

PV DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE 2021



SANTE AU TRAVAIL 72

Association régie par la loi du 1er juillet 1901

Inscrite à la Préfecture de la Sarthe sous le n° 905

9 rue Arnold Dolmetsch – 72021 LE MANS CEDEX 2

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

DU JEUDI 24 JUIN 2021

Les adhérents de l'Association SANTE AU TRAVAIL 72 se sont réunis en Assemblée Générale Ordinaire le JEUDI 24 JUIN 2021, au siège de l'Association – 9 rue Arnold Dolmetsch au MANS, afin de délibérer sur l'ordre du jour suivant :

- I. Approbation du Procès-Verbal de l'Assemblée Générale 2020
- II. Rapport moral du Président
- III. Rapport administratif
- IV. Compte-rendu financier
- V. Cotisations 2022
- VI. Rapport médical et technique
- VII. Vote des résolutions : dispositif 2021 pour le vote électronique.
- VIII. Questions diverses

◆◆◆◆◆◆◆◆

L'Assemblée générale a réuni 20 employeurs représentant directement 32 établissements comptant 2965 salariés. Par l'intermédiaire des pouvoirs dont ils étaient porteurs, ils représentaient 200 adhérents (soit 764 salariés) sur 10 746 adhérents à jour de leur cotisation 2020 (soit 117 315 salariés).

La séance est ouverte à 09h00 par Monsieur Gaëtan BIGNON, Chargé de communication.

« Bonjour à toutes et à tous. Bienvenue à l'Assemblée Générale de Santé au Travail 72 qui pour une deuxième année consécutive est en distanciel.

Au nom du Conseil d'Administration, de la Direction Générale ici présente et du personnel de Santé au Travail 72, bienvenue à cette Assemblée Générale 2021 qui rend compte de l'activité du Service pour l'année 2020.

Contexte sanitaire exceptionnel oblige, comme l'an passé, nous avons dématérialisé cette Assemblée Générale à laquelle vous participez en visio.

Et pour le vote des résolutions, il aura lieu de façon électronique également à l'issue de l'AG. Toutes les informations pour le vote seront précisées en fin d'Assemblée Générale.

Quelques informations pour le bon déroulé de cette Assemblée Générale mais j'imagine que vous avez maintenant l'habitude depuis 1 an ½ avec les visios.

Vous, à distance, adhérents, votre micro est coupé pour permettre une meilleure qualité du son et éviter des échos et pour des problèmes aussi de bande passante en fonction des débits.

Nous aurons différents intervenants lors de cette Assemblée Générale.

Il vous sera possible de poser vos questions dans l'outil chat.

Un modérateur remontera toutes les questions qui seront retranscrites en fin d'Assemblée Générale.

Sachez enfin que cette visio est enregistrée ce qui permet de rédiger le PV de l'Assemblée Générale qui sera fourni avant la suivante.

Petit rappel de l'ordre du jour :

Nous commencerons par l'approbation du PV 2020 par Jean-Marc LAFFAY, Président de Santé au Travail 72 qui continuera avec le rapport moral.

Muriel HUSSET, Directrice Générale, prendra la parole pour le rapport administratif.

Nous laisserons ensuite la parole à Ophélie BLANCHARD FREARD du cabinet FITECO et Monsieur PROUST, expert aux comptes pour ce qui est du compte rendu financier.

Nous arriverons sur les cotisations 2022 où Muriel HUSSET prendra la parole.

En l'absence de docteur BOUVELOT, médecin coordonnateur de Santé au Travail 72, Muriel HUSSET vous présentera une synthèse du rapport médical et technique.

En fin de présentation, je vous réexpliquerai le dispositif pour le vote des résolutions.

Et enfin nous passerons aux questions diverses.

Voilà, nous allons pouvoir commencer. Le tout sur 2h. Voilà à 11h, on devrait être libérés.

Je laisse donc la parole à Jean-Marc LAFFAY pour l'approbation du PV 2020. »

I. APPROBATION DU PROCES VERBAL DE L'ASSEMBLEE GENERALE 2020

« Bonjour à tous. Merci d'être avec nous lors de cette Assemblée Générale.

Tout d'abord nos remerciements à Monsieur PROUST, notre commissaire aux comptes et puis à Ophélie BLANCHARD-FREARD, expert-comptable du cabinet FITECO, qui nous accompagnent et dont on apprécie les conseils particulièrement dans des années comme celle qu'on vient de suivre.

Et puis bien sûr merci à tous ceux qui sont présents, les administrateurs qui gèrent Santé au Travail à mes côtés, la Direction et les personnels qui ont eux aussi été très sollicités cette année.

L'approbation du PV de l'Assemblée Générale 2020, c'est la résolution 1 sur laquelle vous aurez à vous prononcer tout à l'heure comme vous l'a indiqué Gaëtan. Ce sera la première résolution sur laquelle vous serez amenés à vous prononcer à distance comme en présentiel. »

II. RAPPORT MORAL DU PRESIDENT

Monsieur LAFFAY présente le rapport moral.

« Le rapport moral, vous me pardonnerez, je vais lire les quelques lignes de synthèse donc ça sera peut-être un peu moins fluide qu'une parole libre mais ça nécessitait quand même d'être un petit peu structuré.

L'année 2020 a été pour nous tous une année inédite à plus d'un point. Je le sais que cela l'a été pour vous également. Si la pandémie de la Covid 19 que nous avons connue a impacté nos vies personnelles et professionnelles, elle a également souligné l'importance de la santé des personnes dans la vie des entreprises.

Pour Santé au Travail 72, 2020 a été une année d'adaptation et d'innovation dans la façon d'accompagner les entreprises. Malgré le risque biologique lié au coronavirus étendu à l'ensemble du territoire, le lien avec les quelques 12 000 entreprises du département n'a jamais été rompu. Même en mode dégradé, les équipes de Santé au Travail 72 ont continué de mener à bien les missions qui incombent à un service de santé au travail en apportant des réponses concrètes et opérationnelles grâce à une connaissance de la réalité du terrain.

Nous avons pu maintenir une capacité d'accueil physique dans nos locaux pour les visites prioritaires et indispensables et avons développé en un temps record la téléconsultation et la visio-consultation pour assurer les visites médicales dans le respect des consignes sanitaires. La crise sanitaire couplée à un ralentissement notable de l'activité économique a révélé à quel point la prévention au travail et la santé des salariés sont primordiales.

Ce rapport d'activité met en lumière nos actions de l'année écoulée. Vous découvrirez les résultats chiffrés de nos actions de prévention et de conseil en santé au travail ainsi que les aspects qualitatifs de l'accomplissement de nos missions sans oublier les événements qui ont marqué 2020.

Dans le but d'obtenir un nouvel agrément délivré pour une durée de 5 ans par la DREETS, ce qu'on appelait avant la DIRECCTE, et dans la perspective d'une réforme imminente des services de santé au travail. Il faut savoir qu'en ce moment des décrets sont validés au Sénat. Santé au Travail 72 a à corps de

démontrer son agilité et sa capacité d'adaptation et de transformation, ce que nous faisons d'ailleurs à l'échelle régionale et nationale sous l'égide du réseau Présanse.

Proactifs et faisant preuve d'ambition, nous nous préparons aux exigences d'un futur plan imaginé par notre ministère de tutelle et les partenaires sociaux.

Voilà pour ce qui est de mon rapport moral.

Je tiens également à vous indiquer que nous allons devoir procéder au vote pour vos nouveaux administrateurs qui pour certains sont les mêmes et qui pour d'autres ont été amenés à quitter le Conseil d'Administration qu'ils soient atteints par la limite d'âge ou d'autres raisons. Vous savez que nous sommes mandatés par nos organisations et que parfois ça génère quelques mouvements. C'est le principe de l'association paritaire qu'est la nôtre.

Bien sûr je remercie avec beaucoup de chaleur l'ensemble des administrateurs qui ont su travailler à nos côtés, aux côtés de la Direction dans un moment de vie associative et d'entreprise particulièrement compliqué en 2020 et encore en ce début d'année 2021. Donc vraiment je les remercie chaleureusement. Je souhaite aussi la bienvenue aux nouveaux administrateurs.

Vous avez leurs noms dans les 2 planches qui sont présentées dans les résolutions. Je peux en faire l'énoncé si vous le souhaitez. Donc en fait, nous avons dans la composition du Conseil d'Administration actuelle :

- Bernard CELLE pour l'UIMS qui est un administrateur sortant et que je remercie
- Céline FORTIER de la CFDT qui reste bien sûr et qui est membre du bureau
- François GONÇALVES qui est Force Ouvrière qui est toujours présent
- Jean-Marc LAFFAY, moi-même donc du MEDEF
- Yannick LE HO, CFTC
- Dominique André MOUTIERS, président de la FFB représentant la CPME 72 qui également nous a informé de son départ et il sera assurément remplacé
- Francine RENAUDIN de l'U2P
- Laurent RENIER de la CGT
- et Pascal ROBERT, CFE-CGC également présent aujourd'hui

C'est le Conseil d'Administration actuel.

Il y a 2 départs au Conseil d'Administration donc de nouveaux administrateurs :

- Loïc BESSIN, UIMS, qui remplace donc Bernard CELLE
- Franck DAGUIN du Medef. il y avait une place vacante au MEDEF.
- Céline FORTIER, CFDT, qui reste
- Jean-Marc GEOFFRIN de la CPME 72 qui vient succéder à Dominique André MOUTIERS pour la FFB
- François GONÇALVES qui reste bien sûr pour FO
- Jean-Marc LAFFAY, MEDEF, votre président qui vous propose sa candidature
- Yannick LE HO, CFTC
- Francine RENAUDIN, l'U2P
- Pascal ROBERT, CFE-CGC, toujours présent
- Ainsi que Latifa SAM de la CGT

Voilà ce que sera la composition de votre prochain Conseil d'Administration si vous le souhaitez. Je passe la parole à Muriel HUSSET, Directrice Générale de Santé au Travail. »

III. RAPPORT ADMINISTRATIF

Madame HUSSET, Directrice Générale, présente le rapport administratif.

« Bonjour à toutes et à tous.

Pour commencer, je voulais juste vous rappeler le rapport annuel 2020 qui a été édité et que vous avez dû recevoir en version dématérialisée, il y a quelques jours. Vous verrez qu'on y fera référence pendant ces deux heures et si vous avez des questions sur ce rapport, je vous propose d'en parler en questions diverses.

Comme chaque année, je fais un petit point sur les faits marquants de l'année écoulée.

En ce qui concerne 2020 :

En janvier-février : c'est le déménagement pour certains centres de ST72 puisque la Foucaudière va déménager et va se retrouver sur la Cartoucherie pour ceux qui connaissent Le Mans, sur la rocade. A la fois on sécurise ainsi l'accès pour les salariés qui viennent en visite parce qu'il faut dire qu'à la Foucaudière, le soir à partir de 18h, ce n'est pas très bien éclairé et en même temps on en profite pour que nos salariés collaborateurs ST 72 travaillent dans de meilleures conditions.

En février, fin janvier-début février : sur Sablé, pour ceux qui connaissent, nous avons deux centres éloignés d'un kilomètre à peu près. Nous les avons réunis sur le même parking ce qui fluidifie aussi pour les salariés qui viennent passer des visites. S'ils se trompent de centres, ils n'ont pas ce kilomètre à parcourir, ils ont juste à traverser le parking.

Voilà pour le début d'année.

En mars, tout en continuant ses missions de santé au travail et de prévention, ST72 se retrouve au côté du CHM et l'ARS pour mettre en place le dispositif CovAmbu dont vous aurez un focus dans le rapport annuel dont je vous parlais tout à l'heure et ce qui permettra à 952 personnels, personnes pardon, d'être dépistées, d'avoir un PCR. On est loin à l'époque des queues interminables devant les laboratoires. Il fallait faire très vite et avec le CHM, on a tout mis en place en quelques heures et on vous en parle dans le rapport annuel et vous avez eu une intervention l'année dernière de Madame DALI-YOUCÉF qui était venue expliquer comment nous avons fait.

Au mois d'avril, nous sommes invités et nous animons un webinaire avec le MEDEF sur les gestes barrières, comment s'organiser en cette période de pandémie, le port du masque, donc webinaire avec le MEDEF.

Par la même occasion, ST72 gazouille puisqu'on va ouvrir notre compte Twitter. Je vous rappelle que LinkedIn, on avait ouvert LinkedIn en octobre 2019 et qu'aujourd'hui nous sommes la 2^{ème} page la plus consultée sur les services de santé au travail de la région.

Le mois de mai arrive, on commence à parler déconfinement et pendant cette période les IPRP de chez nous créé un guide pour accompagner les entreprises ou dans la continuité ou dans la reprise de l'activité. Le 4 mai, ce guide sera diffusé à l'ensemble de nos adhérents. Le 7 mai, ces mêmes préventeurs animeront 2 visio-conférences pour répondre aux questions liées à ce document et pour aider les entreprises à reprendre leur activité le 11 mai.

Arrive le mois de juin, et comme en novembre, nous accueillons des internes. Dans le but de l'attractivité de la filière médecine du travail, nous accueillons chaque année un

ou 2 internes. Même malgré la pandémie de 2020, nous avons réussi les 2 semestres à accueillir un interne.

Au mois de juin, Assemblée générale. ST72 innove au sein de ST72 mais aussi au niveau de la région puisque c'est le premier service qui fera son Assemblée Générale complètement dématérialisée. Cela ouvre la voie bien sûr à tout ce qu'on pourra appeler rencontre 2.0 par la suite.

En juillet, enquête nationale Harris qui est une enquête sur la satisfaction des adhérents par rapport à leur service de santé au travail. C'est à échelon national et vous avez les résultats de cette enquête dans le rapport annuel dont je vous parlais encore tout à l'heure.

Au mois de septembre, on vous a mis une photo de Monsieur LAFFAY, pourquoi ? Parce qu'en fait Monsieur LAFFAY, notre Président, intègre le Conseil d'Administration de Présanse Nationale qui est la fédération des services de santé au travail de France.

Toujours en septembre, Santé au Travail participe aux rencontres santé-travail organisées par Présanse Nationale avec 2 webinaires, un sur le télétravail puisque c'est quelque chose qui a été mis en place très vite donc on a essayé d'aider nos adhérents à mettre le télétravail en place et de continuer à mettre en place et sur la gestion d'un cas Covid dans l'entreprise. Je vous rappelle qu'en septembre, le gros problème de gérer ces cas Covid dans les entreprises.

En octobre, création d'un livret d'accueil pour les nouveaux administrateurs de Santé au Travail 72. On a créé un livret pour mieux nous faire connaître auprès de nos nouveaux administrateurs donc qui pourront avoir ce livret dans quelques semaines.

Toujours en octobre, présentation de notre nouvelle organisation qu'on mettra en place en janvier 2021 puisque je vous rappelle que nous travaillons avec un cabinet d'ergonomie qui est le cabinet ANCOE, on travaille avec lui depuis à peu près deux ans, ce cabinet a rencontré différents employeurs pour identifier les besoins mais identifier aussi des dysfonctionnements avec nos adhérents.

Nous allons présenter cette nouvelle organisation à l'ensemble des collaborateurs ST72. La mise en place aura lieu en 2021, mais ça je vous en parlerai plus à l'AG de 2022, mais pour vous donner quand même quelques pistes, nous avons divisé notre département en trois territoires de façon à mieux répartir les ressources humaines de ST72 et par là même de mieux répondre aux besoins des adhérents.

En novembre, le docteur BOUVELOT est l'invitée de France Bleu Maine pour parler de l'état de santé des salariés en cette période de pandémie.

Et puis en décembre, ST72 se lance dans la labellisation avec le label AMEXIST dont je vais vous faire un petit focus.

S'il y a des questions sur ces points forts, n'hésitez pas à les poser dans le chat.

Je vais donc vous parler de la démarche AMEXIST.

Sur l'impulsion du CA, ST72 s'est engagée dans la démarche je vous disais fin 2020. Cette démarche a été initiée par Présanse Nationale par le label AMEXIST en 2004. Cette démarche est encouragée dans un premier temps par les fédérations car elle traite des enjeux majeurs des services de santé au travail tels que l'analyse des besoins comme je vous disais tout à l'heure, le projet de service, le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ce qu'on appelle le CPOM et au final bien sûr l'agrément.

D'ailleurs à l'échelon régional, à court terme, tous les services, les 13 services de santé au travail devraient s'engager dans cette démarche.

Concrètement, la démarche, ce DPST qu'est-ce que c'est ? Ce DPST poursuit 5 objectifs majeurs dont les 5 cibles sont, c'est pour ça que vous avez cette jolie cible sur la diapositive, voilà l'explication :

- Pour la direction et la gouvernance : en clarifiant les activités qui sont liées aux missions confiées bien évidemment en traitant les éventuels dysfonctionnements puisqu'il y en a toujours et en rendant encore plus fluides les relations avec le service de manière générale.
- Pour les salariés de ST72 : en renforçant le travail en mode projet, en mettant l'accent sur la communication et la collaboration active à la démarche
- Pour le réseau santé travail puisque on partage avec les autres services de la région et notamment sur le PRST qui est le Plan Régional de Santé Travail.
- Pour les adhérents bien sûr et les salariés, on ne les a pas oubliés : en améliorant le service rendu et en renforçant la compréhension de nos missions.
- Et enfin bien sûr avec les partenaires institutionnels : en instaurant une relation de confiance, de partenariat permettant notamment de faciliter à terme l'obtention de l'agrément pour 5 ans.

Le calendrier prévisionnel de cette labellisation, nous espérons pouvoir l'avoir en mars 2022. N'hésitez pas non plus à poser des questions sur ce label AMEXIST.

En ce qui concerne l'informatique, je fais toujours un point. Si vous vous souvenez bien, l'année dernière, on vous a annoncé que nous avons fait l'acquisition d'un nouveau logiciel métier. Il aurait dû être mis en place en juin 2020. La crise sanitaire a fait que nous avons été décalés de 6 mois et donc cette installation a eu lieu en janvier 2021. Dans le dernier semestre, nous avons formé tous nos collaborateurs donc les 180 salariés à ce nouveau logiciel métier de façon à ce qu'il puisse être opérationnel au public dès le mois de janvier après la migration.

Quand en 2019, là je remonte 2 ans en arrière, je vous avais dit que nous étions en train d'héberger nos serveurs à l'extérieur, on ne s'attendait pas du tout à ce que cela nous permette, par la fluidité de l'hébergement, de mettre en place cette visio-consultation qui a bien été utile pour les entreprises qui, le terme était je crois me souvenir utile à la nation, pendant le confinement et même après pour les autres entreprises.

Et puis cet hébergement nous a permis aussi en interne de mettre en place le télétravail pour nos collaborateurs.

Maintenant, un petit point sur les ressources humaines de ST72.

Une baisse bien évidemment du temps médical qui ne vous étonnera pas, malgré l'arrivée en 2020, d'un médecin européen. On vous l'avait prédit, des médecins partent en retraite. On est sur une population malheureusement vieillissante et puis certains médecins qui étaient en cumul emploi retraite nous ont quitté aussi.

On collabore malgré tout avec 3 cabinets de recrutement toujours pour les médecins en sachant que la crise a rendu difficile le recrutement, les entretiens d'embauche étaient compliqués d'autant que ce sont souvent des médecins étrangers. C'était difficile de les faire venir sur le territoire.

En ce qui concerne l'équipe technique et les autres métiers des collaborateurs, on a une stabilité. Pour information, nous avons 26 personnes sur le service administratif.

Maintenant, un petit focus aussi sur nos adhérents et nos salariés.

Aujourd'hui, vous voyez que nous avons 11 459 adhérents ce qui représente, alors quand vous voyez la petite courbe en bas, vous voyez que, en fait 80% de nos adhérents approximativement sont des entreprises de moins de 50 salariés.

Le petit 1 à gauche signifie que la plus petite entreprise a un salarié et la plus grosse entreprise a 2 809 salariés.

Et la petite flèche qui va monter, on a en moyenne des entreprises qui auraient 12 salariés en moyenne.

En ce qui concerne maintenant nos centres de consultation et les salariés qui se rendent dans ces centres de consultation. 15 centres de consultation, ce sont les points rouges enfin orange sur la carte et 7 centres annexes.

La différence entre les centres de consultation fixes et annexes, les bleus ne sont pas ouverts tous les jours. C'est la seule différence. Nous sommes chez nous mais nous ne sommes pas ouverts tous les jours.

Nous avons fermé en 2020, le Grand-Lucé et prochainement, nous allons fermer la Suze qui va disparaître sur la carte pour mieux toujours accueillir nos salariés et permettre à nos équipes pluridisciplinaires de mieux collaborer. Nous privilégions maintenant les moyens centres et les gros centres de façon à ce que tout le monde s'y retrouve tant pour nos salariés que pour le collaborateur ST72.

136 455 salariés répartis, aussi c'est un peu comme les entreprises, répartis de la façon suivante : 80-20. C'est à dire 80% de suivi individuel ou adapté et 20% de suivi renforcé.

Aujourd'hui, la situation sanitaire ne nous a pas permis de vous faire un bilan des réunions de sensibilisation puisqu'elles n'ont pas eu lieu en 2020 ou très peu donc le peu de chiffres que l'on avait on n'a pas souhaité vous le montrer puisqu'il n'y a eu que de janvier à mars en fait. Elles ont toutes été reportées en 2021.

On a fait quelques visios mais on devrait reprendre un cours normal des choses en septembre j'espère.

Comme je vous le disais tout à l'heure, tous ces éléments sont abordés dans le rapport annuel que vous avez reçu. N'hésitez pas à le consulter et à nous poser des questions si vous le souhaitez.

Voilà en ce qui concerne le rapport administratif.

Je vous laisse quelques instants pour poser vos questions si vous le souhaitez sur le chat sinon je vais passer la parole à Ophélie BLANCHARD-FREARD pour le rapport comptable.

Merci de votre attention. »

IV. COMPTE-RENDU FINANCIER

Madame Ophélie BLANCHARD-FREARD, Expert-comptable – FITECO, présente le compte-rendu financier.

« Nous allons passer à la partie chiffrée.

Voici les chiffres de l'année 2020 de Santé au Travail 72.

En ce qui concerne les produits de fonctionnement, nous sommes à 12 983 000 €. On a une augmentation de 418 000 € par rapport à l'an passé. On va expliquer à quoi cette augmentation est due.

La marge, 12 618 000 €. Le résultat, 554 000 €. La trésorerie, 2 658 000 €.

Nous avons un effectif sur l'année 2020 en équivalent temps plein au total de 159 personnes.

Les fonds associatifs, 2 853 000 €. Le crédit usagers, ça veut dire le temps que les clients mettent à payer à partir du moment où les factures sont émises, est de 40 jours. Santé au Travail règle ses fournisseurs à 65 jours.

Maintenant, dans le détail sur les produits.

Sur les ressources associatives, au niveau des subventions, nous avons une progression par rapport à l'an passé, comme vous pouvez le voir, en 2020 nous sommes à 339 954 € contre

22 040 € en 2019. Cette augmentation est due à la subvention obtenue grâce à l'activité CovAmbu dont vous a parlé Madame HUSSET durant le covid pour 338 492 €.

Après, on a comme d'habitude des produits de gestion, c'est les écritures comptables qui sont passées. Voici pour les ressources associatives.

Nous allons passer aux prestations donc aux honoraires encaissés sur les adhérents, tout ce qui est prestation. Nous sommes à 12 639 960 € contre 12 541 290 € pour l'an passé soit une marge de 12 618 105 € contre 12 510 235 €. La marge reste stable sur les prestations.

Après nous allons pouvoir passer aux charges.

Aux produits de fonctionnement total, nous arrivons à des produits total pour l'année 2020 de 13 525 722 € contre 13 101 789 € soit une progression de 2,5% mais quand vous voyez le chiffre c'est essentiellement dû à l'activité CovAmbu.

Les charges de fonctionnement

1 922 720 € de charges de fonctionnement contre 1 895 265 € l'an passé. Nous avons une augmentation de 27 456 €. Je me suis permise de mettre à quoi ces augmentations étaient dues. Nous avons la location de la migration Citrix, c'est ce dont a fait référence Madame HUSSET en termes de logement et de logiciel de données informatiques, c'est le coût, plus 93 628 €.

Nous avons moins de location de matériel de bureau pour 13 934 €. Nous avons des loyers qui ont augmenté du fait d'un changement de centre et d'un maillage un peu plus élargi pour être au plus près des adhérents.

Une diminution des honoraires de 57 297 € qui sont dus aux frais de recrutement essentiellement des médecins malheureusement.

Diminution du poste entretien pour 20 895 €.

Il y a eu également moins de déplacements en 2020 comme beaucoup d'entreprises vous vous en doutez pour 8 496 €.

Une augmentation de l'intérim pour 13 406 €.

Bien évidemment sur la slide suivante, nous allons voir tout le détail rubrique par rubrique, on va dire comptable des chiffres.

Je vous laisse voir les détails des fournitures consommables, le loyer et crédits-baux qui restent stable.

Une augmentation des locations et charges locatives comme je vous l'ai expliqué les locations des centres en plus et Citrix pour l'hébergement des données et le logiciel.

Entretien et réparations : moins.

Assurance : stable.

Personnel extérieur mais une augmentation avec les GEIQ.

Honoraires qui a diminué du fait des frais de recrutement.

Les frais de déplacement qui ont diminué.

Les frais postaux, les services bancaires et autres services extérieurs vous voyez, ça reste tout à fait stable et cohérent.

Nous arrivons à un total de 1 922 720 € de charges externes.

Impôts et taxes et versements assimilés

Pour l'année 2020, nous avons 328 994 € contre 280 595 €. L'augmentation des impôts, vous voyez la variation pour 38 399 €. Cette augmentation est essentiellement due à la taxe d'apprentissage parce que en 2019, nous avons l'année blanche de la taxe d'apprentissage. En 2020, la taxe d'apprentissage est due pour 45 421 €.

J'ai fait un petit focus sur la formation.

Au niveau de la formation, en 2020, il y a eu 177 634 € consacré à la formation et en 2019, 183 525 € donc une diminution des frais de formation pour 5 891 € qui est lié aussi au contexte avec cette nouvelle pandémie.

Sur les charges de personnel

Au niveau des salaires, nous sommes à 6 658 943 € contre 6 861 022 € l'an passé.

Une baisse aussi des charges sociales qui va souvent de pair avec la baisse de la masse salariale.

Les charges sociales, 2 723 416 € contre 3 034 957 €.

Les autres charges de personnel ont diminué elle aussi. On est à 184 468 €.

Et l'intérim, 36 138 €.

J'ai indiqué « recours au chômage partiel » comme beaucoup d'entreprises durant le covid pour 56 046 €. Et les indemnités maladie pour 229 539 € en 2020 contre 75 978 € ce qui fait aussi la diminution du taux de charge.

Transfert de charges

On est à 158 545 € du transfert de charges contre 71 705 €.

Les transferts de charges sont liés au remboursement pour la partie majoritaire des maladies des salariés qu'on a vu tout à l'heure.

Résultat Exceptionnel

On est à 283 786 € de résultat exceptionnel cette année. Ce résultat exceptionnel est essentiellement dû au fait que l'association a vendu 2 biens cette année en 2020 qui ont généré en tout 291 939 €. Il s'agissait de biens immobiliers.

Résultat de l'exercice

On est à 554 070 € de résultat contre 40 086 € l'an passé.

Synthèse de l'activité

La synthèse de l'année où l'on revoit toutes les données qu'on a vu antérieurement avec les produits d'exploitation, la marge globale, les charges de fonctionnement, les impôts et taxes, charges de personnel, les dotations aux amortissements et les dotations aux provisions.

Nous arrivons, pour l'année 2020, à un résultat d'exploitation de 778 782 € contre 77 387 l'an passé.

Nous avons à cela un résultat financier auquel vient s'ajouter des résultats pour 3 976 € et le résultat exceptionnel qu'on a vu antérieurement pour 283 786 €.

Ainsi, nous arrivons sur le résultat comptable à la fin de 554 070 €.

Les flux de trésorerie

L'association a commencé son année au 1^{er} janvier 2020 avec une trésorerie de

1 837 700 €. Cette trésorerie est venue être augmentée avec le résultat de l'année pour 622 800 €.

Avec cette trésorerie l'association a remboursé ses emprunts pour 104 000 €.

Elle a fait des lourds investissements comme vous pouvez le voir pour 272 000 €. Ces investissements sont essentiellement dus au changement de logiciel et à la migration des données et avec toute la conformité et la mise en forme du RGPD aussi qui était lourd en termes d'investissement.

On a eu pour les autres financements, comme vous avez pu le voir, c'est les ventes des biens immobiliers.

Les créances usagers qui ont augmenté pour 363 000 €.

Les dettes fournisseurs qui ont diminué, 20 000€.

Pour les autres créances, c'est votre dette pour 488 300 €.

Ce qui fait à la fin une trésorerie qui augmente. On passe à 2 657 500 € de trésorerie.

Bilan au 31/12/2020

Enfin, nous avons notre bilan de l'année.

Vous avez une première partie pour 2020 et l'autre partie pour 2019.

En 2020 : Au niveau des immobilisations, nous sommes à 2 295 315 € d'immobilisations contre 2 388 994 € l'an passé. Donc, une diminution des immobilisations du fait de l'amortissement chaque année des immobilisations même si on investit malgré tout.

Nous voyons apparaître à l'écran les crédits clients.

Ce qui est écrit en créances usagers pour 1 691 158 €, on voit bien que ça a augmenté par rapport à l'an passé parce que l'an passé on était à 1 373 023 €.

Après nous basculons sur la trésorerie qui est dans l'actif, 2 657 000 dont on a vu les détails juste avant contre 1 837 000 l'an passé.

Et nous partons du côté obscur avec le passif, donc les dettes comme toute entreprise, comme vous le savez. Dans les autres dettes, on a 2 611 091 € contre 2 182 934 l'an passé.

Les dettes fournisseurs, 404 598 €.

On a, bien évidemment, comme vous savez l'association provisionne l'indemnité de fin de carrière de ses salariés donc c'est ce que vous voyez dans provisions fonds dédiés pour 776 788 €.

Et nous avons bien évidemment les fonds associatifs pour 2 853 249 €.

Voici pour le bilan comptable et financier. Je laisse la parole au commissaire aux comptes, Monsieur PROUST. »

COMMISSAIRE AUX COMPTES – M. DAVID PROUST

« Ce qui vient de vous être présenté peut vous paraître important notamment en termes de résultats avec 500 000 € de résultats.

Ce qu'il faut avoir en tête aussi, c'est que dans ces 500 000 € de résultat, vous avez quand même 300 000 € de cessions d'immobilisations et 300 000 € de subventions CovAmbu. Donc si on retire ces 600 000 €, on est légèrement en négatif sur 12 millions de recettes.

Ce que je relève quand même, c'est que l'association a été bien gérée cette année. L'objectif d'une association, ce n'est pas faire du résultat, c'est d'être à zéro.

Si on retire ces deux éléments, on est quasiment à zéro. Donc, je ne peux que saluer la bonne gestion de l'association cette année.

Si on regarde la trésorerie, 2 millions 6 de trésorerie, 2 millions 8 de fonds associatifs en période difficile c'est préférable d'avoir une trésorerie de ce montant là. Elle n'est pas si exorbitante que ça.

C'était le premier point que je souhaitais faire après cette présentation des comptes de l'année.

Concernant mon rapport. En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre Assemblée Générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'association Santé au Travail 72 à l'exercice clos au 31/12/2020. Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

Deux focus en termes de justification des appréciations :

Un 1^{er} focus pour indiquer que l'association constitue des provisions pour dépréciation de ces créances adhérents selon les modalités qui sont décrites dans l'annexe. Il ne faut pas oublier que vous avez environ 11 000 adhérents donc ça fait un certain nombre de lignes assez conséquentes et l'approche retenue par l'association sur la dépréciation des créances clients est extrêmement importante pour nous. On a environ 1 700 000 de créances usagers et environ 800 000 € de provisions pour créances douteuses, ce qui est relativement significatif. Nous avons mis en œuvre des tests pour vérifier l'application de la méthode appliquée par l'association et procédé à l'appréciation du caractère raisonnable de ces estimations. On constate, contrairement aux années précédentes, qu'après trois mois sur 2021, on a environ 40% d'apurement alors qu'habituellement, on était autour de 60%. Les adhérents paient un petit peu moins vite donc nous on s'assure que la provision est correcte et satisfaisante dans les comptes que je suis en cours de certification.

Le 2^{ème} focus était sur les provisions retraites puisqu'on a environ 1 000 000 d'engagements de retraite, 300 000 € de fonds. C'est pour cela que vous avez environ 700 000 € de provisions pour indemnités de départ en retraite. Nos travaux ont consisté à examiner les données utilisées, à apprécier les hypothèses retenues et à vérifier que l'annexe fournit une information appropriée. Nous avons également procédé à l'appréciation du caractère raisonnable des estimations de cet engagement de retraite publié dans les comptes.

Enfin, nous avons procédé également aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires. Cela consiste à nous assurer de la sincérité et de la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport financier qui vient de vous être lu et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux adhérents.

Voilà, en quelques mots, ce que je pouvais vous dire, donc, je certifie des comptes annuels réguliers et sincères. C'est le plus important et je me tiens à votre disposition si vous avez des questions sur le sujet. Je vous remercie. »

Monsieur Jean-Marc LAFFAY

« Merci Monsieur le commissaire aux comptes. Merci également à notre expert-comptable. »

V. COTISATIONS 2022

Point faisant l'objet d'un vote – résolution N°4

Madame HUSSET prend la parole.

« Je vais prendre la parole sur la cotisation.

Je vais vous parler de la cotisation 2022 et, pour rappel, la cotisation 2021 n'a pas subi d'augmentation. La décision du Conseil d'Administration de l'année dernière et de l'Assemblée Générale a bien été de dire que l'on n'augmentait pas les cotisations pour l'année 2021.

En ce qui concerne donc maintenant l'augmentation des cotisations de 2022, elle sera comme on le faisait auparavant, égale à l'inflation en sachant que, comme chaque année, ST72 met tout en mesure de façon à limiter cette augmentation, bien sûr, si on le peut mais tout en tenant compte des contraintes puisqu'on a aussi des contraintes de l'état puisque on va avoir la mise en place d'une nouvelle réforme et puis les campagnes de recrutement de médecins.

Vous l'avez au tableau. L'augmentation de l'ensemble des cotisations pour 2022, j'insiste bien, sera égale à l'inflation de 2021. »

Gaëtan BIGNON - Chargé de Communication

« Très bien. Merci. Vous poursuivez avec le rapport médico-technique, en l'absence de docteur BOUVELOT, médecin coordonnateur, chez Santé au Travail 72. »

VI. RAPPORT MEDICAL ET TECHNIQUE

Madame HUSSET prend la parole.

« Je vais vous présenter ce rapport médical et technique.

Je vais vous demander un peu d'indulgence parce que ce n'est pas vraiment ma partie mais je vais faire au mieux.

Au niveau de l'activité en milieu du travail, là on est sur l'activité de tous métiers confondus en entreprise. Vous pouvez constater qu'on est à 6 308 actions en 2020 contre 5 275 en 2019. Cette augmentation, malgré la crise, est due au fait que nous avons été énormément sollicités par les adhérents pour la Covid et que la démarche a été proactive des préventeurs surtout, comme je vous le disais tout à l'heure, au mois de mai, lorsqu'il a y a eu la création de ce guide et que nous avons fait du phoning auprès des entreprises pour leur venir en aide pour le déconfinement.

Au niveau des motifs de ces actions, vous voyez que si l'on regroupe les trois premiers items, c'est à dire le conseil, l'accompagnement et la rédaction-documentation-recherche, on voit que tout ça est lié bien sûr au Covid, à la gestion du risque biologique et au risque chimique aussi puisque vous voyez c'est vraiment les trois 3 points qui sont à plus de 50% de ces actions.

Au niveau cette fois-ci des actions de prévention des IPRP, là il est légèrement en baisse avec 872 au lieu de 919. Bien sûr la difficulté a été qu'ils n'ont pas pu aller beaucoup dans les entreprises qui ont été fermées au moins 3 mois. Par contre, si on regarde sur l'histogramme suivant où on a les domaines d'intervention, on se rend compte qu'on a créé en 2^{ème} item, covid-19. On n'avait pas bien sûr de covid 19 en 2019, on l'a en 2020. Il faudra en fait l'ajouter au 253 de l'évaluation des risques puisqu'il y a quand même eu beaucoup de mise à jour de document unique. Et on a pris en compte, comme je vous le disais tout à l'heure aussi, tout ce qui avait été fait comme conseil à distance que ce soit en visio ou par téléphone.

Au niveau de l'activité des ASST :

Je vous rappelle que les assistantes en santé sécurité au travail sont des assistantes qui vont dans des entreprises de moins de 50 salariés et je vous rappelle que ces entreprises représentent 80% de nos adhérents. Elles vont faire du repérage de risque. Si on regarde leur activité, on voit qu'elle est un petit peu en baisse sur la fiche d'entreprise et sur l'étude d'aménagement de poste. Par contre, ce qu'on voit bien, c'est 227 fiches d'entreprise, 224 études de poste. On sent vraiment que c'est l'obligation liée à la procédure des inaptitudes puisque je vous rappelle que pour la procédure des inaptitudes, il doit y avoir la création de la fiche d'entreprise ou au moins la mise à jour et une étude de poste. La montée en compétence des ASST a fait que ces actions étaient avant faites par les IPRP et depuis 2 ans, elles ont été formées à l'étude de poste. Ce qui avait été initié par les IPRP est passé aux ASST en montée en compétence.

Au niveau des 49, Aide/accompagnement au DU, c'est ce que je vous disais tout de suite, la crise sanitaire a obligé les employeurs à remettre leur DU à jour et donc on a été énormément sollicité pour cette action.

On était sur ce qui se passait en entreprise que ce soit en présentiel dans l'entreprise ou à distance. Là, on va passer sur ce qui se passe dans les cabinets médicaux si on peut dire avec les visites médicales.

Dr BOUVELOT avait souhaité faire un petit rappel sur l'objectif de l'entretien médico-professionnel. On est bien sur établir un lien entre l'état de santé et les conditions de travail du salarié. C'est aussi informer et sensibiliser le salarié sur les risques des expositions au poste et sur les moyens de prévention et de proposer des adaptations au poste si besoin.

51 323, c'est le nombre de visites qui ont été réalisés en 2020, bien sûr en baisse par rapport à 2019 mais vous savez pourquoi. Par contre, on constate que 52% ont été réalisées par les médecins contre 48 par les infirmiers. Donc, on peut dire qu'une sur deux est réalisée par le médecin ou par l'infirmier. Certaines de ces visites ont été faites, dans un premier temps, en téléconsultation par téléphone, j'insiste bien sur la différence, et puis après en visio dès qu'on a pu organiser ; la visio c'était au mois de mars-avril.

Sur les 51 323 visites, on est à moins 23% sur 2019.

Si je commence par le chiffre le plus important, nous sommes à 18 847 autres visites. Ce qu'on appelle les autres visites, ce sont les visites de maintien dans l'emploi. Je vous expliquerai sur la diapositive suivante de quoi il s'agit.

Des visites d'embauche quand même, les entreprises ont embauché pendant cette année 2020 et puis un suivi périodique donc là moindre bien sûr puisque les salariés n'étaient pas au travail et donc on a priorisé sur les visites d'embauche.

Le petit chiffre à gauche de 4 453, ce sont les visites intérimaires, moins 29%.

Bien sûr, la situation est un peu différente cette année.

Je vous disais les 18 847 visites sont des visites de reprise. On est à moins 16%. C'est logique aussi, les gens travaillaient moins donc ont été moins en arrêt. Cela n'a pas été la même activité que l'année passée.

Les visites à la demande peuvent être à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin traitant ou du médecin conseil de la sécurité sociale. Ces deux chiffres sont en baisse. Par contre, on constate, malgré la crise sanitaire, une augmentation de 5%

des visites de pré-reprise. Cette visite permet au salarié d'échanger sur sa situation et de préparer son retour à l'emploi. On peut prévoir l'adaptation à son poste de travail et mobiliser si besoin les partenaires du maintien dans l'emploi pour que le salarié puisse reprendre son travail dans de bonnes conditions.

Maintenant les conclusions de ces entretiens médicaux professionnels.

13% de ces conclusions sont des restrictions. Vous les voyez sur aptitudes avec proposition, attestation avec proposition, attestation avec conseils. Tout le reste ce sont des aptitudes ou des attestations de suivi d'après la situation du salarié s'il est en suivi individuel ou suivi renforcé.

Par contre, en haut, vous avez le nombre d'inaptitudes qui représente 1,5% des conclusions. C'est toujours beaucoup trop pour les employeurs, je l'entends, mais la moyenne nationale est quand même de 3% donc on est deux fois moins élevé que la moyenne nationale au niveau des inaptitudes.

Pourquoi ? parce que sans doute nos IMEE sont efficaces et arrivent à laisser les salariés dans les entreprises puisque en fait que nos intervenants en maintien en emploi, si vous voyez l'histogramme, vous allez voir voilà donc leur activité. Je vous laisse prendre connaissance des chiffres.

Pour rappel, ces IMEE que l'on ne connaît pas beaucoup accompagnent les salariés qui ont des problèmes de santé et qui à long terme peuvent compromettre le maintien à leur poste et risquent d'être obligés de quitter ce poste. Ils guident les employeurs dans la recherche d'aménagements afin d'éviter justement la désinsertion professionnelle et de pouvoir maintenir ces salariés au poste. Ils font des entretiens individuels et ils vont dans les entreprises.

Absentéisme et reconvoction :

Cette année 4% d'absentéisme. On est bien d'accord que le 4% d'absentéisme ce sont des salariés qui ne viennent pas aux visites, qui ne s'excusent pas. C'est-à-dire que pendant ce temps-là le médecin ou l'infirmier ne reçoit personne. C'est l'équivalent à peu près de 2052 visites qui ne sont pas honorées, des créneaux qui ne sont pas donc pas utilisés. Ça reflète quand même l'importance de la planification et comme quoi c'est chronophage pour les assistantes de devoir remplacer, de devoir gérer cet absentéisme parce qu'à un moment donné il faut reconvoquer la personne d'autant que quand on regarde la diapo suivante, l'année dernière, il a fallu faire 46% de reconvoctions. C'est le double d'une année normale, dans la mesure où on peut dire que 2019 était une année normale. Donc, en fait, un salarié sur deux s'est excusé. Il a fallu lui redonner un rendez-vous. Vous imaginez le travail des assistantes quand on sait qu'il y a pratiquement 52 000 visites. Ça veut dire qu'elles ont pratiquement doublé le nombre de convocations.

Un point sur les inaptitudes et je crois que j'en terminerai là-dessus.

786 inaptitudes en 2020 contre 988 ans en 2019.

421 inaptitudes avec obligation de reclassement. C'est-à-dire que là on est bien dans le cas où le médecin juge que le le salarié n'est plus apte à son poste dans l'entreprise mais pourrait être apte à un autre poste dans l'entreprise. On est bien dans l'obligation de reclassement.

Par contre, 365 inaptitudes sans obligation de reclassement. Là c'est la formule où le salarié est inapte à tout poste dans l'entreprise.

Voilà pour le rapport médical et technique. Nous essaierons de répondre à vos questions Docteur BOUVELOT étant absente.

Je vais passer la parole à Gaëtan BIGNON pour la suite de l'Assemblée Générale. »

VII. VOTE DES RESOLUTIONS : DISPOSITIF 2021 POUR LE VOTE ELECTRONIQUE

Gaëtan BIGNON, Chargé de Communication, prend la parole

« Très bien. Merci Madame HUSSET.

Avant les questions diverses, je vais faire un point sur le vote des résolutions.

Comme je le disais en introduction, tout à l'heure, nous avons confié le vote des résolutions à un prestataire qui s'appelle Alphavote pour le vote des résolutions. Il propose une solution sécurisée. Le vote restera ouvert cet après-midi aux adhérents présents à l'AG et qui ont donc le droit de vote ainsi qu'aux administrateurs qui ont reçu des pouvoirs des adhérents.

Le dispositif se présente de la façon suivante. Vous allez recevoir un premier mail vous disant que l'urne est ouverte et vous devrez générer un mot de passe personnalisé. On va vous fournir un premier mot de passe ensuite il faudra le personnaliser. L'identifiant est votre numéro d'adhérent qu'on a réutilisé sur lequel on a enlevé le « .1 », qu'on a tronqué. C'est un numéro entier. Vous créez votre mot de passe ensuite vous pouvez accéder au vote. Si vous avez plusieurs numéros d'adhérent, il faut voter pour chacun de vos numéros d'adhérent. Il n'y a pas de compilation. Il faut faire la manipulation pour tous vos numéros d'adhérents.

Le vote est ouvert jusqu'à demain vendredi 14h et, en cas de problème de connexion, vous pouvez appeler la hotline, l'assistance téléphonique au 0 800 10 12 30 et jusqu'à demain 14h. Vous recevrez toutes les informations par mail cet après-midi de notre prestataire Alphavote. Ce ne sera pas des mails estampillés ST72 mais expéditeur Alphavote.

Les résolutions, vous les aurez sur la plateforme à chaque fois avec les documents en pièces jointes. Les résolutions, les voici. On les a détaillées tout au long de l'AG et vous les aurez de toute façon sur la plateforme.

N'hésitez pas à poser vos questions sur le chat puisqu'on va maintenant passer à la session des questions diverses.

Juste en guise d'intermède pour compiler les questions qui vont pouvoir arriver, on vous propose une petite vidéo de deux minutes de notre fédération nationale, Présanse, qui explique l'intérêt du maintien en emploi avec tous les acteurs des équipes pluridisciplinaires de santé au travail. »

PROJECTION D'UNE VIDEO SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

VIII. QUESTIONS DIVERSES

Gaëtan BIGNON, Chargé de Communication, prend la parole

« Après cette présentation du maintien en emploi par notre fédération nationale, on va pouvoir passer aux questions diverses qui arrivent au fur et à mesure.

Merci à notre modérateur qui a pris le temps durant l'AG d'intégrer les questions sur la présentation. On est vraiment en direct. On ne peut pas faire du plus frais que ça.

On va passer à la première question. Je vais me permettre de la lire et je vais ensuite laisser la parole soit à Monsieur LAFFAY ou Madame HUSSET pour y répondre. »

Question

« Je suis directrice d'un chantier d'insertion et notre spécificité est d'embaucher régulièrement des salariés en insertion, nous pouvons en accueillir jusqu'à 70 salariés sur une année, ce qui présente autant d'entrées et les sorties s'effectuent entre 8 et 16 mois pour chacun des salariés entrants. La tarification de la visite obligatoire en supplément de l'adhésion, présente un coût très important pour une structure comme la nôtre.

Est-il possible pour une structure avec nos types de dispositifs de prendre en compte ce turn over régulier et normal mais au final très couteux. »

Réponse de Madame HUSSET

« En ce qui concerne les chantiers d'insertion, la tarification est différente de nos autres adhérents puisque la tarification se fait à la visite. Je vais demander quand même à ce que ce soit bien vérifié mais normalement la tarification est à la visite. Donc, il n'y a pas de cotisation comme pour les autres entreprises de moins de 10 pour lesquels la cotisation est annuelle pour les moins de 10 ou trimestrielle pour les plus grosses entreprises. Là, la tarification se fait vraiment à l'acte et, de mémoire, la facturation est envoyée par mois ou par trimestre, ça dépend mais c'est vraiment à l'acte.

Il n'y a pas de supplément. La tarification de la visite en supplément de l'adhésion, non, puisqu'en fait c'est payé à l'acte. Donc, il n'y a pas de supplément d'adhésion puisque c'est l'un ou l'autre et pas les deux.

N'hésitez pas à vous rapprocher de notre service cotisation, Madame GRANLIN, si vous avez le moindre doute. »

Gaëtan BIGNON

« Très bien merci, deuxième et dernière question pour le moment. »

Question

« Globalement, il faudrait réaliser 41000 visites devant un médecin pour couvrir les 136 000 salariés du département. Vous dites en avoir assuré 27857. Comment comptez-vous assurer le volume attendu en 2021 et rattraper le retard ? »

Gaëtan BIGNON

« Je crois qu'il y a une incohérence dans les chiffres. »

Réponse de Madame HUSSET

« Globalement, il faudrait réaliser 41 000 visites devant un médecin pour couvrir les 136 000.

Je ne vois pas comment on trouve ce chiffre.

Déjà, je pense, qu'au niveau des chiffres, il y a un petit problème.

Je rappelle quand même la périodicité parce que je pense que c'est important. Aujourd'hui et depuis 2016, les surveillances simples, ce qu'on appelle SI, sont vues à l'embauche bien évidemment et la périodicité est tous les 5 ans sauf bien sûr si le consultant pense qu'il faut revoir le salarié plus tôt. Et si, je le rappelle toujours, le salarié a besoin d'une visite pendant ces 5 années, il n'hésite pas à

se rapprocher du secrétariat de son équipe pluridisciplinaire. Donc là on est sur les SI.

En ce qui concerne les SIR, c'est-à-dire les surveillances renforcées, les salariés doivent être vus tous les 2 ans, bien sûr je passe toujours la visite initiale d'embauche. Ils doivent être vus ensuite tous les 2 ans. C'est alterné entre 2 ans le médecin, 2 ans l'infirmier, à nouveau 2 ans le médecin et ainsi de suite. Là, je ne vois pas comment le chiffre de 41 000 peut arriver là.

Et toujours bien sûr, même si c'est tous les 2 ans, on peut les revoir à n'importe quel moment pendant ces 2 ans si le consultant le décide.

Donc c'est la périodicité maintenant est bien décidée par le consultant avec des maxima de délai, c'est difficile de dire exactement combien faire de visites dans l'année pour un médecin.

Comment comptez-vous assurer le volume attendu en 2021 à rattraper le retard ? Je ne sais pas si Monsieur LAFFAY vous voulez intervenir là-dessus. »

Réponse de Monsieur LAFFAY

« Oui, simplement déjà pour vous informer du travail que l'on fait sur un constat qui est redoutable, le constat c'est qu'il manque cruellement de médecins préventeurs particulièrement en Sarthe pour ce qui est des Pays de la Loire ainsi qu'en Mayenne. Globalement, en Pays de la Loire, il manque de nombreux médecins comme sur le territoire national au même titre qu'il manque des médecins de ville pour la santé ordinaire. On n'échappe pas à la règle. La Sarthe, encore une fois, est redoutablement impactée par cette attrition de médecins. C'est le constat. Ce n'est pas une réponse satisfaisante en tant que telle, c'est juste un constat.

Ce que l'on fait, on essaie maintenant de travailler dans le cadre de la régionalisation donc sous l'égide du réseau Présanse, de coordonner notre GPEC. Ce n'est pas simple. Il y a 13 services de santé au travail de tailles différentes et les mettre en coordination sur ces grands thèmes là ce n'est pas chose simple. C'est de l'énergie mais, croyez-moi, on y travaille sérieusement. L'objectif, c'est dans le cadre d'une représentation régionale, de pouvoir aller discuter de façon représentative avec nos grands tiers que sont l'Agence Régionale de la Santé, que sont les CHU, les Centres Hospitaliers Universitaires, qui fabriquent les médecins, qui les forment et avec également la DREETS qui nous conventionne donc la DIRECCTE ça a changé de nom. Et, dans le cadre de cette convention, il y a un certain nombre de missions qui peuvent être soit exigées par un médecin soit éventuellement réalisées par une infirmière ou un infirmier.

Dans ce cadre-là, on a initié avec les services de santé au travail en Mayenne également des expérimentations. Ces expérimentations ont donné de bons résultats mais, par contre, elles doivent être validées. Et puis, comme on vous l'a dit également, tout cela se fait dans un cadre légal qui est en pleine évolution et qui va peut-être rebattre un petit peu les cartes sur la distribution de la prise en charge de certaines visites médicales. Donc on est parfaitement conscient et vous-mêmes puisque vous êtes les premiers impactés de cette difficulté à apporter la quantité de services nécessaires. On le regrette vraiment mais croyez bien qu'on ne reste pas les bras ballants. On se bat pour faire évoluer à la fois

les conditions de prise en charge de ces visites et aussi pour voir comment on va pouvoir gérer dans les prochaines années des recrutements médecins qui pourront couvrir l'ensemble des visites attendues. Voilà ce que je peux vous dire. Je ne sais pas si c'est satisfaisant en l'état mais c'est hélas ce à quoi nous sommes contraints. »

Réponse de Madame HUSSET

« Je vais rebondir sur ce que vient de dire Monsieur LAFFAY concernant les expérimentations. En ce moment, nous avons une expérimentation en cours qui, vous avez dû en entendre parler, je vous expliquais que, en alternance le médecin doit avoir le salarié en SIR et l'infirmier hors à l'heure actuelle le médecin ne peut pas le voir au bout de 2 ans, donc ce qu'on a mis en place, pour certaines équipes, donc tout le monde n'est pas dans le même cas, certaines équipes pluri donc sous l'égide du médecin du travail ont décidé que plutôt que de ne pas voir ce salarié, puisqu'il ne peuvent pas, que le salariés sera vu par l'infirmier.

Il n'y aurait plus d'alternance. Tous les 2 ans tant qu'il n'y aurait pas de problème particulier puisque, je vous rappelle que dès que l'infirmier découvre un problème particulier, il renvoie aussitôt vers le médecin. Cette expérimentation qui doit avoir lieu sur 6 équipes de mémoire permet de continuer à voir les salariés en SIR tous les 2 ans mais seront vus pour l'instant par un infirmier. Et ça vous avez, quand votre salarié revient, une attestation de suivi et vous avez le courrier qui est signé de ma main et de la main du médecin pour vous donner les explications. Cela fait partie des expérimentations mises en place actuellement. »

Monsieur LAFFAY

« On a une demande d'intervention dans la salle de Bernard CELLE de l'UIMS qui est administrateur de Santé au Travail. »

Question :

« Je voulais expliquer, j'ai refait le calcul de Monsieur LELARDEUX et je retrouve à peu près pareil. C'est-à-dire qu'il a fait 136 000 par 80% divisé par 5, 80% c'était tous les 5 ans, donc divisé par 5. Ce qui fait 22 000 à la louche, 22 000 personnes. Il a fait 136 000 par 20% divisé par 2 ce qui fait 13 000 et des brouettes donc on en est à presque 36 000. Là-dessus, on ajoute un peu d'intérimaires et puis on ajoute les autres visites et on est à 41 000 ou au-dessus. Donc, je vois comment il a fait pour arriver à 41 000. »

Monsieur LAFFAY

« Pour les chiffres, on a une explication. »

Monsieur CELLE

« Il faut au moins assurer 41 000 par an. La question, c'est comment vous faites ? »

Réponse de Monsieur LAFFAY

« On comprend mieux les chiffres. Merci Monsieur LELARDEUX. En revanche, on n'a pas, hélas, d'autres solutions et d'autres réponses à apporter que celle

qu'on vient de vous soumettre mais croyez bien qu'on met beaucoup d'énergie à faire évoluer positivement la situation, beaucoup d'énergie. »

Réponse de Monsieur CELLE

« Le gros problème c'est, pour les entreprises qui ont des SIR, c'est les visites par exemple, si on prend simplement les caristes, si on prend ces gens-là, où légalement, on n'a pas le droit de mettre un gars en posture sur le chariot s'il n'a pas sa visite médicale. Et donc si on n'a pas la visite médicale, s'il y a un accident, on pourrait être embêté. Donc on fait quoi du gars, on ne le met plus cariste, on le renvoie à ses pénates et c'est ces questions-là que pose ces gens, c'est surtout pour ces visites-là. »

Réponse de Monsieur LAFFAY

« C'est véritablement une problématique multipartite. On entend, croyez bien, comme je disais, l'association est paritaire c'est-à qu'il y a pour moitié des représentants salariés, pour moitié des représentants patronaux au sein du Conseil d'Administration et ces débats sont vraiment vivants au sein du Conseil d'Administration. On n'oublie pas ces questions et ces questions-là, d'ailleurs, obligent des réponses et obligent du travail de la part du Président et de la Direction et donc des salariés de Santé au Travail. Je vous le redis, on met beaucoup d'énergie à cela. En revanche, on est dans un champ de contraintes paradoxales. Vous vous avez ces contraintes-là qui sont des contraintes légales.

Nous, la DREETS nous impose également un cahier des charges pour répondre à ce besoin de service et, en parallèle de ça, on ne nous affecte pas des moyens particuliers et les moyens c'est vous qui les mettez à notre disposition. Et, pour ce qui est de la formation des médecins, tout le monde se débîne. Très clairement, les médecins ne sont pas formés. Il y avait un numerus clausus. Il faut juste remarquer que ce numerus clausus à sauter il y a quelques temps, c'est récent et que cela va mettre un certain temps pour produire ses effets. On aura un plus grand nombre de médecins seulement dans quelques années et, entre temps, on va avoir des médecins qui vont partir à la retraite. Donc, c'est un vrai sujet et on essaie d'être proactif. Proactif, ça veut dire quoi ? Encore une fois on a des expérimentations qui font la démonstration qu'elles peuvent rendre le service, donc vous mettre dans le cadre de la légalité, et qui le font par contre différemment de ce qui était proposé, conventionné par la DREETS. Donc on est force de proposition auprès de la puissance publique pour faire évoluer les choses.

Le cadre légal est en train d'évoluer. On n'en a pas encore toutes les composantes mais on a un échange régulier avec notre directeur régional du travail, avec notre médecin inspecteur et on essaie bien de leur faire comprendre à quel point ce champ de contraintes paradoxales n'est pas supportable, pas supportable par vous d'abord et pas plus supportable pour nous d'ailleurs puisque, encore une fois, on entend bien vos questionnements et on aimerait bien y répondre par l'affirmative plutôt que d'essayer d'échapper à cette pression comme je suis en train de le faire peut être maladroitement mais croyez bien encore une fois qu'on y met beaucoup d'énergie. »

Réponse de Madame HUSSET

« Je veux bien revenir sur la question précédente si c'est possible.

Donc pour Madame GRANLIN, j'espère que vous êtes toujours présente, je me suis fait apporter des précisions sur votre question. En fait, ce qui se passe pour les chantiers d'insertion et comme pour les agences d'emploi, vous avez deux comptes chez nous. Vous avez un compte pour ce qu'on appelle les permanents, c'est-à-dire vos salariés propres, votre assistante, votre standardiste, les gens qui sont en CDI chez vous, qui gèrent la structure, si on peut dire et un autre numéro d'adhérent pour les personnes qui sont en insertion. C'est pour cela que vous parlez certainement de supplément d'adhésion. Donc vous rentrez bien dans le champ d'un adhérent comme les autres pour vos permanents et, par contre, pour ce qui est des autres personnes, vous avez une facturation à l'acte.

N'hésitez pas justement à consulter, ou je pense que notre service va reprendre contact avec vous parce que je crois que vous avez une petite anomalie sur le nombre de personnes donc on va on va se rapprocher de vous. »

Réponse de Monsieur LAFFAY

« Madame GRANLIN, je connais bien la fragilité des comptes d'une telle structure que la vôtre pour avoir moi-même été directeur d'un chantier d'insertion donc je compatis à vos difficultés de gestion mais c'est tout ce que je peux vous dire pour le moment. En tous les cas, il y a certainement peut-être auprès de vos grands tiers la possibilité d'aller chercher des ressources même si je sais que c'est difficile pour tout le monde. »

Muriel HUSSET

« On peut passer à la question 3. »

Question :

« Comment peut-on remédier aux retards de visite de reprise que nos salariés comblent par des prolongations d'arrêt de travail ? Le préjudice financier et organisationnel est très conséquent pour les entreprises. »

Réponse de Madame HUSSET

« Dans un premier temps, c'est vrai qu'on a du mal à répondre dans les délais pour les visites de reprise. Alors, deux 2 choses. La première, c'est que notre médecin inspecteur régional nous a demandé de créer un flyer qui précise aux entreprises qu'elles ne sont pas en insécurité juridique si elles font travailler leurs salariés alors qu'il n'a pas eu de visite médicale. Ça, c'est la première chose. La deuxième, c'est que depuis, de mémoire, le 22 janvier je dirais, notre autorité de tutelle a permis aux infirmiers de faire des visites de reprise, dans un premier temps jusqu'au 15 avril ou 16 avril, de mémoire, et ça a été reporté au premier août.

La difficulté que nous rencontrons c'est que souvent, pour une visite de reprise, il y a besoin d'un examen clinique et les infirmiers ne sont pas formés à ces examens cliniques. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles les visites de reprise de travail sont confiées aux médecins. Mais pour des dossiers de surveillance individuelle simple, il y a l'autorisation aux infirmiers aujourd'hui mais

c'est toujours sous la décision et sous la tutelle du médecin du travail. Donc aujourd'hui c'est le médecin du travail qui décide s'il peut confier ces visites de reprise à son infirmier ou à son infirmière.

Par contre, votre salarié peut reprendre, vous n'êtes pas en insécurité juridique si le salarié reprend sans sa visite. Le flyer est à disposition sur notre site internet, n'hésitez pas à le consulter, vous aurez ce flyer qui a été créé à la demande de notre médecin inspecteur, j'insiste bien là-dessus, et qui a été diffusé aux entreprises. »

Gaëtan BIGNON

« Question suivante. »

Question

« Pouvez-vous nous dire comment a évolué entre 2019 et 2020 le nombre de visites « en retard ? Rien que pour l'établissement Howmet nous en avons plus de 200 pour les visites périodiques. Merci. »

Réponse de Madame HUSSET

« Comment a évolué le retard ? » Je pense que Monsieur THINON veut dire qu'il y a encore plus de retard de 2019 à 2020 ce qui me semblerait logique puisqu'il y a eu la période de confinement où on n'a pas pu faire de visites même si son entreprise faisait partie de celles qui ont continué à tourner. Nous aussi, à notre niveau, on a eu pendant cette période de 2020, parce qu'on est entreprise comme une autre, on a eu les infirmiers, des médecins qui étaient chez eux pour garde d'enfant. On a on a subi exactement les mêmes soucis que les autres entreprises tout en continuant notre activité. Cela a certainement aggravé aussi le retard de périodique. Il faudrait revoir les chiffres.

Monsieur THINON, je vous demande de vous rapprocher de votre équipe pluridisciplinaire pour pouvoir pallier ce retard au moins sur le périodique. Moi pour expliquer le retard, il faudrait que je me penche sur votre dossier.

Question

« Avez-vous envisagé de développer les visites en visio pour les cas « simples » qui pourraient être définis en fonction d'un questionnaire préalable en ligne avec pour objectif d'augmenter les visites encore une fois OBLIGATOIRES. Merci »

Réponse de Madame HUSSET

« Oui, on l'a envisagé. On est même en train de l'expérimenter. Alors, je me retourne vers un informaticien qui est dans la salle. C'est en cours de préparation avec une entreprise du Mans et une équipe pluridisciplinaire qui est en train de mettre en place justement cette visio- consultation puisque, comme je le disais tout à l'heure, les infirmiers n'étant pas habilités à faire de l'examen clinique, ils prennent juste la tension. On est en train de mettre en expérimentation sur une grosse entreprise du Mans pour éviter aux gens de se déplacer parce que je pense que ça aussi ça fait partie peut être de la question suivante de Monsieur THINON.»

Gaëtan BIGNON

« Question suivante ».

Question :

« Pour compléter le propos de Monsieur THINON, pourriez-vous sous-traiter aux médecins de ville les visites d'embauche ? Comme cela est fait dans la fonction publique (ville du Mans). »

Réponse de Madame HUSSET

« Alors, plusieurs réponses, déjà, le code du travail dit que chaque entreprise doit adhérer à un service de santé au travail ou créer elle-même son propre service autonome. Ses salariés doivent être vus par des médecins diplômés médecin du travail alors que ce n'est pas le cas de la fonction publique. La fonction publique, pour rappel, ce sont des médecins de prévention donc médecin de prévention cela peut être un médecin de ville.

En ce qui concerne les autres entreprises, ce sont bien des médecins diplômés en santé au travail donc on ne peut pas sous-traiter avec les médecins de villes et sachant Monsieur BRETON, vu la pénurie de médecins traitants qu'il y a sur le département de la Sarthe, je ne vois pas les pauvres comment ils arriveraient à faire des visites d'embauche. En tout cas, nous, on ne peut pas sous-traiter. Il y a un décret qui est sorti l'année dernière qui demandait que si les médecins du travail ne pouvaient pas voir les apprentis mineurs, il fallait les renvoyer vers les médecins de ville justement. Je peux vous dire que, à ma connaissance, ST72 c'est toujours arrangé pour voir ces visites d'embauche des mineurs et on ne les a jamais envoyés chez le médecin de ville qui ne sont pas des médecins du travail, je le répète. »

Réponse de Monsieur LAFFAY

« Mais le champ législatif est en train de bouger. On aura certainement une vision beaucoup plus claire de la chose d'ici à quelques mois pour une application début 2022-mars 2022 je pense, pour ce qui est du cadre juridique qui va encadrer nos activités. On en saura plus dans quelques semaines, dans quelques mois mais c'est vrai que la médecine du travail est une médecine de prévention pas une médecine de soin. Ce n'est pas la même fonction médicale, c'est une spécialité à part entière. On verra ce que nous dit la loi sur le sujet mais pour autant ce sont deux médecines bien différentes et, comme l'a souligné Muriel HUSSET, nous sommes en Sarthe, c'est un désert médical. Il faut appeler un chat un chat et donc les médecins de ville sont déjà manquants sur beaucoup de nos territoires. La question est tout à fait légitime Monsieur BRETON mais, là encore, il y a un certain nombre de paramètres qui ne sont ni de notre maîtrise ni de la vôtre. On ne peut qu'espérer que l'Université fasse son travail de formation et qu'on puisse bénéficier des médecins dont nous avons besoin très prochainement. »

Gaëtan BIGNON

« Merci. »

Question

« Votre reporting ne fait pas apparaître ces retards. Il serait judicieux de les étudier pour faire la démonstration que la situation devient critique. Cela pourrait apporter du poids à vos actions. »

Réponse de Madame HUSSET

« Je vous rassure Monsieur LELARDEUX. Je vous parlais tout à l'heure du cabinet ANCOE, avec qui nous travaillons depuis deux ans, je me répète, nous sommes en train de mettre en place cette nouvelle réorganisation. Cela fait partie des indicateurs. On a créé avec ce cabinet ANCOE un groupe indicateurs au sein de ST72 pour justement faire remonter tous ces indicateurs et pouvoir les étudier parce qu'on dit toujours qu'il y a du retard et, aujourd'hui encore, on ne pouvait pas le mesurer. Donc avec ce groupe indicateurs, on est en train de se doter d'un logiciel pour pouvoir vérifier tout ça. On est en cours pour avoir ce reporting et pouvoir mettre en place ce qu'il faut pour remédier à ces retards. »

Gaëtan BIGNON

« Très bien, merci.

Je demande à notre modérateur qui me fait signe qu'il n'y a plus de questions dans le chat. »

Monsieur LAFFAY

« Merci en tous les cas aux participants des questions. Je redis à quel point nous y sommes particulièrement sensibles. Je vous redis qu'au sein du Conseil d'Administration, il y a un collègue salarié qui nous remonte un certain nombre de questions ; il y a aussi un collègue représentants des organisations patronales qui nous remontent des questions et qui peuvent continuer à le faire. Et lorsqu'il y a des situations plus critiques, les situations de l'instant, nous avons mis en place avec le MEDEF, avec les représentants des branches, leurs présidents et leurs secrétaires généraux, une procédure qui leur permet d'interpeller directement Muriel HUSSET et de poser les questions de sorte qu'un dossier qui serait vraiment critique puisse être traité dans les plus brefs délais.

Je sais que parfois on nous reproche de ne pas assez communiquer ou de mal communiquer. Je crois qu'on a mis là aussi énormément d'énergie. On a recruté un communicant, Gaëtan BIGNON, qui vous parle en ce moment mais également un site internet avec une documentation assez importante.

On s'est proposé, moi en tant que Président, Muriel HUSSET en tant que Directrice Générale, d'être accompagnés d'un médecin, un médecin coordonnateur, pour nous rendre disponible lors d'un CA de vos branches, lors d'une assemblée générale de vos branches représentatives de sorte à être au contact de vous, nos adhérents. Cela n'a pas encore été le cas mais nous avons tendu cette main vers vous et croyez-bien que nous saurons honorer les rendez-vous qui nous seraient proposés. On souhaite communiquer pour mieux communiquer sur ce qu'est la prévention au travail, mieux communiquer sur ce que sont la prise en charge de certaines difficultés que l'on rencontre dans cette situation de prévention au travail parce que je pense que c'est de ces échanges qu'on arrivera à progresser ensemble et à mieux traiter la prévention au sein de vos entreprises en Sarthe.

Je souhaite que vous soyez tous conscients de cette volonté pour nous d'aller à votre contact et on sera présent chaque fois qu'on sera invité. »

Gaëtan BIGNON

« Très bien. Merci Monsieur le Président, merci Madame la directrice.

Comme indiqué sur la dernière slide, merci à vous, merci aux membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle qui ont pris part aussi à cette Assemblée Générale ici dans locaux en présentiel, merci à vous, adhérents, qui avez assisté à cette Assemblée Générale de façon dématérialisée, à distance.

Pour rappel, le vote des résolutions, c'est à partir de cet après-midi pour les adhérents qui ont assisté à l'AG et qui ont le droit de vote. Toutes les informations par mail de notre prestataire. »

Monsieur LAFFAY

« A nouveau, mes remerciements, le même message, qu'il y a quelques secondes. On est à votre écoute. N'hésitez pas à nous interpeller de façon collective ou de façon singulière. On sera toujours là pour essayer d'apporter la réponse dans les meilleurs délais et la meilleure réponse possible. Encore merci d'avoir participé à cette Assemblée Générale. Je vous propose maintenant de vous laisser aux votes qui se font en ligne. Je vous remercie tous. »

Muriel HUSSET

« Merci à vous, bonne journée. »

Plus rien n'étant à l'ordre du jour et personne ne demandant plus la parole, la séance est levée à 10h35.

RESULTATS VOTE RESOLUTIONS**R1 PROCES VERBAL 2020**

Approbation du Procès-Verbal de l'Assemblée Générale 2020 portant sur l'exercice 2019

1065 pour
66 abstentions
73 contre

R2 : APPROBATION DES RAPPORTS, BILANS ET COMPTES 2020	
L'Assemblée Générale Ordinaire, après avoir entendu la lecture des rapports du Président et du Commissaire aux Comptes et les explications fournies verbalement, approuve dans toutes leurs parties, les rapports, le bilan et les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 et donne quitus aux administrateurs de leur gestion.	1020 pour 11 abstentions 173 contre
R3 : COMPTES ANNUELS ET EXCÉDENTS	
L'Assemblée Générale Ordinaire constate que les comptes annuels font apparaître un excédent de 554 070 € et décide d'affecter ce résultat au fonds de réserve pour sa totalité.	1025 pour 6 abstentions 173 contre
R4 : COTISATION 2022	
L'Assemblée Générale Ordinaire est informée de l'augmentation de l'ensemble des cotisations pour l'année 2022 qui sera égale à l'inflation 2021 (indice INSEE).	735 pour 20 abstentions 449 contre
R5 : POUVOIR AU PORTEUR D'UN EXTRAIT D'UNE COPIE DU PV	
L'Assemblée Générale Ordinaire confie tous pouvoirs au porteur d'un extrait d'une copie du procès-verbal pour l'accomplissement des formalités de dépôts et les publications légales.	1199 pour 5 abstentions 0 contre
R6 : NOUVELLE COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	
L'Assemblée Générale Ordinaire approuve la nouvelle composition du Conseil d'Administration.	1038 pour 66 abstentions 100 contre



De tout ce que dessus, il a été dressé le présent procès-verbal pour valoir et faire ce que de droit.

Le Secrétaire de séance,
Muriel HUSSET

Le Président,
Jean-Marc LAFFAY



9, rue Arnold Dolmetsch
72 021 Le Mans Cedex 2
Tél: 02 43 74 04 04
contact@st72.org
