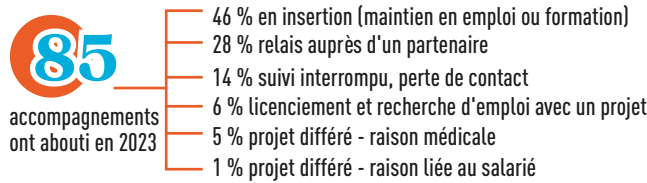
## Mission 1 - L'accompagnement individuel

Dans le cadre du suivi individuel, la cellule PDP met en place un accompagnement adapté. Cet accompagnement peut être mis en place :



- pour un salarié ou son employeur qui la saisit directement;
- pour un salarié identifié par la cellule ;
- pour un salarié orienté par les équipes pluridisciplinaires du SPSTI, par un partenaire du maintien en emploi ou par l'Assurance Maladie.

\* Sur ces 150 sollicitations, il y a eu 31 réorientations vers des partenaires locaux et 119 prises en charge par la cellule PDP du GIST. 22 % des sollicitations concernent des entreprises inférieures à 9 salariés, 29 % entre 10 et 49, 34 % entre 50 et 199 salariés et 16 % supérieures à 200 salariés.



**80 %**

des salariés sont en arrêt de travail lors de la demande initiale.

**62 %**

des salariés ont un niveau de formation CAP/ BEP voire inférieur.

**67 %**

des salariés accompagnés ont 40 ans et plus. 2/3 sont des femmes.

À noter que lorsque les demandes initiales émanent de l'IDEST, de l'adhérent ou d'un partenaire, elles sont quoiqu'il arrive, discutées avec le Médecin du travail en charge du suivi de l'entreprise pour convenir que l'orientation vers la cellule PDP est la plus pertinente.

## Mission 2 - Réseautage

La cellule PDP travaille en partenariat avec un ensemble d'acteurs : CAP Emploi (équipe Maintien) - rencontres trimestrielles, COMETE France, Cellule PDP du SSTRN, ESRP La Tourmaline, Service Social CARSAT, CATALYS Conseil (porteur de l'offre CEP dans le 44), Déclif Emploi, Transitions Pro...et a participé à : l'instance locale de coordination bimestrielle de la CPAM à Saint-Nazaire, aux travaux au sein de groupes de travail du PRITH, au séminaire Maintien en emploi.

## Mission 3 - Montée en compétences au sein du SPSTI

Animation d'un échange de pratiques autour de l'outil « Essai Encadré », communication lors d'instances internes (réunions métiers, CMT, AG...), actualités autour de la PDP (newsletters internes), etc.

## Perspectives 2024

- Augmenter le temps de travail de l'assistante sociale au sein de la cellule jusqu'à un temps plein
- Poursuivre les rencontres partenariales et le maillage local
- Développer et diffuser les outils de communication à destination des salariés, adhérents et partenaires
- Poursuivre les actions de communication en interne sur les actualités en lien avec la PDP et les bonnes pratiques autour de certains outils PDP.
- Développer la connaissance de la cellule auprès des adhérents et être proactif dans la proposition de prestations à dimension collective (sensibilisations, etc.)

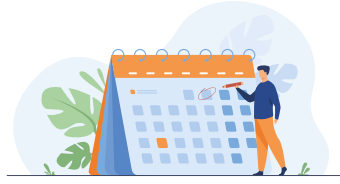
## Mission 4 - Accompagnement collectif

La Cellule PDP organise, à la demande des employeurs ou en accord avec eux, des actions collectives de prévention dans les entreprises dont les salariés sont confrontés à un risque de désinsertion professionnelle.

Différents outils de communication sont en cours d'élaboration sur différentes thématiques, en lien avec la PDP, notamment des flyers à destination des salariés et des employeurs.

\*ETP : Equivalent Temps Plein

# Les faits marquants 2023



## Janvier/février/mars

- Démarrage des **conventions de santé au travail** avec les communes d'Estuaire & Sillon.
- Mise en route des ateliers collectifs de **prévention pour les apprentis de la Maison de l'Apprentissage** de Saint-Nazaire.
- Le **service d'addictologie et l'unité de coordination de tabacologie** de Saint-Nazaire viennent à la rencontre des médecins du travail du GIST.
- Réunion de travail avec les principales agences d'emploi du bassin de Saint-Nazaire pour **fluidifier l'organisation des rendez-vous médicaux**.
- La **direction des achats d'EDF** reconduit la **convention** avec le GIST pour le suivi des sous-traitants amenés à intervenir dans les installations et centrales nucléaires.

## Avril/mai/juin

- **Création et ouverture d'une cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle** pour les adhérents avec recrutement d'une chargée de maintien en emploi et d'une assistante sociale.
- Le commissaire aux comptes du GIST arrête les comptes de l'année antérieure avec un **résultat net de 2,3 %** du chiffre d'affaires.
- La commission de contrôle du GIST évalue le Projet de Service et les 6 axes structurants relatifs à la prévention des risques professionnels (Salarié Désigné Compétent, secteur médico-social, RPS/TMS, nettoyage industriel, addictions, radon). Elle fait aussi le **bilan de la convention** très favorable qui lie le GIST au SSTRN pour le détachement d'un psychologue clinicien.
- En introduction de l'assemblée générale du GIST, **Pascal LEFEUVRE anime un atelier** à l'intention des chefs d'entreprises sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et la souffrance des dirigeants.
- L'assemblée générale du GIST approuve le nouveau mode de calcul de la **cotisation per capita**, conformément à la Loi d'août 2021.

## Juillet/août/septembre

- Recrutement d'un nouveau **responsable de la communication** pour le GIST, **Maelwenn LEDUC**.
- **Obtention du permis de construire** pour un doublement des surfaces de notre centre médical de La Baule, dont la maîtrise d'œuvre a été confiée au cabinet d'architectes Atelier ABSIS.
- Un séminaire des 12 directeurs des SPSTI des Pays de la Loire permet de **consolider la feuille de route** de la réforme attendue par le président de PRESANSE Pays de la Loire.
- Accueil et intégration des docteurs **Blandine LEBEU et Virginie LE GUEN**, nouveaux médecins du travail pour le secteur de La Baule.
- Les **Négociation Annuelles Obligatoires** sont signées avec nos représentants du personnel avec la mise en place d'un plan d'épargne retraite.

## Octobre/novembre/décembre

- Déménagement et installation des personnels de La Baule dans des **locaux provisoires** pendant la phase de travaux d'agrandissement du centre médical.
- Les chargés de communication des SPSTI des Pays de la Loire élaborent un **plan d'action régional de communication**.
- Une **réunion de bilan de la convention triennale** de santé au travail a eu lieu avec les principaux dirigeants et RH des collectivités de la Saint-Nazaire Agglomération, CAP Atlantique et Estuaire & Sillon.
- Le **directeur M. BOUCHY** accueille des nouveaux responsables RH du réseau des SPSTI et préside une journée nationale qui leur est dédiée à Paris.
- **Finalisation avec A5Sys** d'un développement informatique pour la réalisation de tableaux de bord « direction et équipes ».
- Accueil et intégration de la nouvelle **responsable du management du pôle Prévention et de la cellule PDP, Claudine DUPONT**.
- **Adhésion du GIST à l'Agence nationale du Numérique en Santé** afin de gérer les Identifiants Nationaux de Santé (INS) dans les dossiers médicaux numériques.

# Le GIST s'agrandit à La Baule



Projection de l'agrandissement de La Baule. Le second d'étage est en armature bois.

Entièrement financé par le GIST, le centre médical de La Baule implanté dans la zone d'activité de Beslon, a été construit et réceptionné en avril 2015.

Ce projet d'implantation décidé en conseil d'administration et validé en assemblée générale en 2015, permettait de redonner du souffle aux équipes qui « poussaient les murs » du centre médical construit avenue des Floralies à La Baule 30 ans plus tôt ! (1984).

Le projet de 2015 ne manquait ni d'ambition ni de confiance dans l'avenir, mais n'avait pas prévu la crise COVID, ni la forte poussée démographique et économique locale qui s'en est suivie, ni surtout les 3 réformes successives de la santé au travail, qui nécessitaient de nombreux recrutements et l'accueil en ateliers collectifs des saisonniers de la côte, toujours plus nombreux.

C'est pourquoi en 2023 le conseil d'administration a examiné la situation, a constaté l'implantation d'ALGECO et de BARNUM dans un « provisoire » qui ne pouvait plus durer et a confié à l'Atelier ABSIS la maîtrise d'œuvre d'un étage complet sur le centre existant. Les différents lots ont été attribués à des entreprises de gros et second-œuvre locales, pour un coût total d'environ 1,2 M € HT. Le nouveau bâtiment devrait être livré à l'automne 2024.

**Phase travaux**  
**GIST LA BAULE**  
du 6 novembre au printemps 2024

**Astuce !**  
Scanner les QR codes sur les photos, on vous y emmène directement !

**À partir du 6 novembre, retrouvez-nous sur 3 sites différents à La Baule.**

Pour mieux vous accueillir, le GIST s'agrandit : un étage est en cours de construction sur le site de La Baule. Durant ces travaux, nous répartissons les équipes dans des locaux temporaires. Retrouvez la liste du personnel et l'emplacement des 3 sites ci-dessous.

Le secrétariat reste ouvert et joignable au **02 40 60 60 29**.

**1** 11 bis allée des Petits Brivins  
44500 La Baule-Escoubiac

Equipe médicale  
Dr Derache / Sophie Wigand (assistante médicale)

**2** 20 allée des Petits Brivins  
44500 La Baule-Escoubiac

Equipe médicale  
Dr Lohier / Clément Galland (assistante médicale)  
Dr Rager / Rachel Rager de laussant (assistante médicale)  
Viviane Méné (GIST) / Fanny Morlet (assistante médicale)

**3** 16 avenue Marcel Rigaud  
44500 La Baule-Escoubiac

Equipe médicale  
Dr La Roche / Angélique Chénard (assistante médicale)  
Valentine Dany (GIST) / Élodie Lehoucq (assistante médicale)  
Valérie Dubois (GIST) / Élodie Lehoucq (assistante médicale)

Signalétique informative pour les adhérents. Les visites sont temporairement éclatées sur 3 sites durant les travaux.

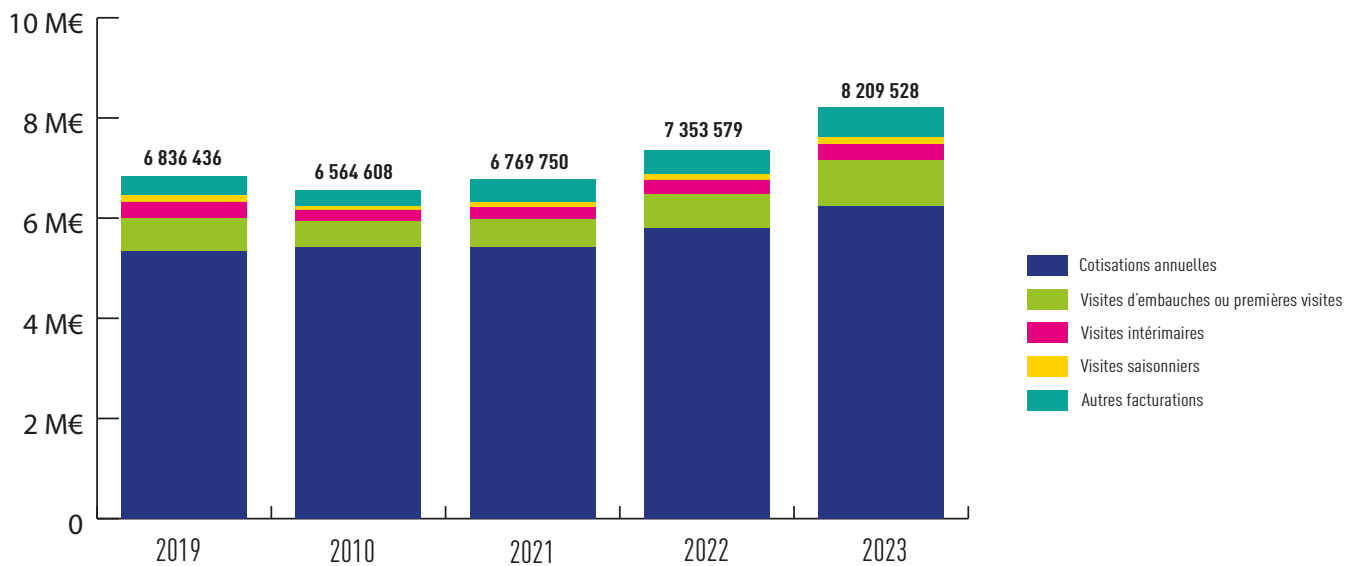
# Éléments financiers

## L'évolution du chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires 2023 s'élève à 8 209 528 €. Il est en hausse de 11,6 % par rapport à l'an passé, cela s'explique par l'augmentation du nombre de salariés suivis.

Nous pouvons remarquer une augmentation de la masse des cotisations annuelles (7,6 %). La grille tarifaire a été réévaluée et le nombre de salariés suivis a augmenté.

Les facturations à l'acte (saisonniers, intérimaires, embauches, personnel INB...) ont augmenté de 28,8 % en 2023.

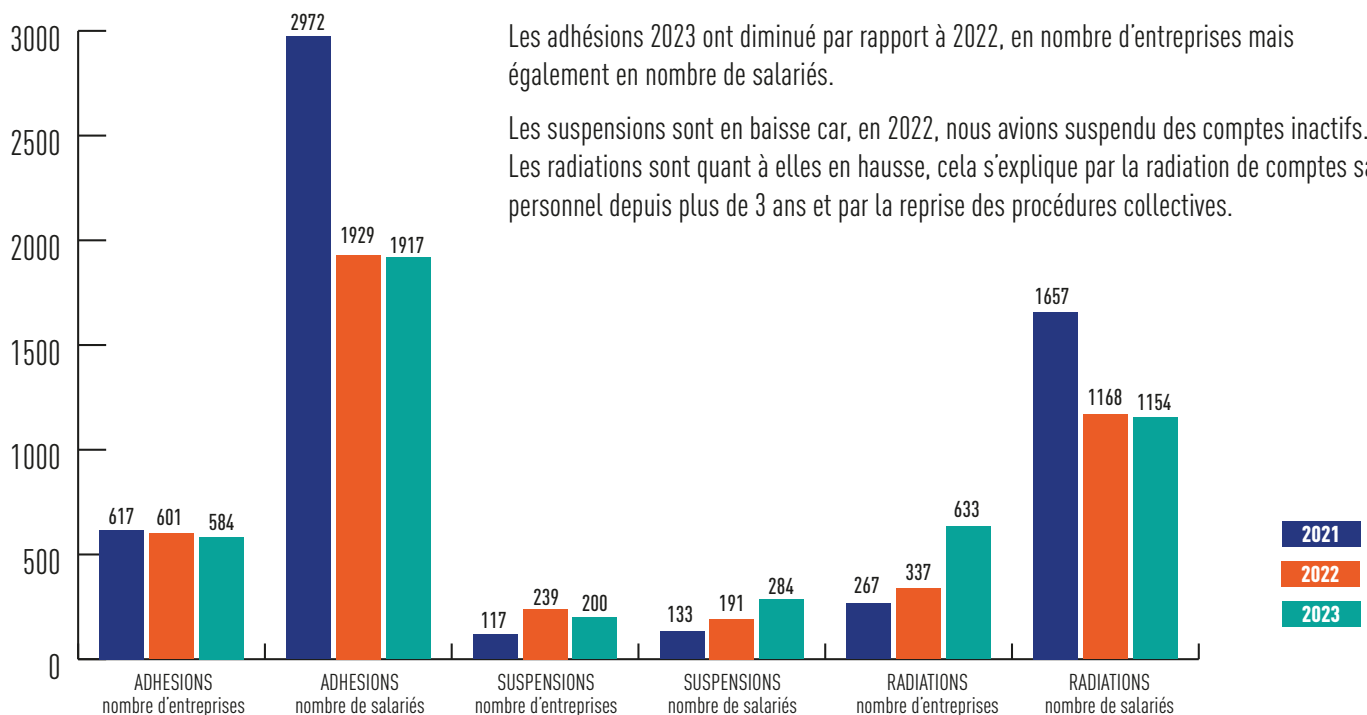


## L'évolution des adhésions, suspensions et radiations

Ci-dessous figure le détail des adhésions, suspensions et radiations de l'année 2023.

Les adhésions 2023 ont diminué par rapport à 2022, en nombre d'entreprises mais également en nombre de salariés.

Les suspensions sont en baisse car, en 2022, nous avons suspendu des comptes inactifs. Les radiations sont quant à elles en hausse, cela s'explique par la radiation de comptes sans personnel depuis plus de 3 ans et par la reprise des procédures collectives.





## L'évolution des cotisations



Les tarifs 2023 ont été votés lors du conseil d'administration du 13 décembre 2022.

Pour se mettre en conformité avec la loi du 2 août 2021, les membres du conseil d'administration ont validé le **nouveau calcul de cotisation annuelle per capita** et la réévaluation de l'ensemble des tarifs.

Vous trouverez ci-dessous le détail de notre tarification (HT) :

Tarifs HT (en €)	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Adhésions</b>					
Droit d'entrée par entreprise	50	50	50	50	50
Droit d'entrée par salarié	35	35	35	35	35
<b>Adhérent à la cotisation annuelle</b>					
<b>Cotisation annuelle</b>					
% de la masse salariale	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	
Cotisation minimale	65	65	65	65	
Cotisation maximale	106	106	106	106	
<b>Cotisation per capita</b>					
1 à 7 salariés					86
8 à 15 salariés					91
16 à 49 salariés					98
50 salariés et plus					105
Visites d'embauche et premières visites	65	65	65	65	86
Visites d'embauche d'apprentis	48	48	48	48	50
Absences non justifiées aux visites	65	65	65	65	86
<b>Autres adhérents</b>					
Visites personnel saisonnier	65	65	65	65	86
Visites personnel intérimaire	73	73	73	73	98

## Compte de résultat 2023



**11,6 %**

hausse du chiffre d'affaires



**6,9 %**

hausse de la masse salariale



**500 405**

résultat net, bénéfice en €



**8 209 528**

chiffre d'affaires 2023 en €



**5 465 941**

masse salariale, charges sociales incluses, en €.

Les achats et charges externes sont en hausse (+23,1 %) par rapport à 2022 et représentent 1 187 943 €.

Les dotations aux amortissements et aux provisions sont en hausse et représentent 512 715 €.

	2023 (en €)	Budget 2023	2022
Cotisations	8 209 528	7 605 000	7 353 579
Achats et charges externes	-1 187 943	-1 127 000	-965 018
Valeur ajoutée	7 021 585	6 478 000	6 388 562
Impôts, taxes et versements assimilés	-244 391	-288 000	-286 775
Salaires	-3 734 401	-3 835 000	-3 525 382
Charges sociales	-1 731 540	-1 741 000	-1 585 954
Excédent brut d'exploitation	1 311 252	614 000	990 451
Autres produits de gestion courante	857	7 000	194
Autres charges de gestion courante	-28 738	-30 000	-34 173
Reprise sur amt, prov. et transferts de charges	45 289		138 685
Dotations aux amortissements et provisions	-512 715	-357 000	-505 461
Résultat d'exploitation	815 945	234 000	589 697
Produits financiers	70 311	3 000	4 799
Charges financières	-37 036	-41 000	-34 626
Résultat courant	849 221	196 000	559 869
Produits exceptionnels	73	1 000	1 956
Charges exceptionnelles			-195 035
Résultat exceptionnel	73	1 000	-193 079
Impôt sur les bénéfices	-215 306	-45 000	-93 341
Participation des salariés	-133 583	-4 000	-41 567
<b>RÉSULTAT NET (en €)</b>	<b>500 405</b>	<b>148 000</b>	<b>231 881</b>

# Bilan 2023

	2023 (en €)			2022
	Brut	Amortissements et dépréciations	Net	Net
<b>ACTIF</b>				
Immobilisations incorporelles				
Concessions, brevets et droits similaires	362 878	240 813	122 065	136 692
Immobilisations en cours			0	0
Immobilisations corporelles				
Terrains	333 490	18 278	315 213	317 273
Constructions	4 283 482	2 920 146	1 363 337	1 548 003
Installations tech., matériel et outillage	500 116	458 006	42 110	60 148
Autres immobilisations corporelles	1 016 993	838 347	178 646	192 082
Immobilisations en cours	96 506		96 506	0
Immobilisations financières				
Participations financières	154 261		154 261	4 265
Créances rattachées à des participations	5 754		5 754	5 754
Autres immobilisations financières	8 160		8 160	1 400
<b>Actif immobilisé</b>	<b>6 761 640</b>	<b>4 475 589</b>	<b>2 286 051</b>	<b>2 265 618</b>
Avances				0
Créances				
Créances clients et comptes rattachés	1 379 517	375 104	1 004 413	975 679
Autres créances	70 657		70 657	51 130
Valeurs mobilières de placement	1 898 935		1 898 935	398 935
Disponibilités	1 379 803		1 379 803	2 120 138
Charges constatées d'avance	44 672		44 672	31 090
<b>Actif circulant</b>	<b>4 773 585</b>	<b>375 104</b>	<b>4 398 481</b>	<b>3 576 973</b>
<b>TOTAL ACTIF</b>	<b>11 535 225</b>	<b>4 850 693</b>	<b>6 684 531</b>	<b>5 842 590</b>

	2023	2022
<b>PASSIF</b>		
Réserves		
Réserve légale	705 949	705 949
Réserves statutaires ou contractuelles	1 898 281	1 666 400
Autres réserves	403 185	403 185
Report à nouveau		
Résultat de l'exercice	500 405	231 881
<b>Capitaux propres</b>	<b>3 507 821</b>	<b>3 007 415</b>
Provisions pour risques	229 865	195 000
Provisions pour charges	102 872	49 314
<b>Provisions</b>	<b>332 737</b>	<b>244 314</b>
Dettes financières		
Emprunts auprès d'établissements de crédit	1 025 820	1 177 465
Concours bancaires courants	102	102
Dettes d'exploitation		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	184 923	120 400
Dettes fiscales et sociales	1 490 367	1 259 336
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	59 443	
Autres dettes	83 320	33 558
Produits constatés d'avance	0	0
<b>Dettes</b>	<b>2 843 973</b>	<b>2 590 861</b>
<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>6 684 531</b>	<b>5 842 590</b>



# Horizon 2024

## Une année charnière pour préparer le renouvellement de l'agrément et la certification

Le GIST se donne les moyens de « faire bouger les lignes » et se met en ordre de marche pour s'adapter aux évolutions profondes voulues par le Législateur. La certification est une mutation de notre modèle de développement. Les premières équipes locales santé-travail se sont constituées pour intervenir de façon rationnelle, pragmatique et en concertation pluridisciplinaire. Nos équipes participent aux nouvelles formes de gestion d'un bien commun, qui est la santé au travail. Cela nécessite de bien identifier les enjeux et de rechercher des processus d'innovations collectives. Et cela prend du temps.

L'année 2024 sera l'année de présentation de notre dossier de renouvellement d'agrément, mais aussi de préparation de notre demande de certification. Une année de mobilisation et de préparation donc, mais aussi d'actions et de résultats.

Dans ces dossiers, nous mettrons en exergue nos capacités d'innovation et de réalisme : l'innovation n'est pas une figure de style. Refonder en profondeur notre organisation est la seule voie possible si nous voulons pérenniser l'institution santé-travail et redonner un élan et une attirance pour ce métier. Le réalisme, c'est prendre en compte une équation complexe et tenter d'en intégrer tous les paramètres, sans bouleverser les équilibres financiers, en harmonisant et en améliorant les prestations dans l'intérêt des entreprises que nous servons.

Le directeur,  
Jean-Charles BOUCHY



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



02 40 22 52 42 | [gist44.fr](http://gist44.fr) | [contact@gist44.fr](mailto:contact@gist44.fr)

Le Gist fait partie du réseau

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL  
PAYS DE LA LOIRE