SPSTI 23/87

Prévention Santé Travail
Creuse / Haute-Vienne

# Rapport d’activité année 2022.

# SOMMAIRE.

**1- Présentation du SPSTI 23-87.**
**2- Organisation.**
**3- Typicité des entreprises suivies.**
- Par tailles.
- Par types.
- Par secteurs d'activité.

**4- Ressources du service.**

**5- Besoins des adhérents.**
- Maillage du territoire.
- Risques.

**6- Activité des équipes santé travail.**
- Suivi individuel.
- Maintien dans l'emploi.
- Action en milieu de travail.
- Mission générales santé publique.

**7- Projets réalisés en 2022.**
- Déploiement de la réforme.
- Informatique.
- Immobilier.

**Conclusion.**

## 1- Présentation du SPSTI 23-87.

Depuis le 11 octobre 2022, **l'AIST87** (Association interprofessionnelle de santé au travail pour la Haute Vienne) a pris le nom de **SPSTI 23 / 87** (Service de Prévention et de Santé au Travail pour la Creuse et la Haute Vienne). Ce changement de nom intervient après la fusion des services de santé au travail interentreprises de Creuse et de Haute Vienne.

Cette fusion impulsée par la DREETS et validée par nos instances s'inscrit dans une logique de continuité. Nos services sont en effet depuis de nombreuses années, habitués à collaborer et partagent déjà de multiples ressources ; humaines, techniques, informatiques et organisationnelles**.**

Elle représente une opportunité pour nos territoires, dans la perspective de nous préparer à déployer la réforme de la santé au travail en vigueur depuis le 1er avril 2022 et d'accompagner les entreprises adhérentes à répondre aux enjeux à venir en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Le SPSTI 23 / 87 est une association loi 1901 qui résulte de la fusion en 2009 de l'AIST 87, association créée en 1944, avec le SISAT service de santé au travail de la région de Saint Junien puis avec l'ACIST 23, service de santé au travail de la Creuse.

## 2- Organisation.

La gestion d'un service de santé au travail interentreprises est déterminée par le code du travail. Notre association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé de représentants des salariés et des employeurs désignés par les organisations représentatives.

Le conseil d'administration élit un bureau composé d'un président et d'un secrétaire issu du collège des employeurs, et d'un vice-président et d'un trésorier issus du collège des salariés.

Le président de l'association est M VILLESSOT Ludovic.

Le SPSTI 23 / 87 dispose également, conformément à la réglementation d'une commission de contrôle. Deux tiers de ses membres sont des salariés des entreprises adhérentes et un tiers est composé de dirigeants des entreprises adhérentes. Les membres de la commission de contrôle sont désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.

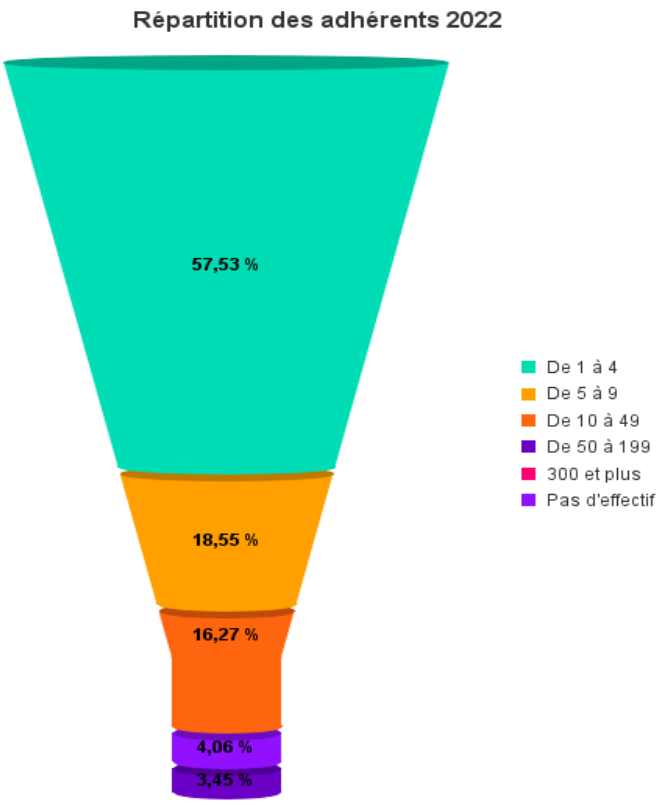
Le SPSTI 23 / 87, est enfin engagé dans une démarche d'amélioration continue et a obtenu le plus haut niveau de certification du label national AMEXIST audité par l'AFNOR.

## 3 - Typicité des entreprises suivies.

En 2022, **9726 employeurs** ont déclaré **106 095 salariés** dans les départements de la Creuse et de la Haute Vienne. *Il convient de préciser que les chiffres cités représentent les entreprises et les salariés qui ont été inscrits ponctuellement dans nos bases en 2022. Ce chiffre diffère donc du nombre d'entreprises ou de salariés présents au 31/12/2022 (9726 entreprises 84838 salariés)).*

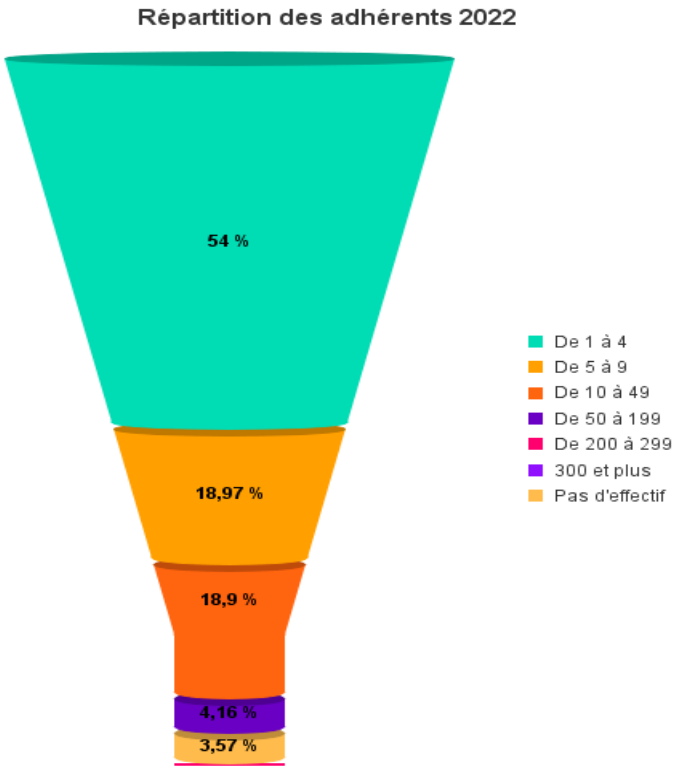
- **Répartition par tailles.**

## Creuse :




| Tranche | Adhérents suivis 2022 | % |
|---|---|---|
| De 1 à 4 | 1234 | 57,53% |
| De 5 à 9 | 398 | 18,55% |
| De 10 à 49 | 349 | 16,27% |
| De 50 à 199 | 74 | 3,45% |
| 300 et plus | 3 | 0,14% |
| Pas d'effectif | 87 | 4,06% |
| **Total** | **2145** | |

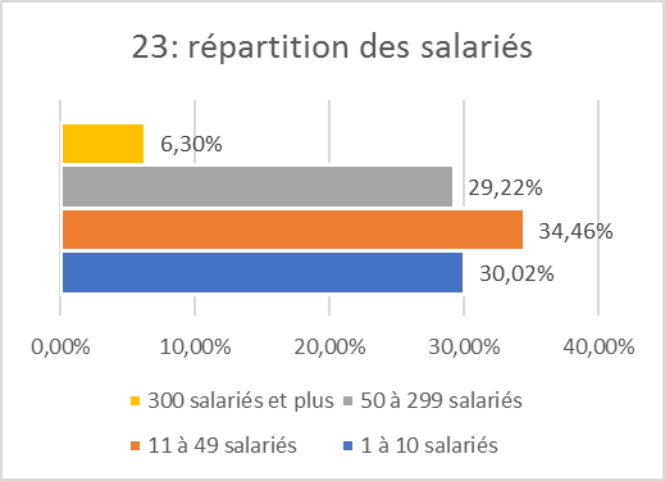
## Haute Vienne :

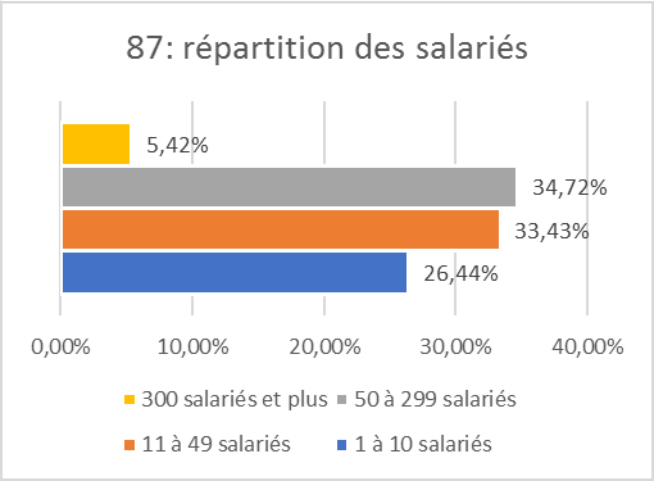



| Tranche | Adhérents suivis 2022 | % |
|---|---|---|
| De 1 à 4 | 4094 | 54,00% |
| De 5 à 9 | 1438 | 18,97% |
| De 10 à 49 | 1433 | 18,90% |
| De 50 à 199 | 315 | 4,16% |
| De 200 à 299 | 20 | 0,26% |
| 300 et plus | 10 | 0,13% |
| Pas d'effectif | 271 | 3,57% |
| **Total** | **7581** | |

Les deux départements présentent une situation similaire en terme de répartition des entreprises par taille. On notera une présence légèrement plus importante des TPE en Creuse. La représentativité des entreprises employant **moins de 10 salariés** se situe dans la moyenne nationale qui est de **77%** elle est même légèrement inférieure en Haute Vienne. (*Les moyennes nationales citéées sont extraites du rapport d'activité édité par PRESANSE).*

- **Répartition des salariés par taille d'entreprises :**

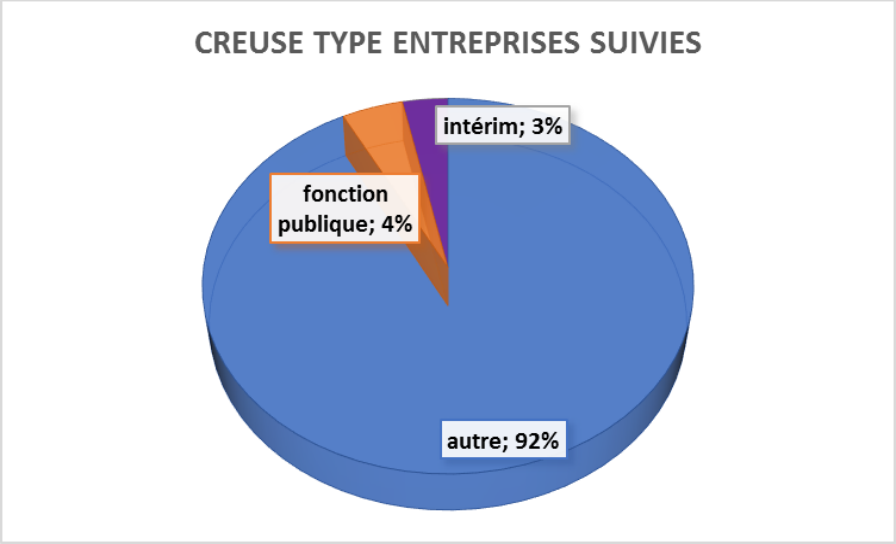



De manière logique, il en est de même pour la répartition des salariés au sein des entreprises, on relève une légère différence en constatant une présence plus significative des salariés dans la tranche des entreprises employant moins de 50 salariés, en Creuse.

- **Répartition par type.**

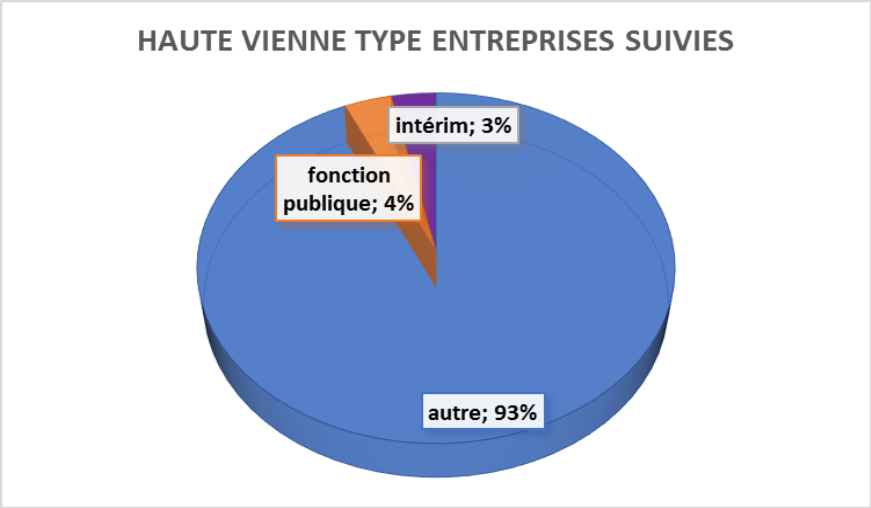
**Creuse :**




*(en fonction du nombre de salariés).*

| Type | Adhérents suivis 2022 | % | Effectif suivi 2022 | % |
|---|---|---|---|---|
| Autre | 2073 | 96,64% | 18476 | 92,03% |
| Intérim | 20 | 0,93% | 661 | 3,29% |
| Fonction publique territoriale | 1 | 0,05% | 648 | 3,23% |
| Fonction publique d'état | 8 | 0,37% | 218 | 1,09% |
| Particulier employeur | 38 | 1,77% | 50 | 0,25% |
| Collectivité | 1 | 0,05% | 21 | 0,10% |
| Fonction publique hospitalière | 1 | 0,05% | 1 | 0,00% |
| Extérieure | 1 | 0,05% | 0 | 0,00% |
| Saisonnière | 2 | 0,09% | 0 | 0,00% |
| **Total** | **2145** | | **20075** | |

**Haute Vienne :**

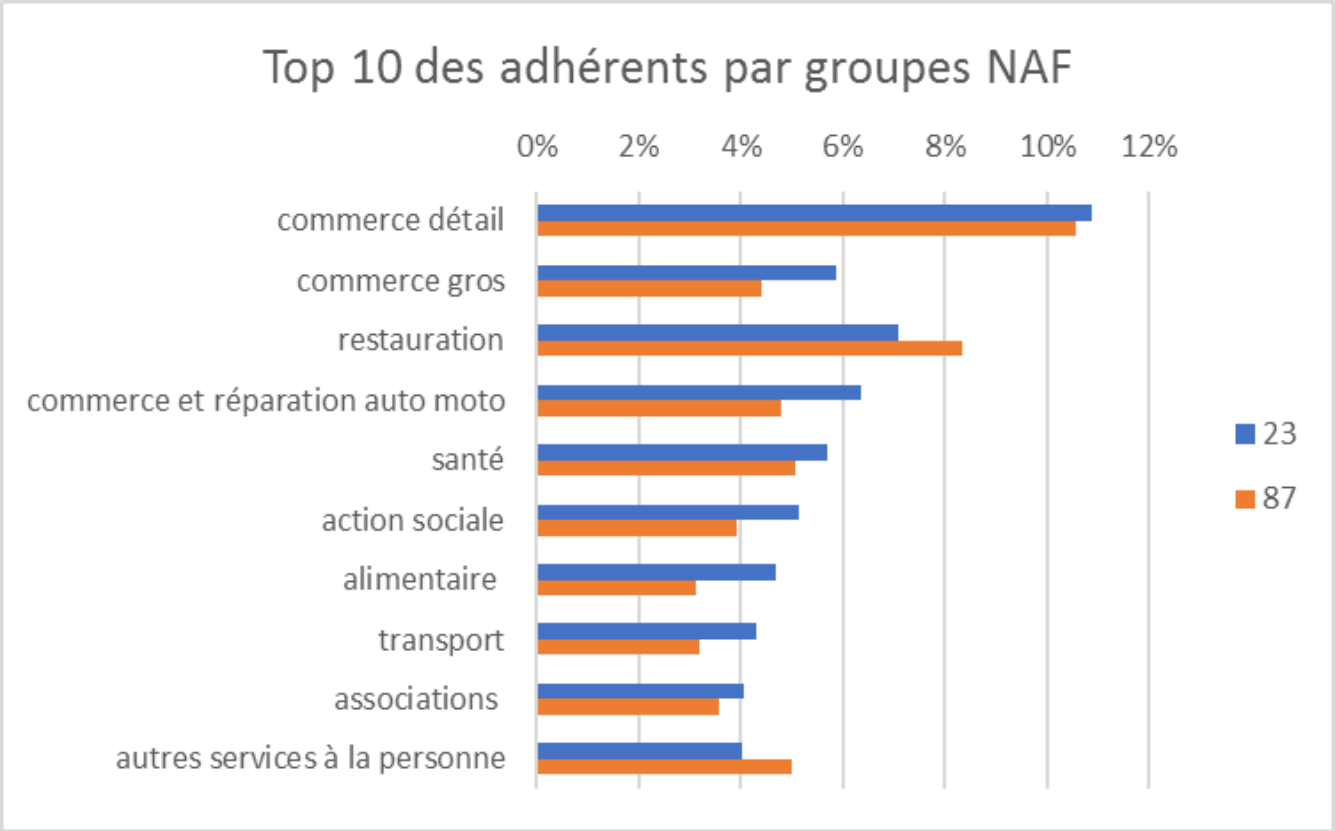



*(en fonction du nombre de salariés).*

| | Adhérents suivis 2022 | % | Effectif suivi 2022 | % |
|---|---|---|---|---|
| Autre | 7426 | 97,96% | 79087 | 91,94% |
| Conventions Fonction publique d'état | 55 | 0,73% | 2708 | 3,15% |
| Intérim | 62 | 0,82% | 2311 | 2,69% |
| Extérieure | 5 | 0,07% | 959 | 1,11% |
| Association intermédiaire | 15 | 0,20% | 554 | 0,64% |
| Conventions autre | 6 | 0,08% | 328 | 0,38% |
| Saisonnière | 12 | 0,16% | 73 | 0,08% |
| **Total** | **7581** | | **86020** | |

Ici encore une grande similitude ressort entre les départements. L'activité intérimaire est proportionnellement un tout petit peu plus importante en Creuse. La part des salariés suivis dans le cadre de convention avec des organismes relevant de la fonction publique est faible puisqu'elle représente à peine **4%** de l'ensemble (moyenne nationale **4.6%**).

- **Répartition par secteur professionnel :**



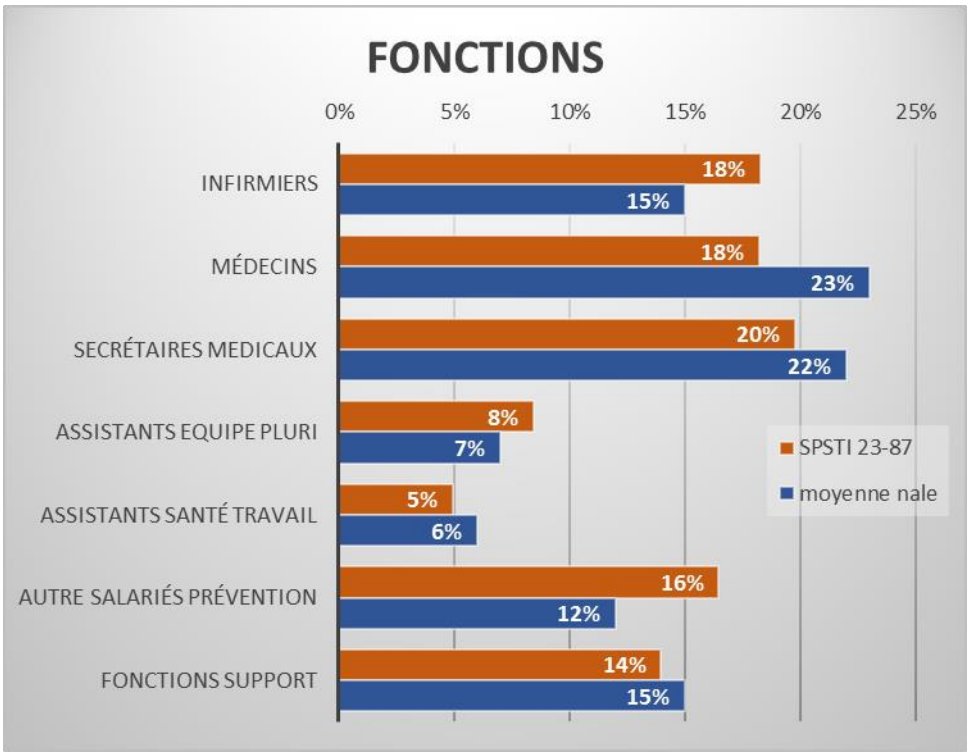

La représentation de certains secteur professionnels diverge en fonction des départements. Ainsi, proportionnellement au nombre d'entreprises adhérentes, la réparation auto moto, l'action sociale, l'industrie alimentaire et les transports sont plus représentés en Creuse. La restauration et les services à la personne le sont davantage en Haute Vienne.

## 4 - Ressources du service.

La convention collective des services interentreprises de santé au travail classe les emplois en deux filières

| | EQTP |
|---|---|
| **Support** | 9,61 |
| **Prévention** | 61.14 |
| total | 70.75 |

**Détail de la répartition par fonctions.**



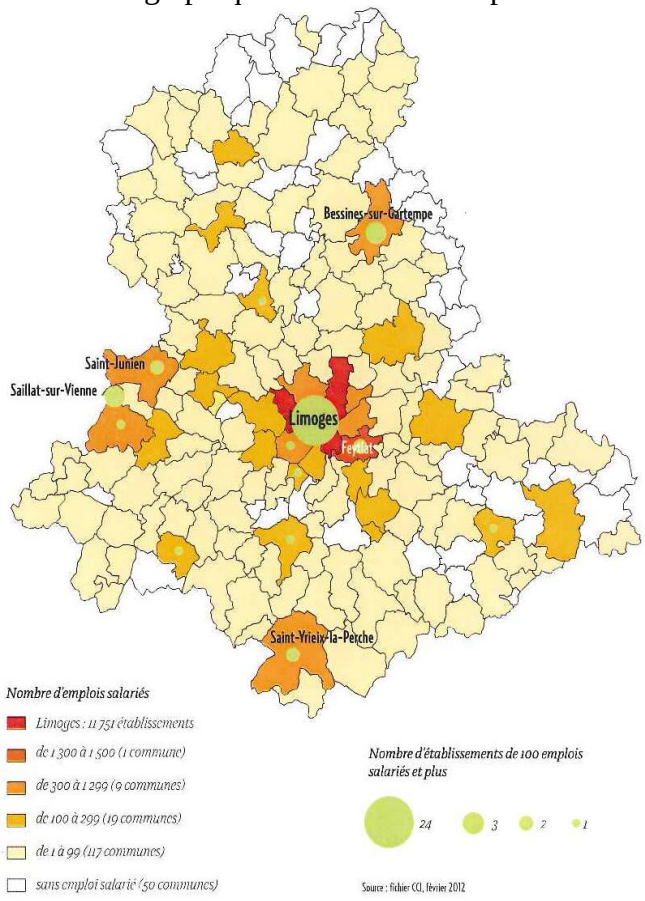

| | EQTP |
|---|---|
| infirmiers | 12,57 |
| médecins | 14,44 |
| secrétaires médicaux | 13,6 |
| assistants équipe pluri | 5,8 |
| assistants santé travail | 3,4 |
| autre salariés prévention | 11,33 |
| fonctions support | 9,61 |
| total | 70,75 |

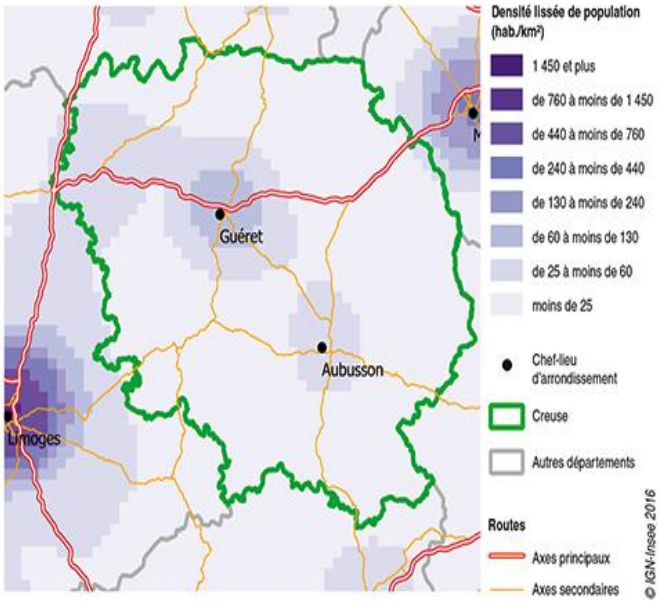
Le graphique ci-dessus est riche d'enseignements, il permet la comparaison de nos chiffres avec ceux relevés nationalement. Il fait apparaître les difficultés d'attirer des médecins dans nos territoires, et les mesures mises en place par les services pour compenser ce niveau d'effectif médical. Ainsi, le taux de présence des infirmier(e)s, des assistantes de l'équipe pluridisciplinaire et des intervenants en prévention des risques professionnels sont supérieurs aux moyennes nationales. On relève également l'effort réalisé pour privilégier la filière prévention et développer raisonnablement la structure administrative.

# 5- Besoins des adhérents.

## Maillage du territoire.

Zones démographiques et bassins d'emplois.




L'implantation de nos centres de visites est définie en fonction de la répartition géographique des salariés.

**Pour la Creuse**, 3 centres sont positionnés sur les zones de plus forte population :

GUERET : **7336** salariés suivis.
AUBUSSON : **1750** salariés suivis.
LA SOUTERRAINE : **2911** salariés suivis.

le centre mobile permet une couverture de proximité dans les zones où peu d'entreprises sont implantées **3202** salariés suivis.

Nous intervenons également directement pour le suivi individuel dans **2** locaux situés directement dans des entreprises où **257** salariés sont suivis.

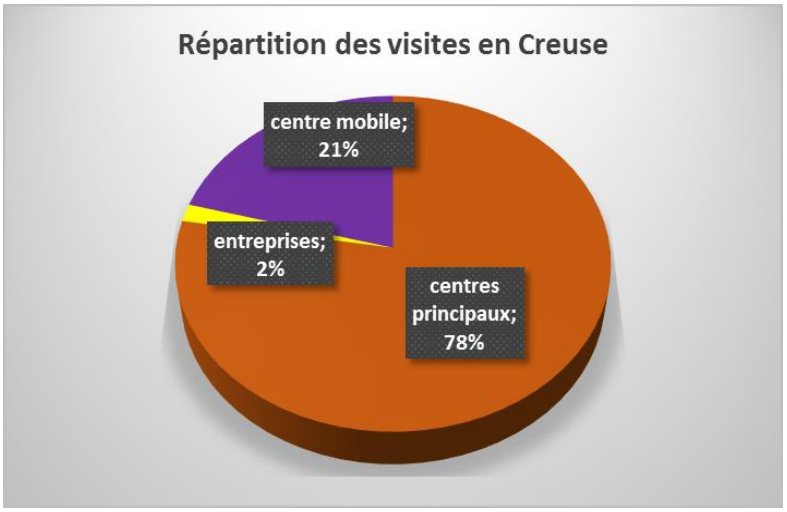
**Pour la Haute Vienne.**

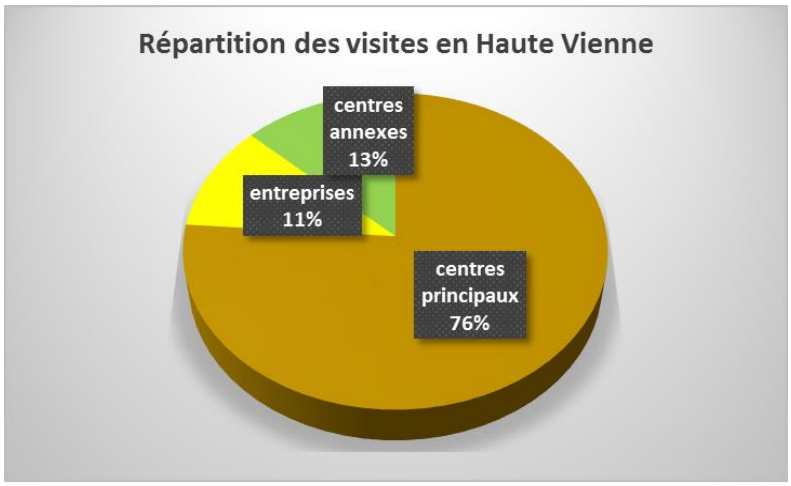
Nos deux centres principaux sont positionnés sur les deux bassins d'emplois les plus significatifs :
LIMOGES : **46540** salariés suivis.
SAINT JUNIEN : **6143** salariés suivis.

**12** centres annexes couvrent les bassins secondaires **8967** salariés y sont suivis.

| | salariés suivis |
|---|---|
| MAIRIE AIXE/VIENNE | 1 338 |
| MAIRIE DE CHALUS | 485 |
| MAIRIE SAINT GERMAIN LES BELLES | 658 |
| MAIRIE DE BESSINES | 700 |
| MAIRIE D'ORADOUR SUR VAYRES | 448 |
| FOYER DE VIE EPDAAH | 698 |
| ECOLE PRIMAIRE CHARLES SYLVESTRE | 982 |
| ASSOCIATION LA SANTE EN MARCHE | 509 |
| CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL | 684 |
| CTRE MEDICO SOCIAL/ST SULP FEUILLES | 290 |
| MAIRIE EYMOUTIERS | 787 |
| CENTRE HOSPITALIER JACQUES BOUTARD | 1 388 |

Enfin, **7494** salariés sont suivis dans **137** centres situés en entreprise.

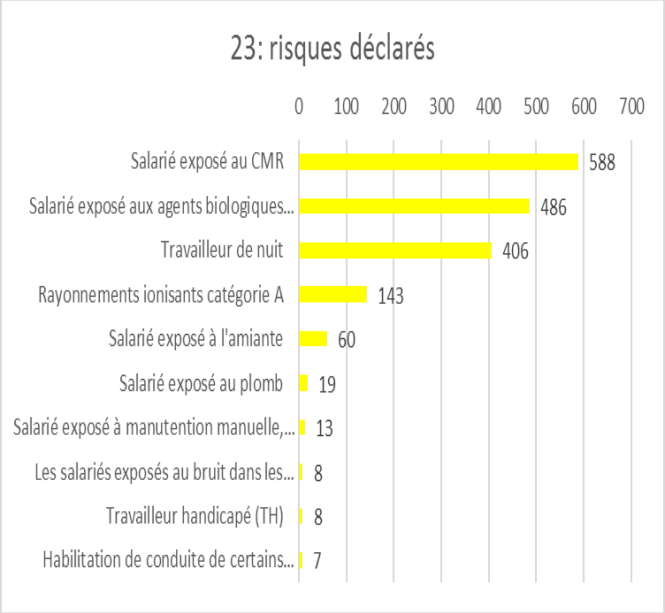


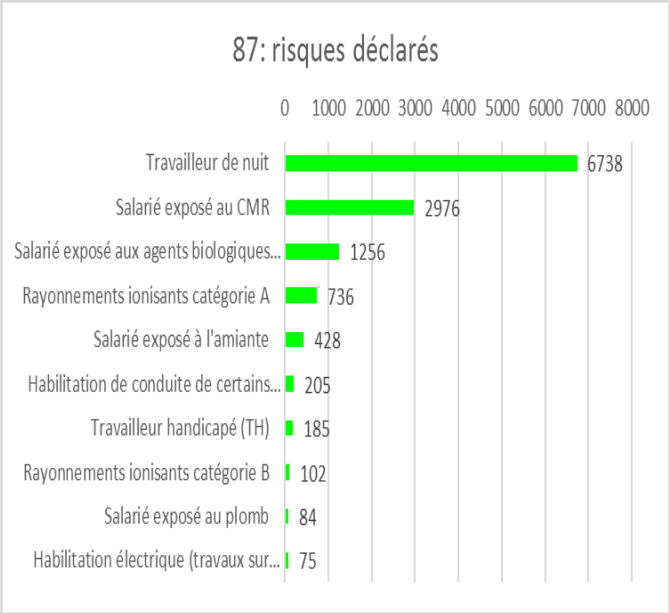



Les solutions développées pour assurer la proximité avec les adhérents résultent de choix historiques et diffèrent selon les départements. En Creuse, elle se fait en utilisant un centre mobile, en Haute Vienne avec des centres annexes nombreux et une forte présence dans les entreprises. Le peu d'infrastructures disponibles et des bassins d'emploi moins nombreux en Creuse ont probablement influencé ce choix**.**

## Les risques :

## Risques déclarés :

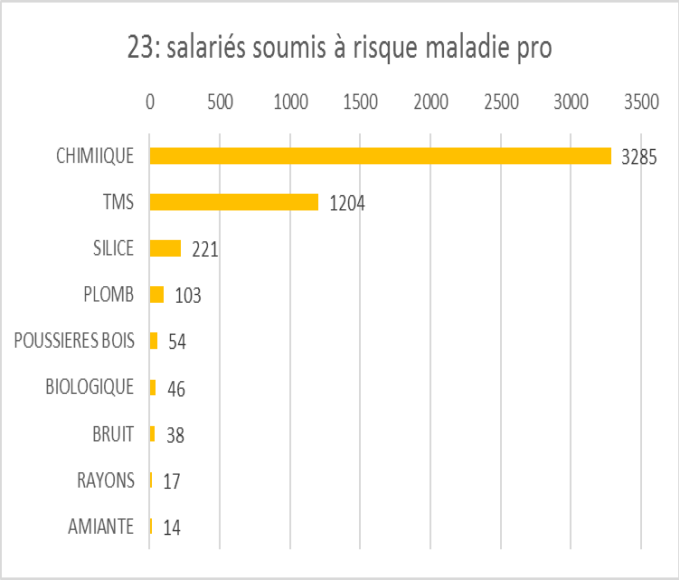


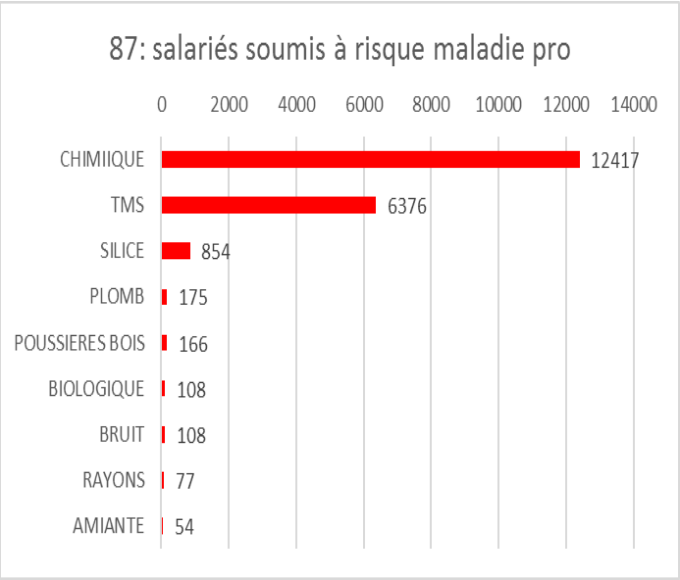




Le risque chimique reste une des principales causes de classement des salariés en surveillance renforcée. Les TMS ressortent peu puisque le critère de déclaration consiste en le port de charges supérieures à 55kg. Le faible taux de déclaration de travailleurs handicapés en Creuse interpelle lorsque l'on sait que ce département est l'un de ceux où la présence de ces travailleurs est proportionnellement la plus importante.

**Risques constatés :**

Salariés soumis à risque de maladie professionnelle.



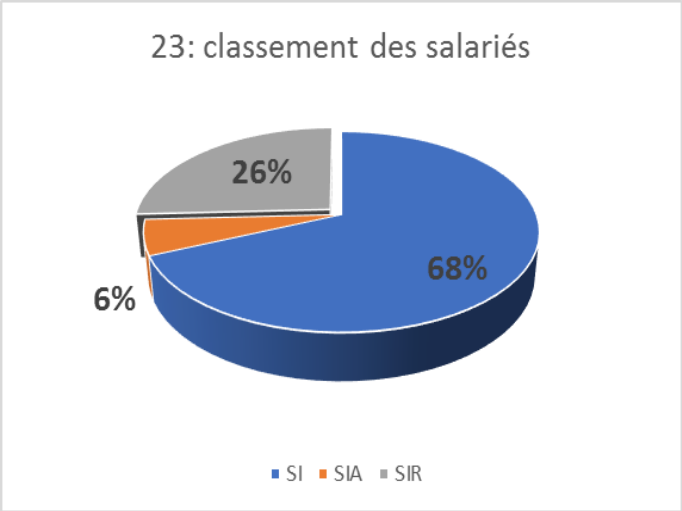



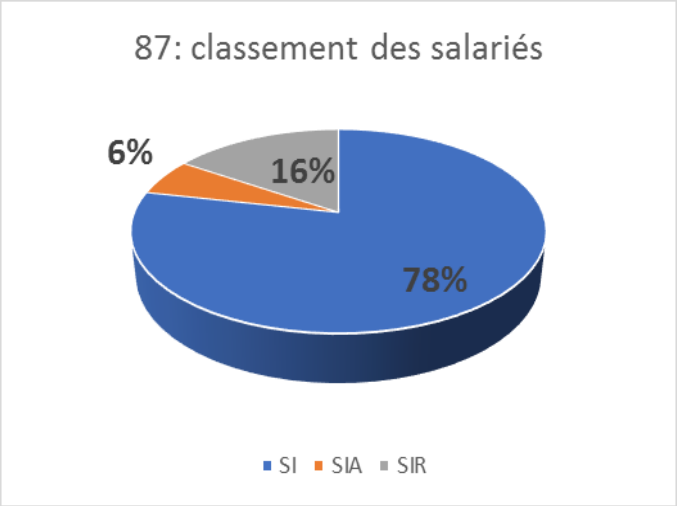

Sans surprise, le risque chimique et les TMS sont de loin les expositions les plus représentées.

# 6- Activité des équipes santé travail.

**Suivi individuel.**

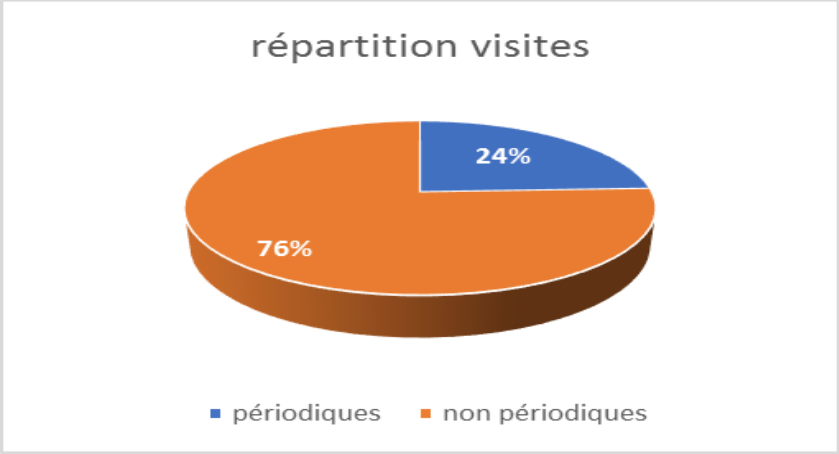
## Classement des salariés (déclarations des employeurs) :



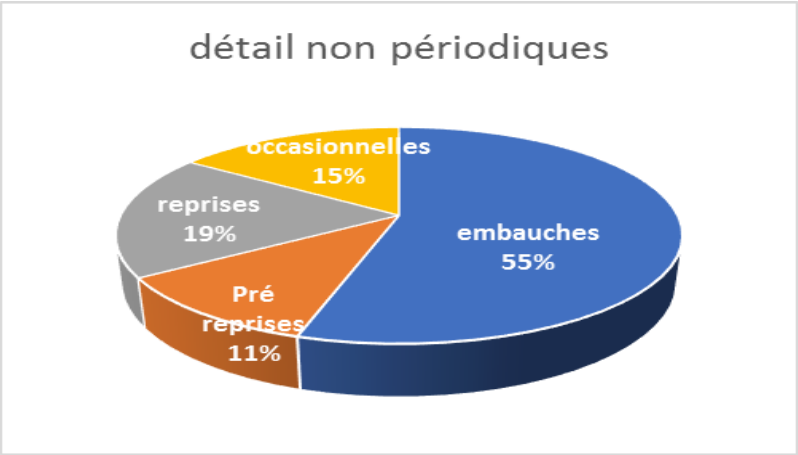




Une proportion sensiblement plus importante de salariés en surveillance renforcée est constatée en Creuse. La moyenne nationale est relevée autour de **18%**.

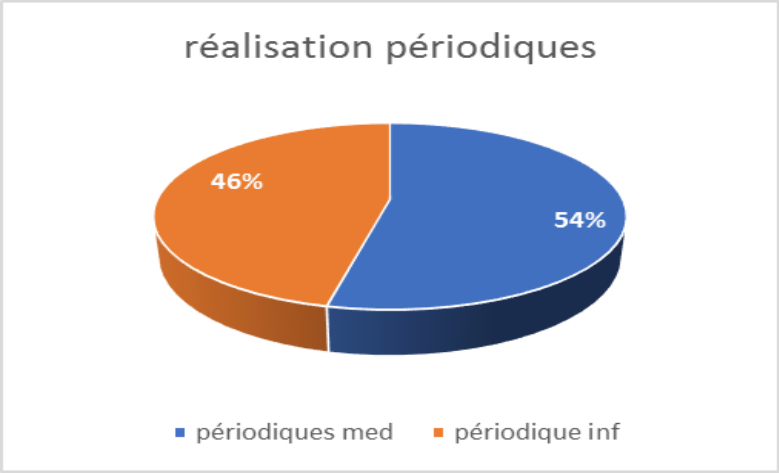
**37 381 visites** ont été réalisées par nos professionnels de santé en 2022.



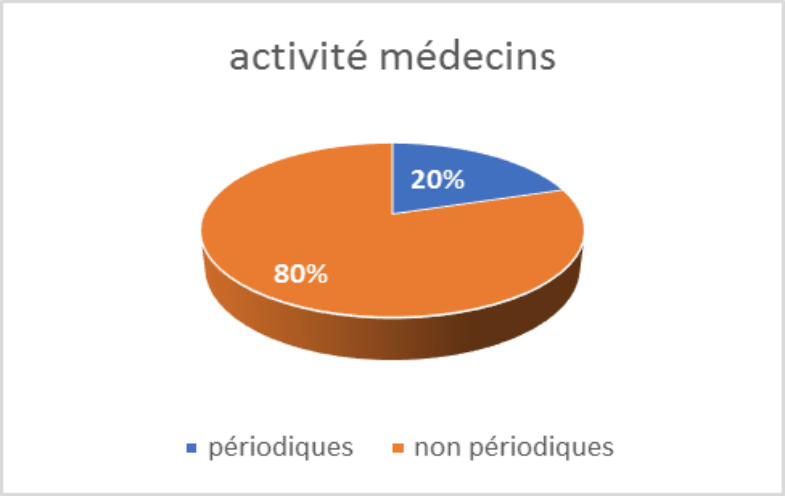

**76%** d'entre elles sont des visites non périodiques qui se répartissent comme indiqué ci dessous. Ceci est proche du niveau national qui se situe aux alentours de **75%.**



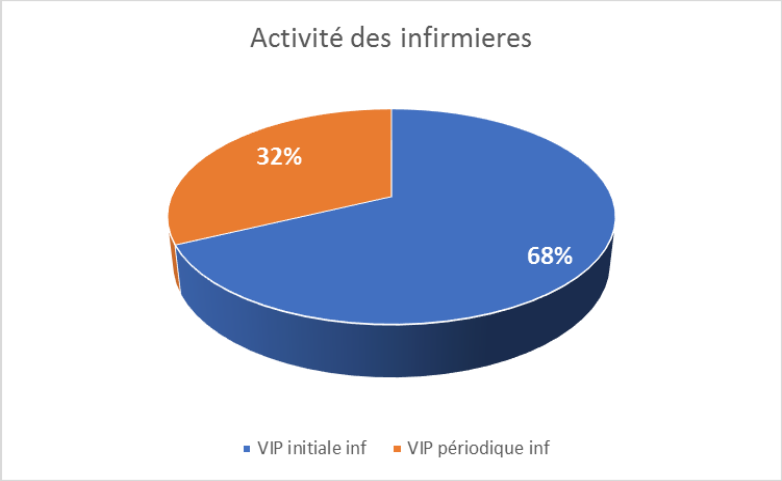

La taux des visites de pré reprise, à rapprocher d'un taux national de l'ordre de **9%** démontre l'engagement de longue date du service dans la démarche de maintien dans l'emploi. Les visites d'embauches se situent proches de la moyenne nationale relevée à **57%**.




**54%** des visites périodiques sont réalisées par les infirmièr(e)s.




Alors que l'activité des médecins se concentre désormais sur les visites non périodiques et se situe dans la proportion relevée nationalement.



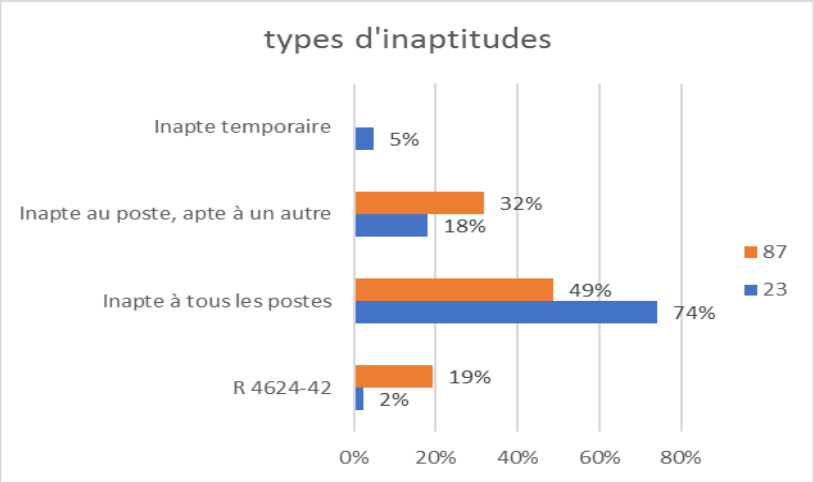

Les infirmières sont largement mobilisées par les visites initiales, contribuant à absorber la forte proportion des visites d'embauches. Ce constat n'est néanmoins pas très différent des pratiques nationales, puisque les infirmières réalisent nationalement en moyenne **64%** de visites initiales.

**Conclusions professionnelles - Inaptitudes :**

| | **23** | **87** |
|---|---|---|
| **R 4624-42** | 5 | 133 |
| **Inapte à tous les postes** | 153 | 336 |
| **Inapte au poste, apte à un autre** | 37 | 219 |
| **Inapte temporaire** | 10 | |
| | **205** | **688** |

On relève un pourcentage d'inaptitudes (en rapport des visites réalisées) plus élevé en Creuse qu'en Haute Vienne **2.8% contre 2.2%.** Il est possible d'y voir un effet de l'âge moyen élevé de la population.

La répartition par catégorie d'inaptitude laisse apparaître des différences notables.




## Maintien dans l'emploi.

### Activité des médecins du travail.

**271 personnes** ont été accompagnées directement par les médecins du travail dans une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle. Ce chiffre est probablement largement sous-évalué en raison d'une habitude non encore établie de la saisie de cette activité par les médecins.

### Activité du dispositif maintien dans l'emploi.

### Activité de l'assistante sociale.

L'assistante sociale du SPSTI 23-87 constitue une partie intégrante du dispositif de maintien dans l'emploi. Elle intervient à la demande des médecins du travail.

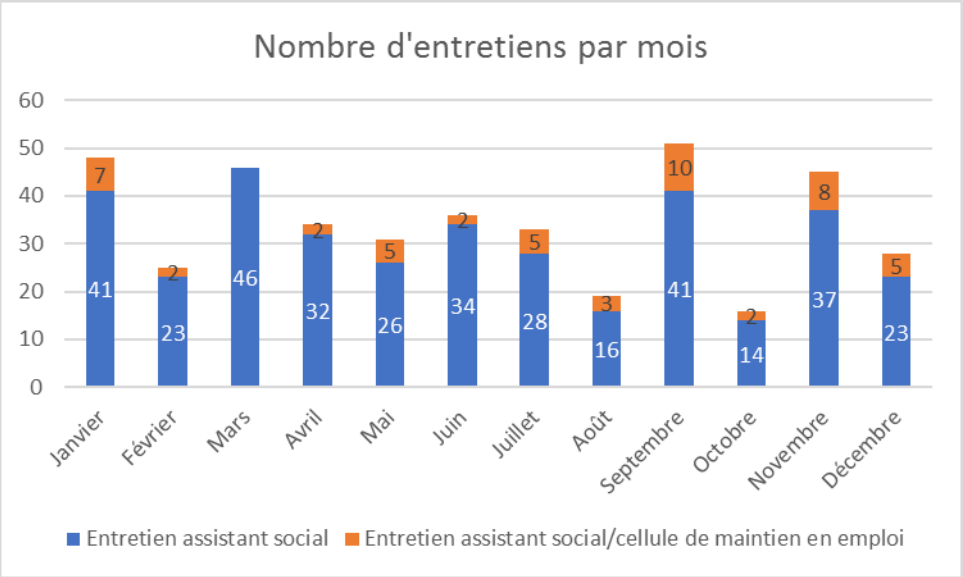
Elle contribue à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi par des actions individuelles, puisqu'elle est chargée d'accompagner les salariés dans leurs problématiques, le plus souvent liées au travail : manque d'informations, inquiétude sur le devenir professionnel, répercussions sur la vie personnelle, apparition de difficultés financières…Elle participe également à l'action pluridisciplinaire en ce domaine.

**1°) Données numériques sur les accompagnements individuels :**

**487 entretiens** réalisés (433 en présentiel et 54 téléphoniquement).
**246 entreprises** concernées

*Depuis la fusion une partie de cette activité concerne la Creuse.* ***21 entretiens*** *ont été réalisés principalement par téléphone. Les salariés accompagnés sont issus de* ***14 entreprises*** *adhérentes.*

L'accompagnement d'un salarié est un ensemble de démarches administratives, téléphoniques et d'entretiens individuels. En 2022, le nombre moyen d'entretiens mensuels est de **34.**




**Activité pluridisciplinaire de la cellule.**

Notre dispositif s'appuie lorsque cela est nécessaire sur une équipe pluridisciplinaire composée :

- ~ d'un médecin du travail référent,
- ~ d'ergonomes,
- ~ d'une assistante sociale
- ~ d'infirmières en santé au travail,
- ~ d'une technicienne HSE.

Cette équipe est en lien avec de nombreux partenaires :

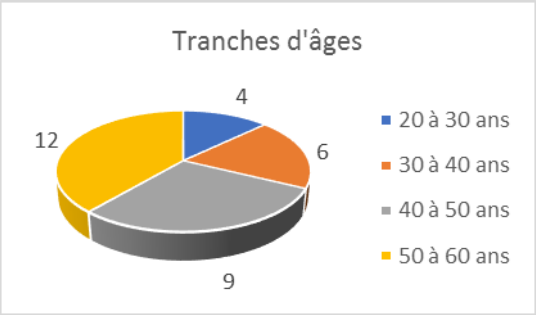
- Le service social de la CARSAT et les services de la CPAM,
- Les organismes de prévoyance,
- Cap Emploi,
- Les employeurs,
- La MDPH,
- Le Portail Formation et les organismes liés à l'évolution professionnelle,
- La CARSAT et les organismes de retraite complémentaire,
- Les différents fonds d'action sociale.
- La ligue contre le cancer.
- L'association « la marguerite ».
- Le service rhumatologie du CHU.
- Etc…

L'activité de l'équipe pluridisciplinaire du Dispositif de Prévention de la Désinsertion Professionnelle du SPSTI 23-87 a mobilisé un total de **près de 800 heures d'interventions**.

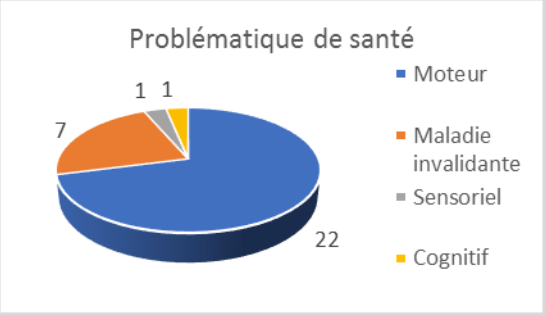
Du 1er janvier au 31 décembre 2022, après un coup d'arrêt mis par la crise sanitaire, l'activité remonte progressivement et une **cinquantaine de dossiers** ont été traités.

**1°) Caractéristiques générales ressortant des nouveaux dossiers.**

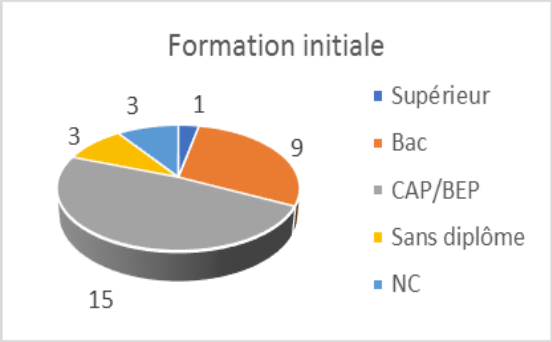
La plupart des nouveaux bénéficiaires se situent dans la tranche 50 à 60 ans, puis de 40 à 50 ans (en 2021, la part des 40-50 était plus importante que la part des 50-60).



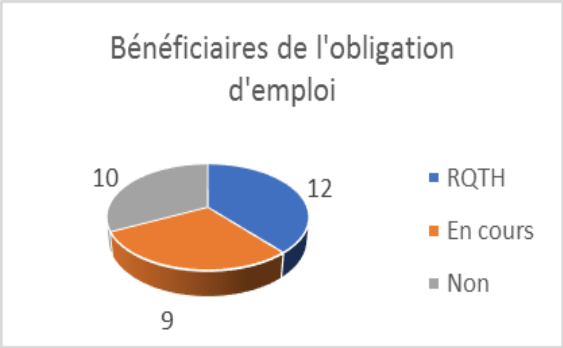

Comme chaque année, nous avons une prédominance nette, pour les ruptures médicoprofessionnelles liées aux troubles moteurs, avec 22 dossiers signalés :




Plus de la moitié des salariés ont un niveau de formation inférieur au Bac. Pour cette population, lorsque le maintien dans l'entreprise est impossible, la reconversion professionnelle peut également s'avérer difficile, d'autant plus lorsque les restrictions d'aptitudes sont importantes.

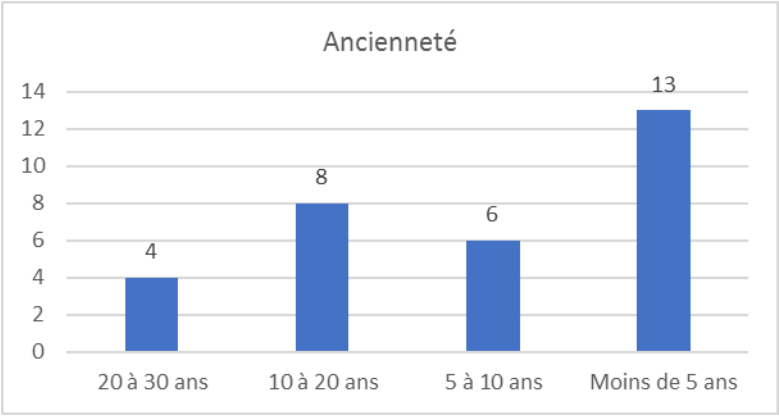



Cette année, nous notons une répartition quasiment égale entre les bénéficiaires d'une RQTH[1], les salariés non bénéficiaires et ceux dont une demande est en cours.

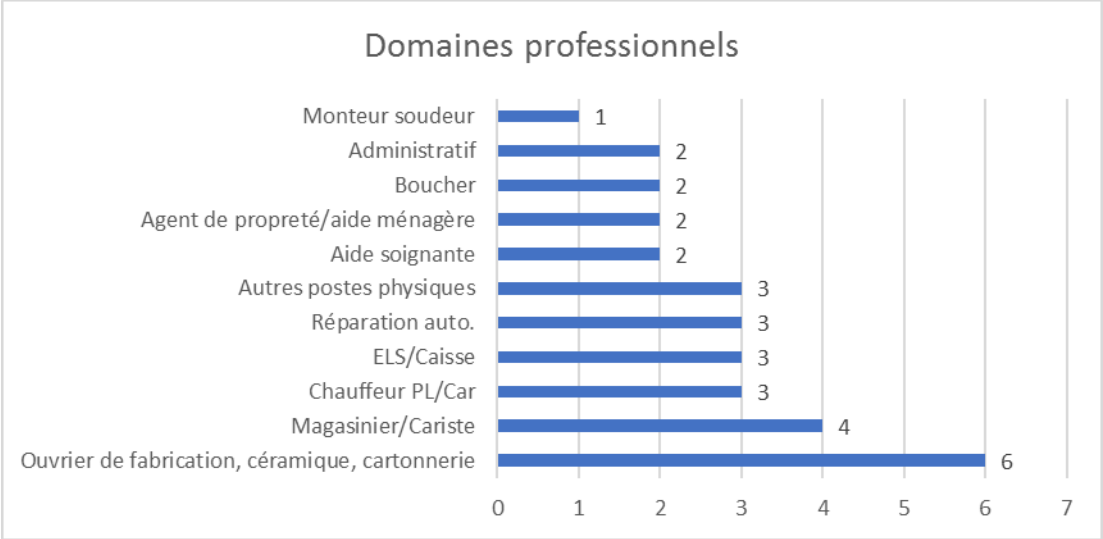



[1] Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés

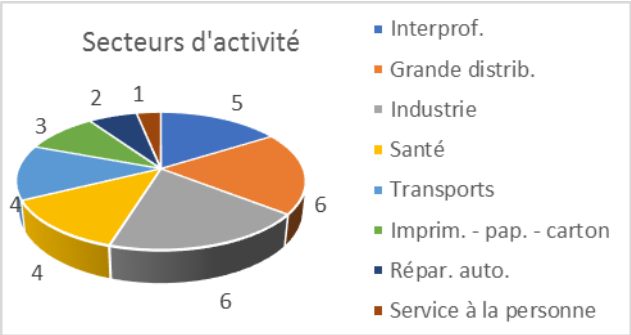
**Concernant leur situation dans l'entreprise**, la totalité est en CDI. 2 sont à temps partiel. Enfin, nous notons que la majorité des signalements effectués cette année, concerne des salariés qui ont une ancienneté de moins 5 ans.



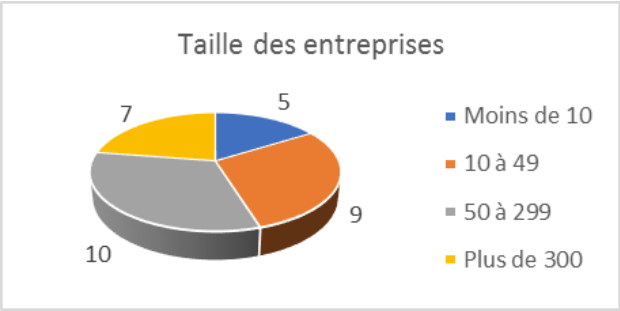

Enfin, bien que ce soit à des degrés différents, la grande majorité des salariés accompagnés effectue un travail physique (manutentions, travail debout, déplacements, etc.).




## 2°) Caractéristiques générales des entreprises concernées

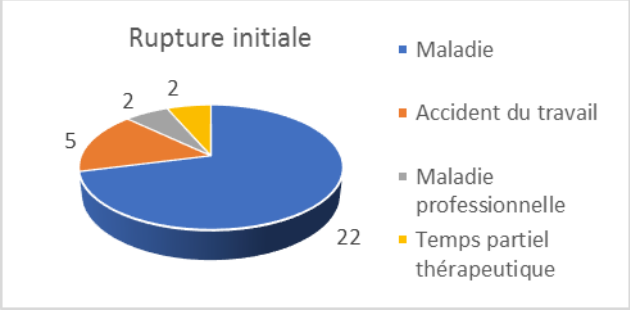



Les signalements de dossiers en 2022 ont concerné des salariés issus de 28 entreprises. La majorité provient du secteur professionnel de la grande distribution, suivi de l'industrie.




Les salariés, dont la situation a été signalée, travaillent principalement dans des PME de moins de 300 salariés, tandis que 5 travaillent dans des TPE, et 7 dans les entreprises de plus de 300 salariés.

**3°) Contexte des signalements**



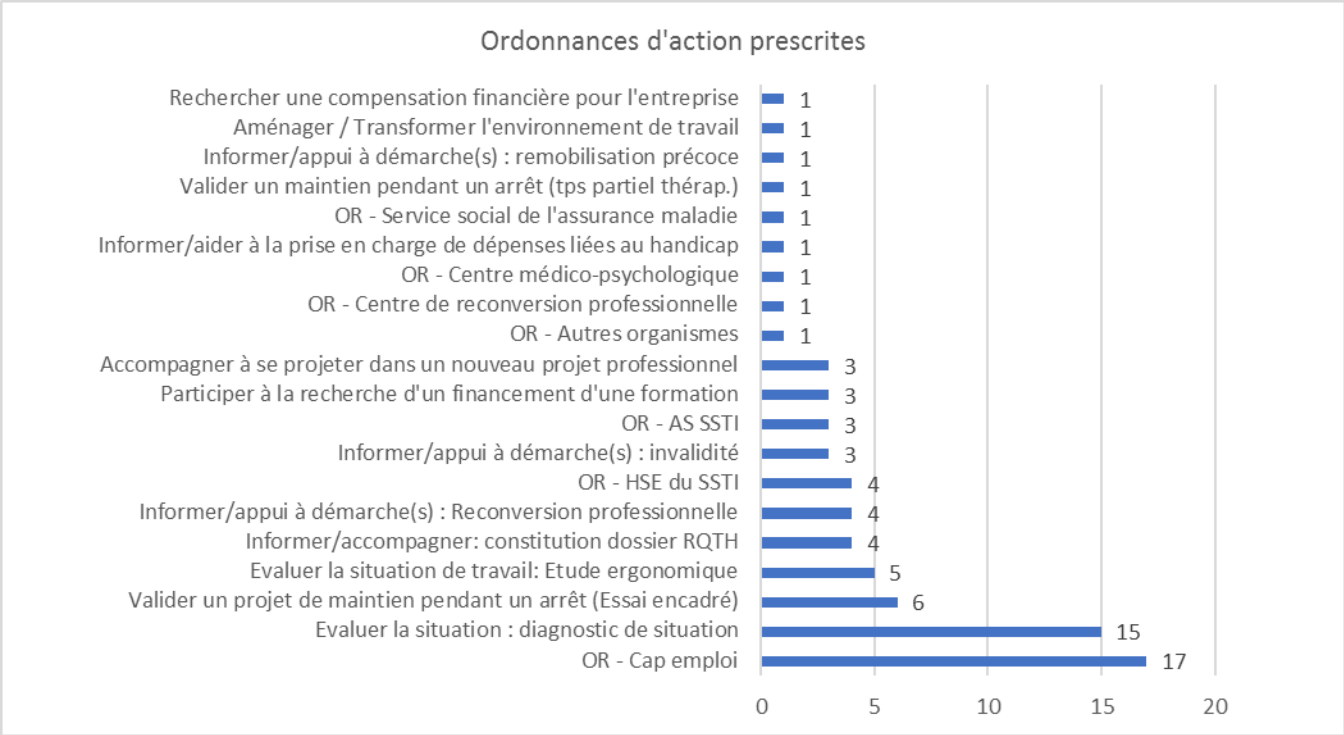

En 2022, 22 dossiers ont été signalés à cause d'une maladie.

7 sont en lien avec l'activité professionnelle (accidents du travail / maladies professionnelles).

Enfin, 2 salariés étaient en temps partiel thérapeutique au moment du signalement.

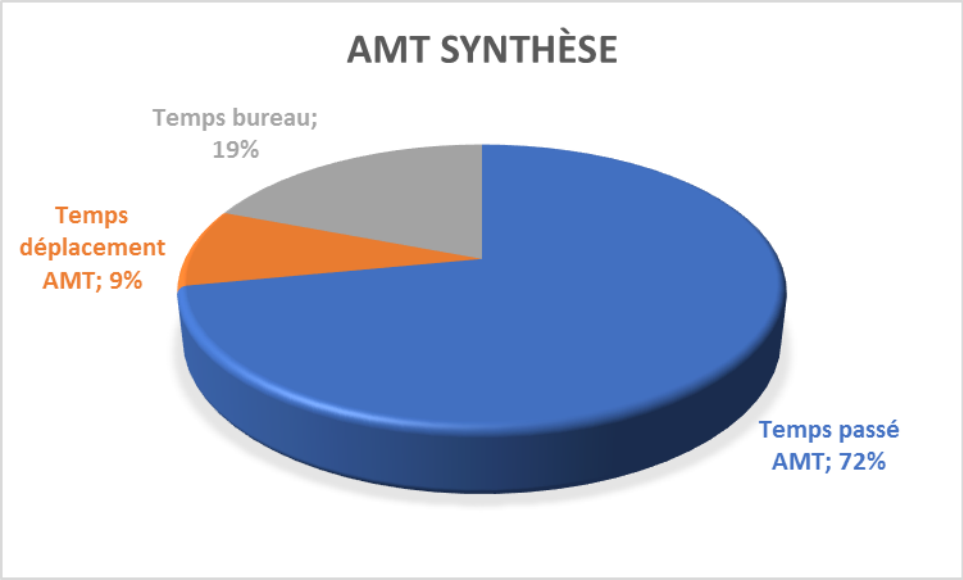
**Accompagnement par le dispositif.**

Les salariés accompagnés ont pu bénéficier de 76 ordonnances d'action, cette diversité montre la capacité d'adaptation de l'accompagnement par rapport aux spécificités de chaque cas.



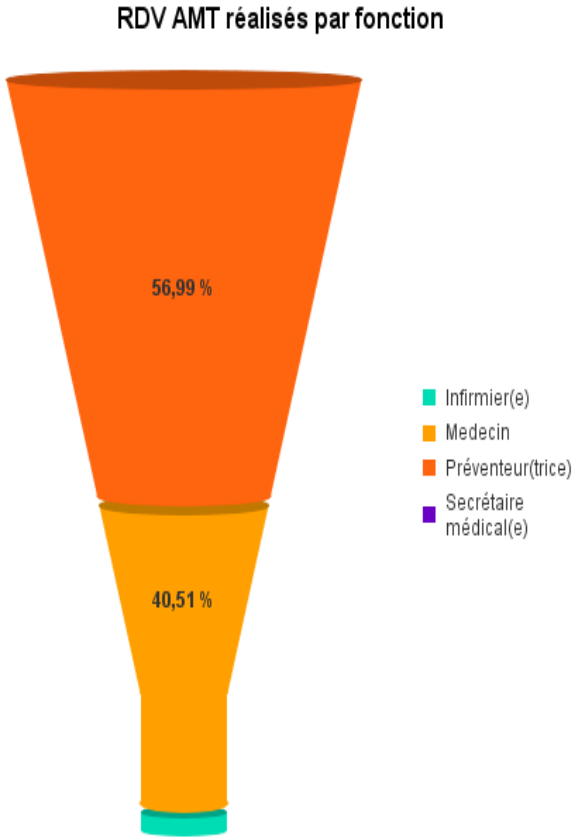
# Action en milieu de travail (AMT).

En 2022, **1335 entreprises** ont bénéficié de nos interventions qui ont généré **3007 rendez-vous. 12 610 heures** auront été consacrée aux interventions dans le milieu de travail.

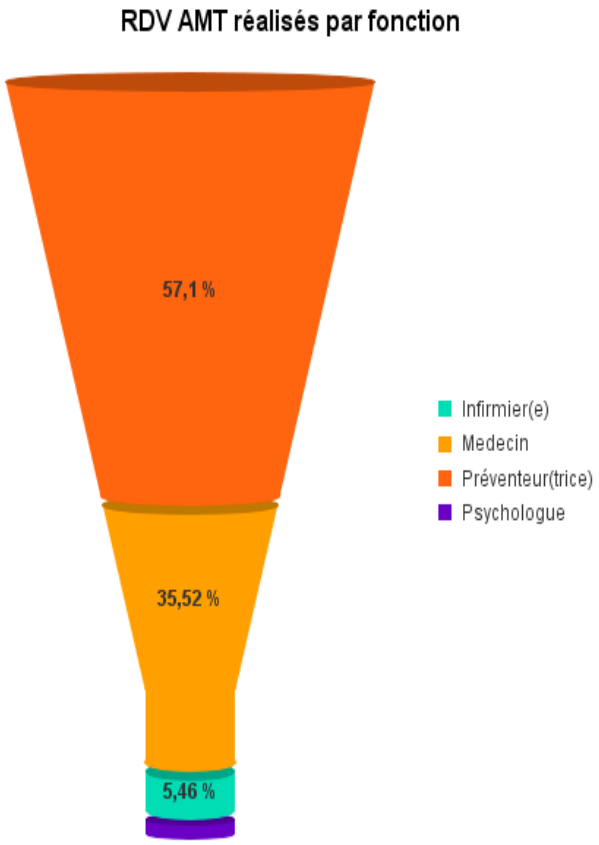



**AMT par fonction :**

Creuse

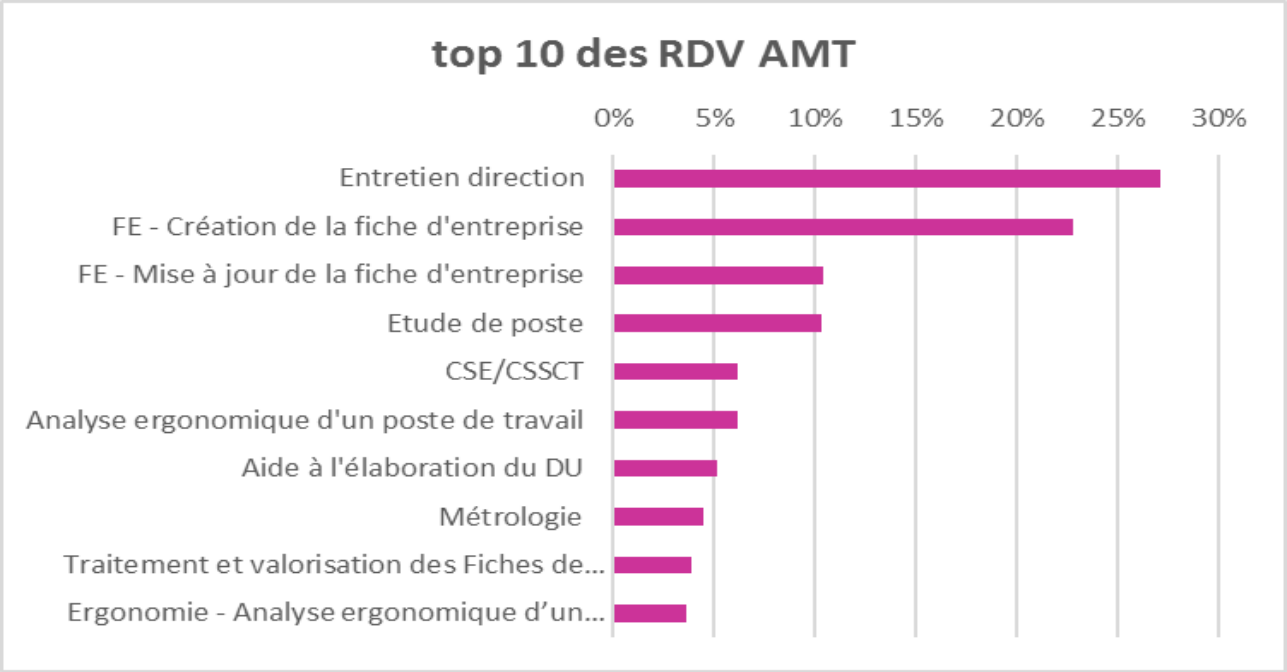



Haute Vienne



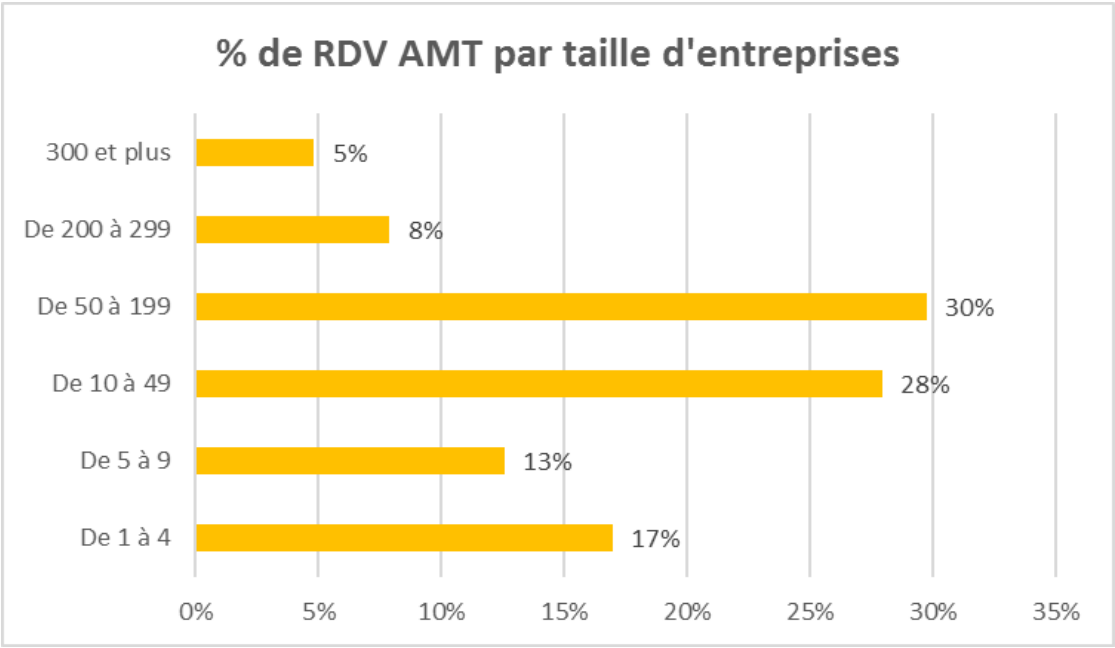
Logiquement ce sont les IPRP qui réalisent la plus grande partie de l'action en milieu de travail, il convient néanmoins de relever la forte implication des médecins en dépit d'une pression sans cesse croissante au niveau de la charge de travail générée par le suivi individuel.

Actions réalisées.

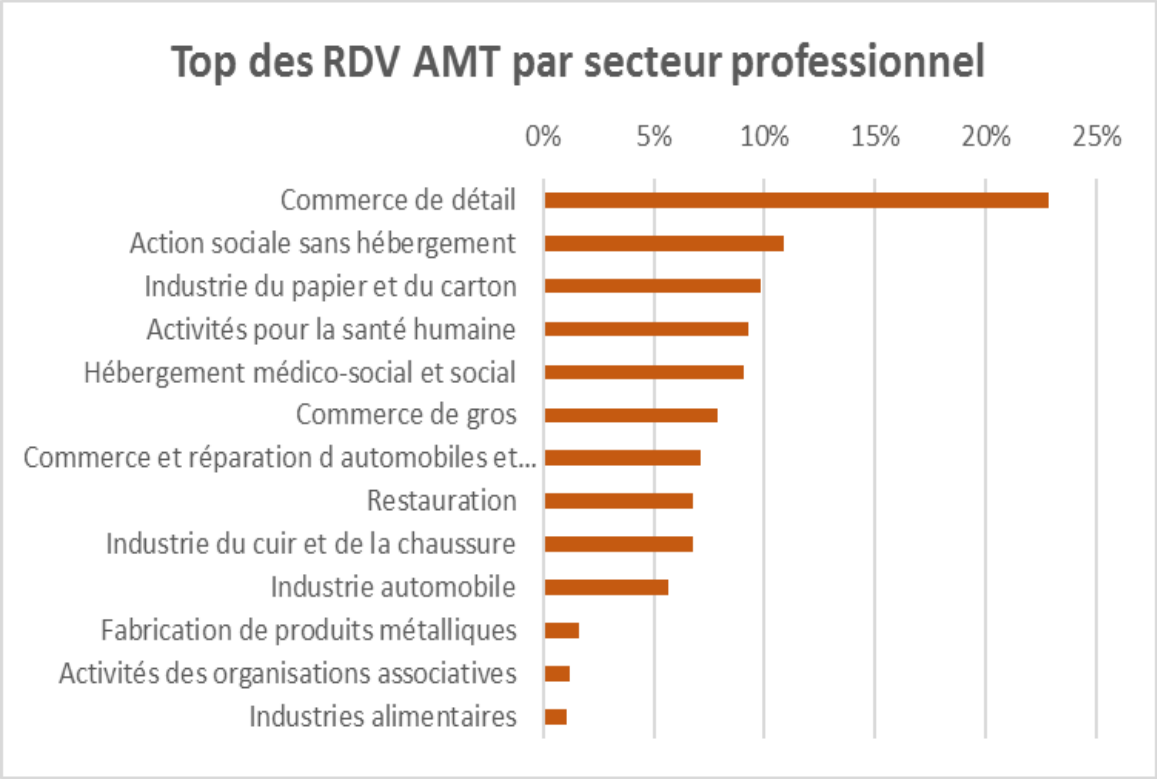



Le conseil aux employeurs reste l'activité principale. Les efforts consentis au niveau de l'évaluation des risques pour s'inscrire dans l'esprit de la réforme apparaissent au travers de la mobilisation dans la réalisation des fiches d'entreprises.

Auprès de quel profil d'adhérent :



En 2022, après deux années de crise sanitaires, notre activité en milieu de travail a connu une nette augmentation, ce sont les entreprises employant de 10 à 200 personnes qui nous ont particulièrement mobilisés. A noter que près de **30% de l'activité s'est déroulée dans les TPE**.




### Mission générales santé publique.

En 2022, le service a participé à plusieurs campagnes nationales :

- Les journées nationales de l'audition.
- Octobre rose.
- Le mois sans tabac.
- Mars bleu.
- Projet « bougeons en entreprise en collaboration avec Harmonie mutuelle.
- Journée nationale des aidants.

## 8- Projets conduits.

### Fusion avec l'ACIST 23.

Un des projets principaux de cette année 2022 a été la fusion avec l'ACIST 23 ; celle-ci a été entériné le 11 octobre 2022.

### Déploiement de la réforme.

En 2022, nous avons mis en place le principe de cotisation « per capita ».
Nous avons également proposé une offre pour les travailleurs indépendants.

La cellule maintien dans l'emploi étant active dans notre service depuis plus de 10 ans, Nous avons renforcé nos partenariats avec les acteurs du maintien dans l'emploi, et notamment, CAP emploi, la CPAM, la CARSAT, la ligue contre le cancer etc…
Nous avons commencé à déployer une structure adaptée au département de la Creuse en nous appuyant sur une psychologue du travail externe et en impliquant l'assistante social du travail de la Haute Vienne.

### Informatique.

En 2022, les deux services ont communément migré vers un nouveau logiciel métier, PREVENTIEL, dans la continuité de la fusion, une nouvelle migration vers une évolution de ce logiciel nommée UEGAR interviendra en 2023 afin d'assurer la fusion des bases informatiques dans les meilleures conditions.

*Dans ce qui précède, pour des questions de commodités rédactionnelles, les modes utilisés pour les désignations de fonctions sont à considérer comme génériques et ne se réfère pas à un genre particulier.*

# Conclusion

2022 est une année à placer sous le signe du changement, celui-ci a commencé par l'application de la réforme à partir du 1er avril, il s'est poursuivi par l'utilisation d'un nouveau logiciel métier et s'est conclu par la fusion entre nos services.

A part quelques spécificités bien identifiées, l'environnement des services dans les deux départements est assez similaire et ne justifiera pas dans l'avenir une présentation différenciée pour chacun d'entre eux.

Le rapprochement avec les indicateurs nationaux montre également que le service dans l'un ou l'autre des départements ne se démarque pas significativement des pratiques nationales.

Une des particularités les plus impactantes reste la difficulté à attirer des médecins du travail dans nos territoires et particulièrement en Creuse. Nous ne sommes néanmoins pas les seuls à connaître ces difficultés qui ne feront que s'accroître au vu de l'évolution attendue de la démographie médicale dans notre spécialité. Des solutions innovantes devront être envisagée ceci ne pourra se faire qu'avec l'appui de l'organisme de tutelle.