



SIMETRA

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ

2024

Document interne

Créé en 1953 par la Fédération Patronale, le SIMETRA est devenu indépendant en 1959 sous le statut d'Association loi 1901 à but non lucratif. Depuis, il s'est implanté dans plusieurs communes, assurant une présence étendue sur le territoire du Pays Basque et du Sud des Landes.

Sa mission s'inscrit dans le cadre de la loi de 1946, qui impose aux chefs d'entreprise d'organiser la médecine du travail et de mettre en place des « services médicaux du travail ».

Aujourd'hui, le SIMETRA bénéficie d'un agrément délivré par la DREETS, valable jusqu'en janvier 2027. Il accompagne plus de 72 000 salariés issus de tous secteurs d'activité, y compris les agences d'intérim. Au 31 décembre 2024, il compte plus de 8 600 entreprises adhérentes, qui contribuent via une cotisation annuelle par salarié (PER-CAPITA).

Cette dernière couvre l'ensemble des prestations de l'offre socle de services, définie par la loi du 2 août 2021 et entrée en vigueur le 31 mars 2022.

Depuis cette réforme, le SIMETRA est reconnu comme un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Cette évolution législative vise à renforcer la prévention en santé au travail, moderniser les services de prévention et favoriser une meilleure articulation entre santé publique et santé au travail.

En 2023, le décret n°2022-1031 du 20 juillet 2022 a précisé les principes et exigences encadrant la certification des SPSTI. En réponse, le SIMETRA a mené un état des lieux de ses pratiques en fin d'année. En 2024, il a défini un plan d'actions visant à se structurer et à répondre aux exigences de la certification SPEC 2217 niveau 1, en vue de sa préparation pour 2025.

Cette démarche marque également le début d'un engagement vers une amélioration continue, avec une mise en œuvre progressive des procédures requises.

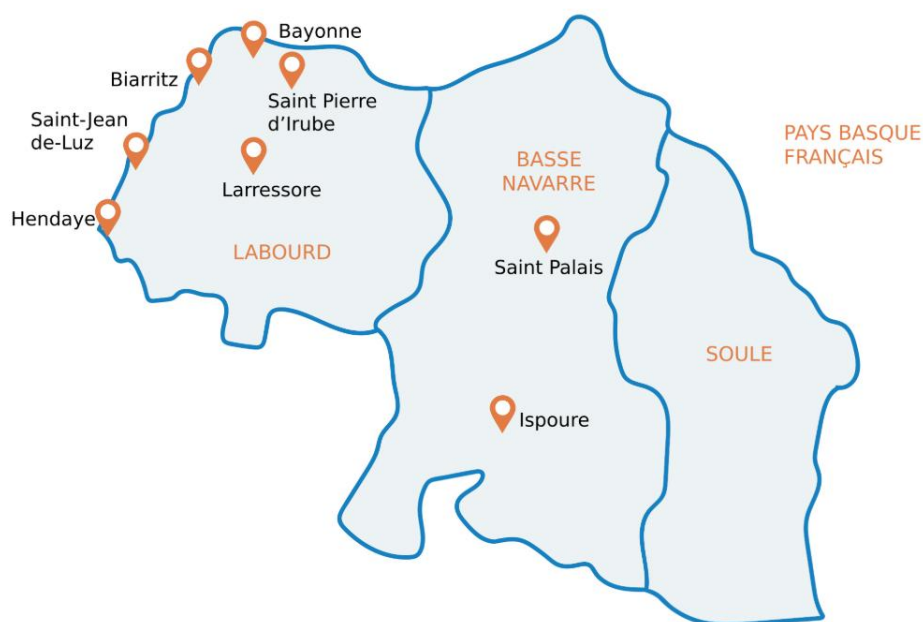
SOMMAIRE

1	Données administratives.....	5
1.1	Les centres	5
1.2	Les instances et le processus décisionnel au sein du SPSTI.....	5
1.3	Les missions	8
1.4	L'offre socle de services.....	9
1.5	Le nombre d'entreprises adhérentes et typologie	9
1.6	Le nombre de radiations/adhésions d'entreprises.....	10
1.7	Les effectifs actifs au 31/12/2024	10
2	Données RH	11
2.1	Evolution effectif SIMETRA au 31/12/2024.....	11
2.2	Moyennes âge et ancienneté	11
2.3	Formation : Plan de développement des compétences 2023.....	12
2.4	Les équipements.....	13
3	L'action en milieu de travail (AMT)	14
3.1	Les AMT selon la certification SPEC 2217	14
3.2	Les AMT : Les créations et mises à jour des Fiches Entreprise (FE).....	15
3.3	Les AMT : L'accompagnement au DUERP	16
3.4	Les AMT : Actions de Prévention Primaire (APP).....	18
3.5	Les AMT : Les autres actions de prévention des risques professionnels (hors APP).....	24
4	Le suivi individuel :	27
4.1	Les visites médicales et les entretiens infirmiers (Médecins et Infirmiers)	27
4.2	L'absentéisme	30
4.3	Les retards de visite	31
4.4	Examens complémentaires réalisés au sein du SIMETRA.....	31
4.5	Examens complémentaires prescrits et coût supporté par le SIMETRA	32
4.6	Nombre de salariés orientés vers des spécialistes	33
4.7	Conclusions professionnelles.....	34
5	La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)	35
5.1	Les inaptitudes prononcées en 2024.....	35
5.2	Les secteurs d'activité les plus touchés	35
5.3	L'accompagnement du service social en 2024	36
5.4	La cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle).....	36
6	Le bilan du Projet de service (PDS).....	38
7	Les actions hors offre socle de services	42
7.1	Offre spécifique	42
7.2	La démarche de certification et d'amélioration continue	42
	Conclusion	44

1 Données administratives

1.1 Les centres

Le SIMETRA intervient sur l'ensemble des communes du Bassin du Seignanx ainsi que le Pays Basque. Afin de couvrir ce territoire, 5 centres fixes et 3 centres annexes ont été créés sur ce secteur géographique. Le siège social se situe au 26, Allée Marie Politzer – Bâtiment LE RECIF – 64 200 BIARRITZ.



Les centres sont répartis en 2 secteurs définis dans l'agrément.

SECTEUR 1

LES CENTRES FIXES

BIARRITZ
ST JEAN DE LUZ

LES CENTRES ANNEXES

HENDAYE
ISPOURE

SECTEUR 2

LES CENTRES FIXES

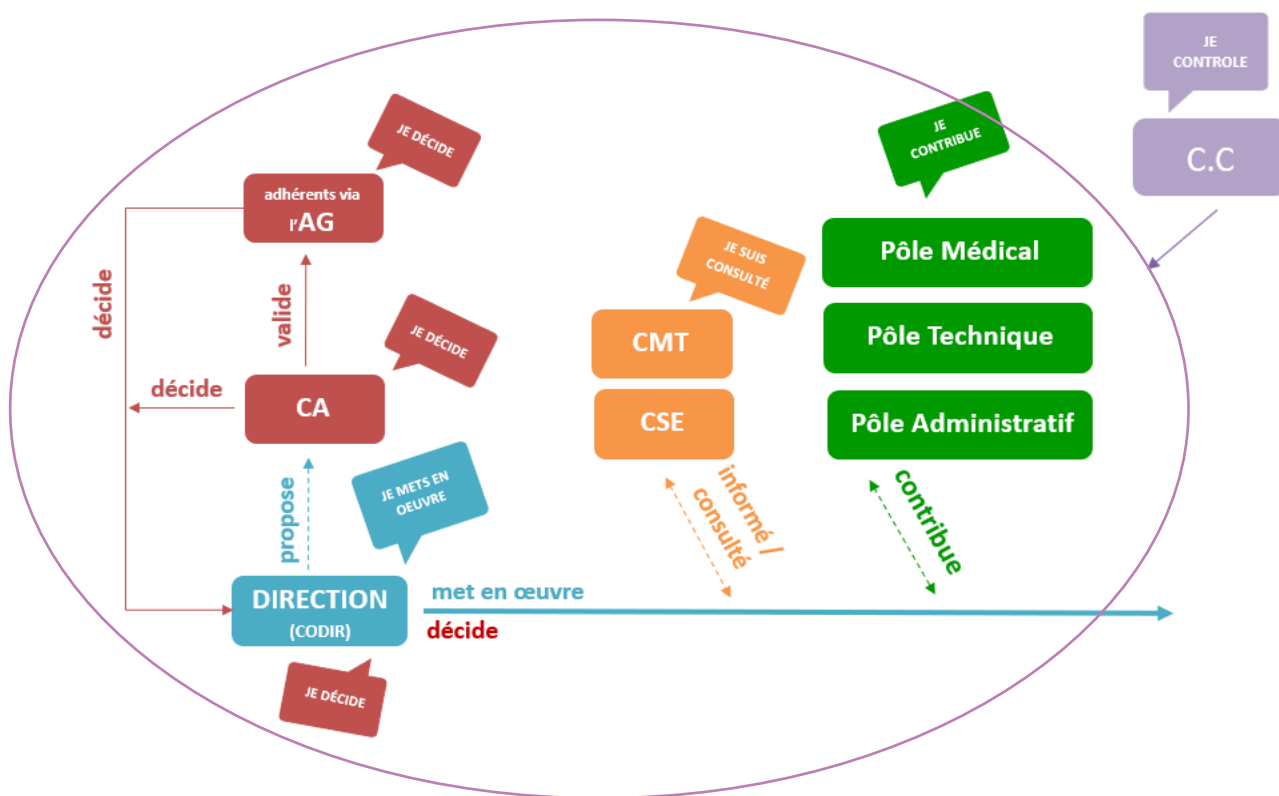
BAYONNE
LARRESSORE
ST PIERRE D'IRUBE

LES CENTRES ANNEXES

ST PALAIS

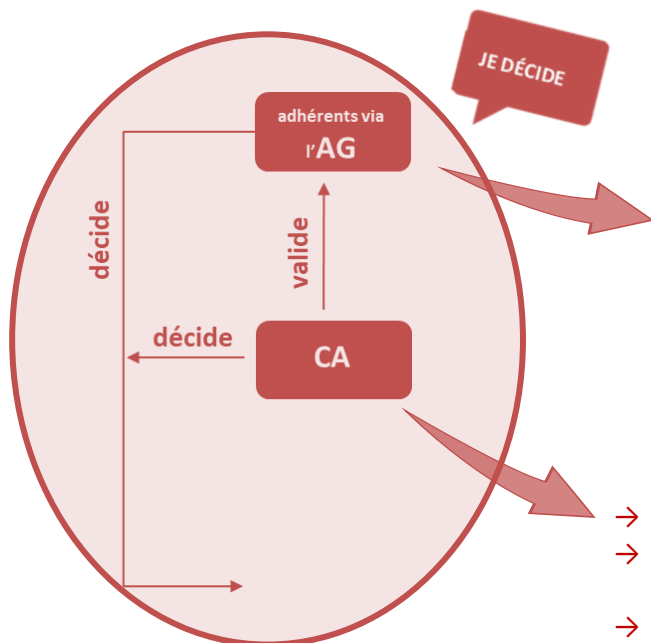
1.2 Les instances et le processus décisionnel au sein du SPSTI

L'activité et le fonctionnement du SIMETRA est encadré par le Code du travail. Il existe trois instances réglementaires au sein du SPSTI qui s'organisent de la manière suivante :



Le rôle et le périmètre de chaque instance est détaillé ci-dessous.

⇒ Le CONSEIL D'ADMINISTRATION (C.A) et l'ASSEMBLEE GENERALE (A.G):



- Décide du montant de la **cotisation**, de la **grille tarifaire**, du changement de **statuts**, ...
- Approuve les **comptes** de l'exercice clos
- Ratifie le **budget prévisionnel** de l'exercice en cours

- Approuve le **projet pluriannuel de service**
- Valide le **budget prévisionnel** de l'année N+1 et **budgets rectificatifs**
- Définit la **stratégie** du SPSTI et valide les propositions de la Direction en adéquation avec la stratégie

Le Conseil d'Administration est composé de :

- **6 membres représentants d'employeurs adhérents**, désignés par les organisations représentatives professionnelles d'employeurs.
- **6 membres représentants de salariés suivis**, désignés par les organisations représentatives syndicales.

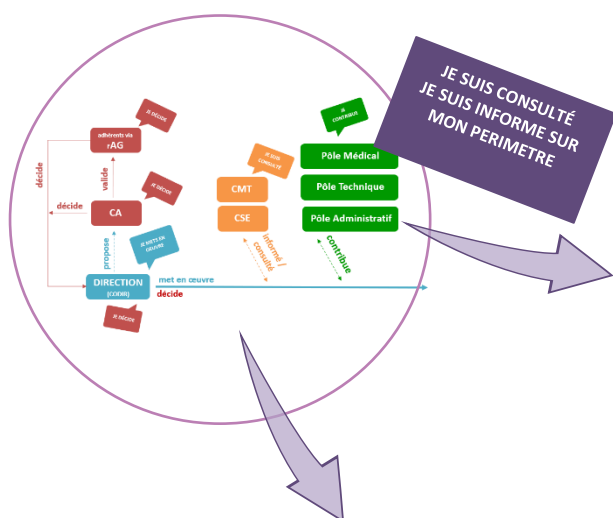
La durée de leur mandat est de 4 ans, renouvelable une fois.

Au 31 décembre 2024, les membres du C.A du SIMETRA étaient :

- Président : Jacques RIUDAVENTZ (Désignation CPME)
- Président délégué : Conchita HENAULT (Désignation CPME)
- Vice- Présidente : Elsy HARRIET (Désignation F.O)
- Trésorier : Miguel RODRIGUEZ (Désignation CFE-CGC)
- Secrétaire : Jérémie GARCIA (Désignation MEDEF)
- Administrateur : Grégory SANSON (Désignation MEDEF)
- Administrateur : Bernard BEYT (Désignation MEDEF)

Malgré des relances régulières auprès des organisations syndicales et patronales, 6 sièges restent à pourvoir.

⇒ La COMMISSION DE CONTROLE (C.C) :



Est consultée sur :

- **L'organisation** et le fonctionnement du SPSTI
- L'état prévisionnel des recettes et des dépenses et de l'exécution du budget
- La modification de la compétence géographique ou professionnelle du SPSTI
- Création suppression, modification de secteur
- Création, suppression d'emplois de médecins, d'IPRP ou IST
- Les recrutements de médecins du travail en CDD
- Nomination, changement d'affectation, licenciement, rupture conventionnelle, rupture de contrat et transfert de médecin du travail
- Licenciement d'IPRP ou IST

Est informée sur :

- Les changements de secteur ou affectation d'un médecin, d'une entreprise/établissement de +/-50 salariés
- Observations/mise en demeure de la DREETS relatives aux missions des SPSTI, des mesures prises pour s'y conformer
- Des suites données aux suggestions formulées
- De l'état d'application des clauses des accords ou convention collectives relatif à l'activité et aux missions des SPSTI dès que ces accords intéressent des adhérents

La Commission de contrôle est composée de :

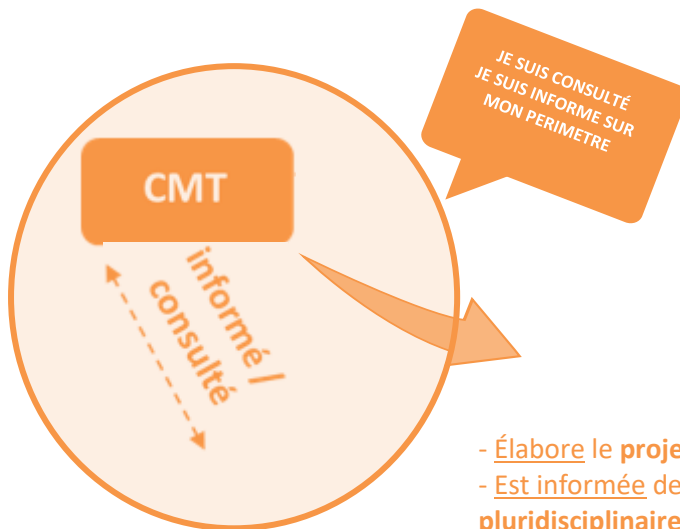
- **3 membres représentants d'employeurs adhérents**, désignés par les organisations représentatives professionnelles d'employeurs.
- **6 membres représentants de salariés suivis**, désignés par les organisations représentatives syndicales.

Au 31 décembre 2024, les membres de la Commission de contrôle du SIMETRA étaient :

- Président : Alain LASBARRERES-CANAU (Désignation CFE-CGC)
- Membre : Elsy HARRIET (Désignation F.O)
- Membre : Jérémie GARCIA (Désignation MEDEF)

Malgré des relances régulières auprès des organisations patronales et syndicales, 6 sièges restent à pourvoir.

⇒ La COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE (CMT) :



Est consultée sur :

- la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaire,
- l'équipement du service,
- l'organisation des AMT et du SI,
- l'élaboration et la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R4623-14,
- l'organisation d'enquêtes et de campagnes,
- les modalités de participation à la veille sanitaire.

- Élabore le projet pluriannuel de service
- Est informée de la mise en œuvre des actions à caractère pluridisciplinaire
- Est Informée de la mise en œuvre des priorités du service

La CMT est composée de (1 représentant pour huit):

- Président de la CMT ou de son délégué
- Médecins du travail
- Infirmiers en Santé au Travail - IST
- Intervenants en Prévention des Risques Professionnels – IPRP
- Assistants de Santé au Travail – ATST – Assistants médicaux – Assistants équipe pluridisciplinaire

1.3 Les missions

La loi du 2 août 2021 met la PREVENTION au cœur de ses missions. Les équipes du SIMETRA assurent 4 missions principales et réglementaires :



1.4 L'offre socle de services

Les missions du SPSTI sont encadrées depuis 2022 par une **offre socle de services** incluse dans la cotisation annuelle PER-CAPITA.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

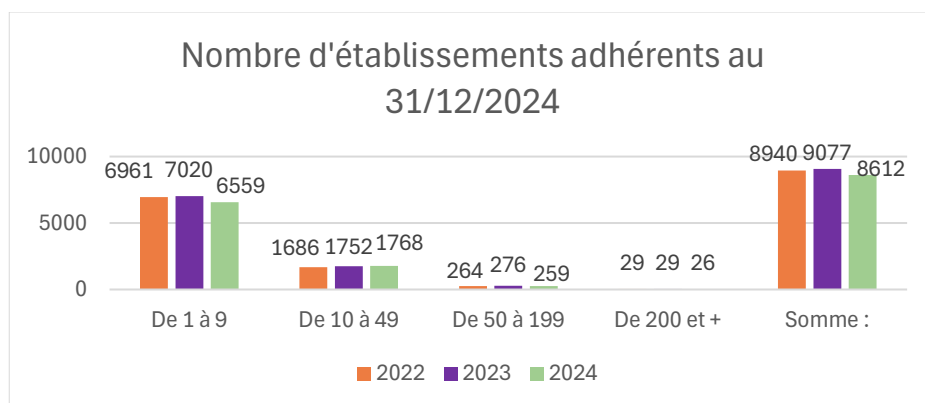
- L'aide à l'élaboration du DUERP
- La création et mise à jour de la fiche d'entreprise
- Le risque chimique et l'analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS)
- L'intervention à la suite d'un événement grave
- La réalisation d'études métrologiques
- Les actions de sensibilisation collective
- L'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle **PDP**
- La participation aux réunions de CSSCT/CSE relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail
- L'étude de poste
- L'accompagnement dans la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU TRAVAILLEUR

- La visite à l'embauche (VIP/EMA)
- La visite périodique
- La visite de pré-reprise pendant un arrêt de travail **PDP**
- La visite de reprise après un arrêt de travail **PDP**
- La visite de mi-carrière **PDP**
- La visite de fin de carrière
- Les visites à la demande
- Le rendez-vous de liaison **PDP**
- La participation aux campagnes de vaccination

L'ensemble de ces services sont détaillés dans des fiches disponibles sur le site internet du SIMETRA. Le SPSTI concentre ses efforts dans la réalisation de cette offre.

1.5 Le nombre d'entreprises adhérentes et typologie



76% Etablissements <10 sal.
97% Etablissements <50 sal.

Le SIMETRA rencontre une baisse importante du nombre d'entreprises ; elle s'explique par une situation économique difficile ayant entraîné des cessations d'activité, liquidations judiciaires et également par une meilleure gestion des adhérents depuis la fin 2023 grâce à la création du poste de Chargé relation « adhérents ». Ce point est détaillé plus bas.

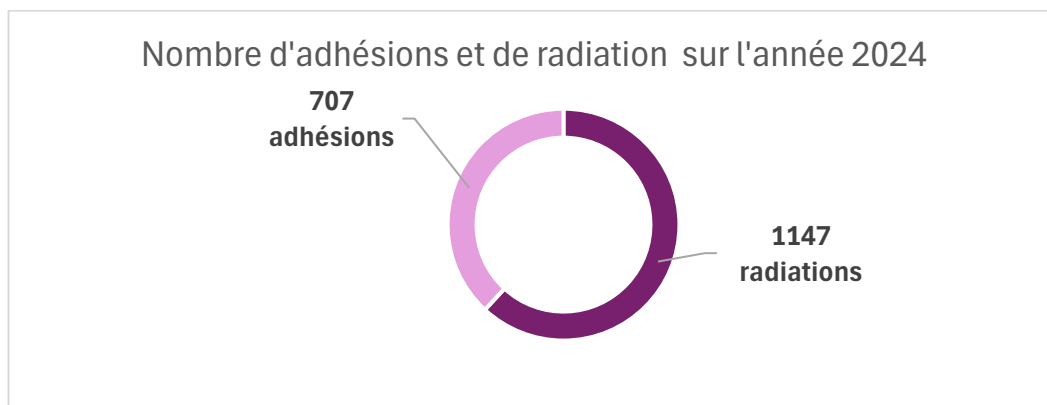
Parmi les 8 612 établissements adhérents, 20 d'entre eux sont issues de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière).

Les tranches d'entreprises mentionnées ci-dessus sont celles imposées dans le logiciel uEgar. Les indicateurs précisés dans la certification modifient ces tranches et viennent préciser les entreprises du secteur privé des structures de la fonction publique. A partir du prochain rapport annuel, seules ces données seront présentées.

1.6 Le nombre de radiations/adhésions d'entreprises

⇒ Les adhésions en 2024

L'adhésion à un SPSTI s'effectue dès l'embauche d'un salarié quelle que soit la nature et la durée du contrat.



Source : RQ AS 3 - R2 & R6

Le nombre d'entreprises radiées a progressé de + de 140% en comparaison avec l'année 2023 ; Le service « relation adhérents » a suivi et renseigné les informations sur la situation des entreprises, réalisé les relances régulièrement, et radié selon les conditions indiquées dans le règlement intérieur et les statuts. Au 31/12/2024, le SPSTI a radié également l'ensemble des particuliers employeurs conformément à la réglementation en vigueur, soit plus de 150 salariés.

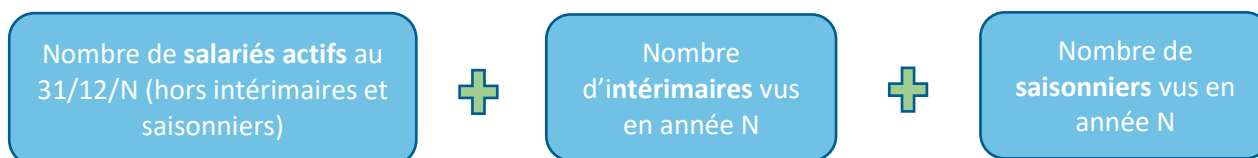
Ainsi, le SIMETRA a pu mettre à jour le statut de nombreuses entreprises et ainsi les radier (cessation d'activité, liquidation, défaut de paiement, non mise à jour des effectifs).

On constate un nombre d'adhésions identique aux années précédentes.

1.7 Les effectifs actifs au 31/12/2024

Auparavant, dans les précédents rapports annuels, l'effectif indiqué était un « effectif suivi ». La certification définit plusieurs indicateurs d'effectifs : les actifs, suivis, facturés, déclarés.

Afin d'utiliser les bonnes définitions, ce que le SPSTI qualifiait d'effectif suivis est dorénavant défini comme effectifs « actifs ». Il s'agit donc d'une photographie de l'effectif des salariés toujours actifs au 31/12/année N. Le calcul (données extraites de uEgar) s'effectue de la manière suivante :



Source : RQ_Effectifs_EtatDesEffectifs_20241231_VP2

Au 31/12/2024, le nombre de salariés actifs s'élevaient à **72 177 salariés** dont **2 982 intérimaires** et **1 377 saisonniers**, soit une augmentation de 0.88% par rapport à 2023.

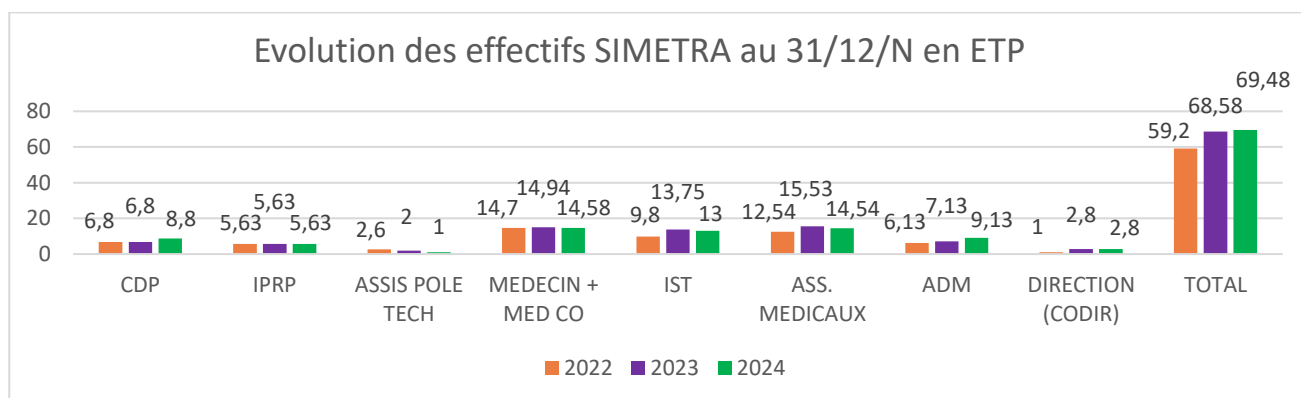
2 Données RH

2.1 Evolution effectif SIMETRA au 31/12/2024

Avec l'évolution des réformes et la pénurie persistante de médecins du travail, les métiers au sein des SPSTI ont connu des transformations. Conscient de ces enjeux, le SIMETRA a investi dans le renforcement de ses équipes pluridisciplinaires en adaptant ses recrutements.

En 2024, plusieurs professionnels ont rejoint ces équipes pour soutenir les médecins du travail dans leur rôle de coordination et d'animation. Par ailleurs, des médecins collaborateurs en formation sur quatre ans ont été intégrés afin d'anticiper les départs en fin de carrière. Le dernier recrutement a eu lieu en janvier 2024, et un autre est prévu pour novembre 2025.

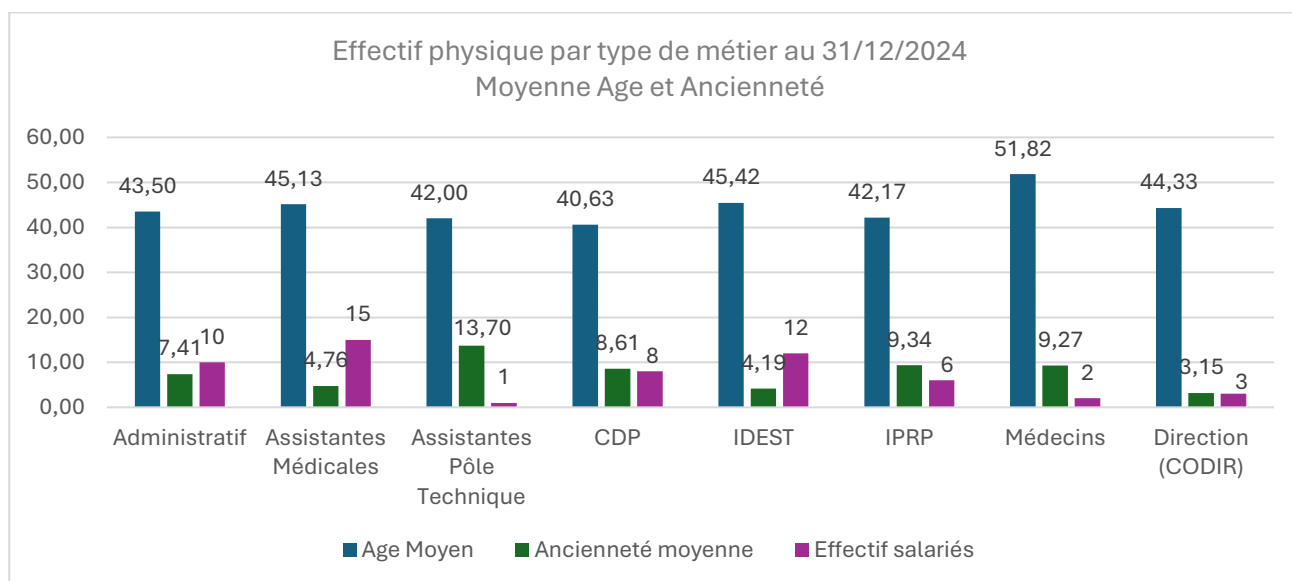
Entre 2023 et 2024, les effectifs sont stables.



Source : Tableau de bord RH 2022-2023-2024

Au 31/12/2024, sur les 69.48 ETP (soit 74 salariés), 24.01 ETP étaient « cadres » et 45.47 ETP « employés ». Sur l'année, 3 départs « Employés » et 2 départs « Cadres » ont eu lieu contre 4 embauches « Employés » et 2 embauches « Cadres ».

2.2 Moyennes âge et ancienneté



Source : Tableau de bord RH 2024

Ancienneté moyenne :
7.55 ans

Age moyen :
44.37 ans

RA_2024_VF1

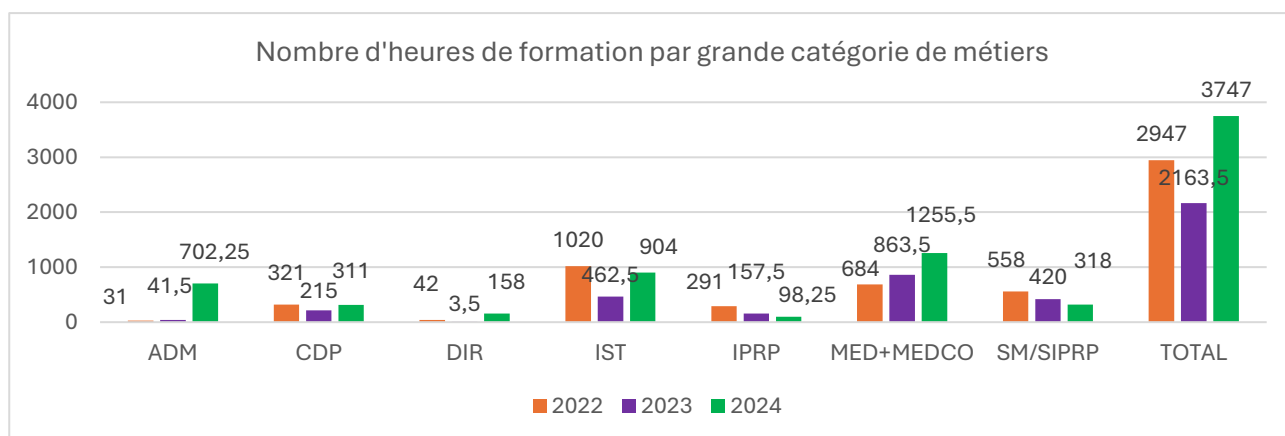
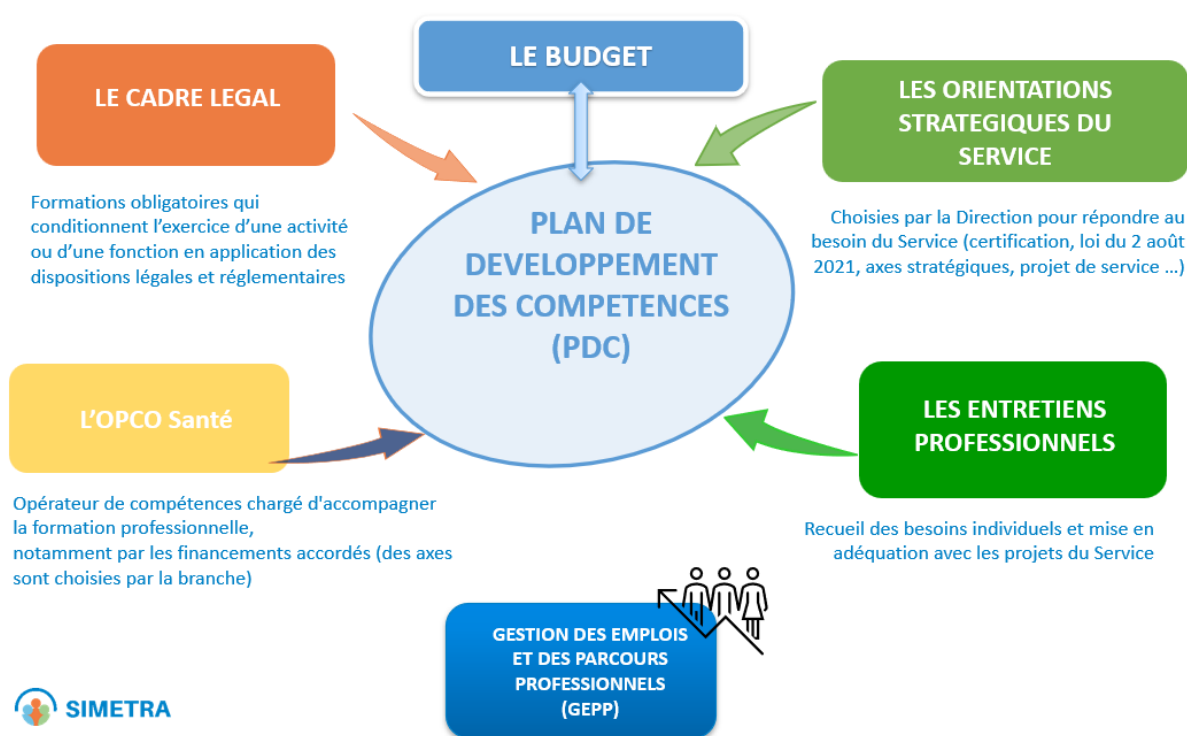
L'ancienneté moyenne a progressé par rapport à 2023, où elle s'établissait à 6,08 ans. En revanche, l'âge moyen a légèrement diminué par rapport à l'année précédente, où il atteignait 45,18 ans.

Le graphique met en évidence une moyenne d'âge plus élevée chez les médecins du travail par rapport aux autres professions. Cette tendance se retrouve également à l'échelle nationale, avec un âge moyen de 54 ans en 2023.

2.3 Formation : Plan de développement des compétences 2023

Pour répondre aux attentes de ses adhérents et de leurs salariés, le SIMETRA investit chaque année dans la formation professionnelle.

Face au grand nombre de demandes, un arbitrage est effectué annuellement afin de prioriser les formations. Le Plan de Développement des Compétences (PDC) est ainsi élaboré selon les étapes suivantes :



Source : Données_PDC_REALISE 2022 2023 2024

En 2024, le budget alloué à la formation a été conséquent. Trois formations longues ont été mises en place pour accompagner deux alternantes dans l'apprentissage de leur métier (Assistante RH et Infirmière en santé au travail) et pour permettre l'évolution interne d'un assistant médical vers le poste de Conseiller de prévention.

Le budget formation pour 2024 s'élève à 116 817 € (hors rémunération et remboursement OPCO), représentant 3,2 % de la masse salariale brute, pour un total de 3 747 heures de formation.

L'investissement global en formation professionnelle, incluant les versements à l'URSSAF et à l'OPCO Santé, ainsi que les frais pédagogiques, annexes et de rémunération, atteint 9,22 % de la masse salariale brute en 2024.

Le SIMETRA maintient ainsi ses efforts en faveur du développement des compétences, garantissant la qualité du service rendu à ses adhérents et l'employabilité de ses salariés, alors que la moyenne du secteur s'établissait à 4,5 % en 2023.

2.4 Les équipements

Le SIMETRA met également à disposition les moyens techniques nécessaires pour exercer leur activité dans de bonnes conditions.

Equipement informatique :

L'ensemble des salariés (à l'exception de l'agent de nettoyage) est équipé de :

- ✓ Ordinateur portable + outils bureautiques
- ✓ Ecran avec bras articulé selon les postes
- ✓ Scanner dans chaque cabinet médical ou partagés
- ✓ Galet 4 G selon les métiers
- ✓ Logiciel métier uEgar
- ✓ Logiciel téléconsultation Maïia

Equipement médical :

- | | |
|----------------------|-----------------|
| ✓ Stéthoscope | ✓ Audiomètre |
| ✓ Marteau réflexe | ✓ Pèse-personne |
| ✓ Tensiomètre | ✓ Visiotest |
| ✓ Echelle de lecture | ✓ Spiromètre |

Equipement AMT :

Il est mis à la disposition du personnel le matériel suivant :

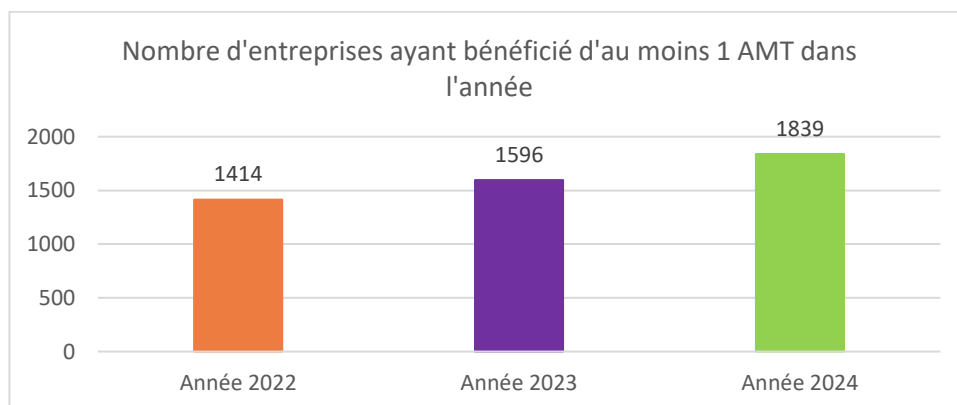
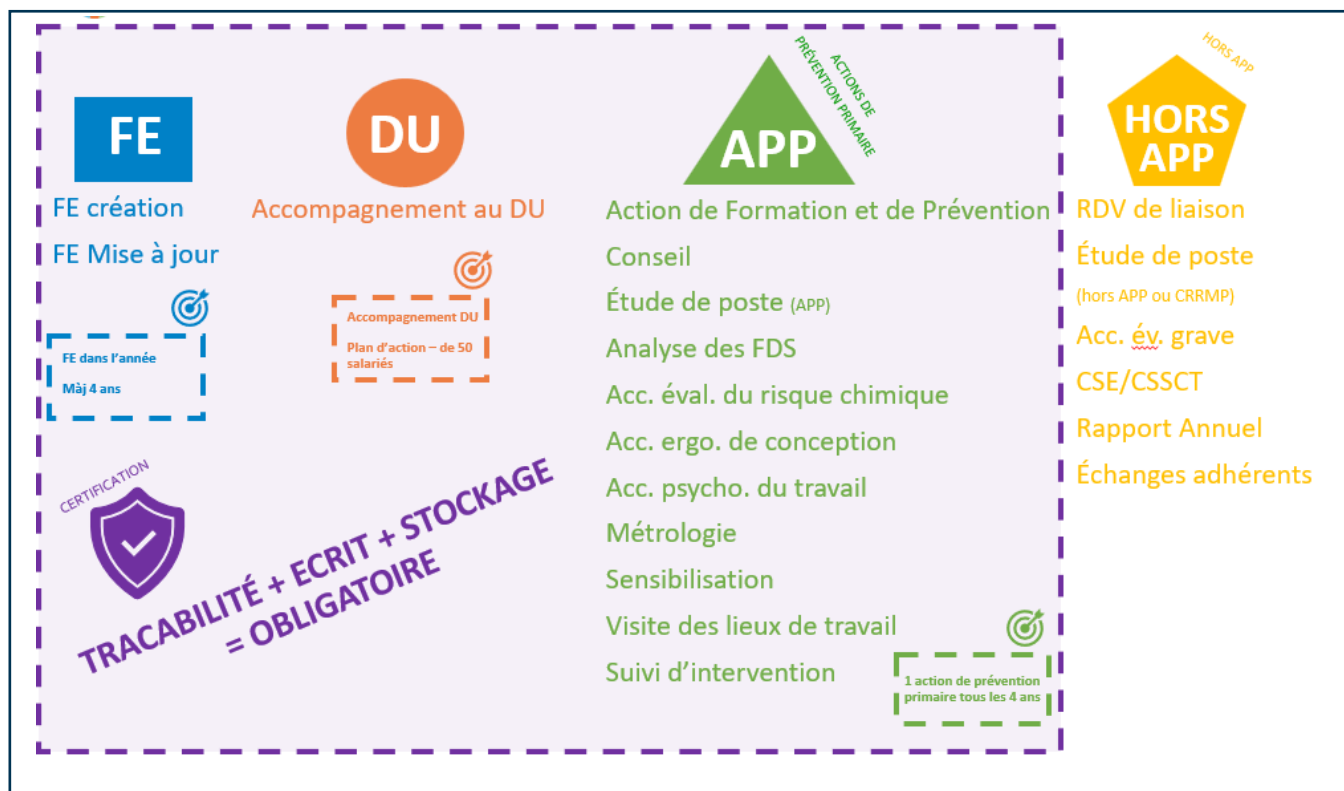
- | | |
|---|--|
| ✓ Luxmètres et Luminancemètre | ✓ Anémomètre à hélice et fil chaud |
| ✓ Dosimètres de bruit intégrateurs | ✓ Fumigène |
| ✓ Balance électronique (portée 200 kg, graduation 100 gr) | ✓ TOXILIST (outil d'analyse des Fiches de Données de Sécurité – FDS) |
| ✓ Thermohygromètres | ✓ LA BOITE A COUCOU |
| ✓ Pompes de prélèvements atmosphériques | ✓ KESKILRISK |
| ✓ Dosimètre de vibration corps entier | |
| ✓ Dosimètre de vibration main bras | |

3 L'action en milieu de travail (AMT)

Une refonte des items d'AMT a été menée depuis 2022 et mise en application en janvier 2024. Cette révision était essentielle pour répondre aux exigences des indicateurs de certification, ainsi qu'à ceux de la DGT et de la branche. Elle contribue également à valoriser le travail des équipes.

3.1 Les AMT selon la certification SPEC 2217

Ainsi, au SIMETRA, l'AMT est représentée sous 4 catégories faisant également référence à l'offre socle de services.



Source : requête BO – « RQ_RA_AMT_Nb_ParAnnée »

En 2024, un total de 1 839 entreprises, toutes catégories confondues, ont bénéficié d'au moins une AMT au cours de l'année, soit une hausse de 15 % par rapport à 2023.

3.2 Les AMT : Les créations et mises à jour des Fiches Entreprise (FE)



La loi du 2 août 2021 rappelle que le SPSTI doit **établir la FE dans l'année qui suit l'adhésion** et la **mettre à jour tous les 4 ans** ou dans les délais plus brefs sur demande particulière de l'établissement.

FE création

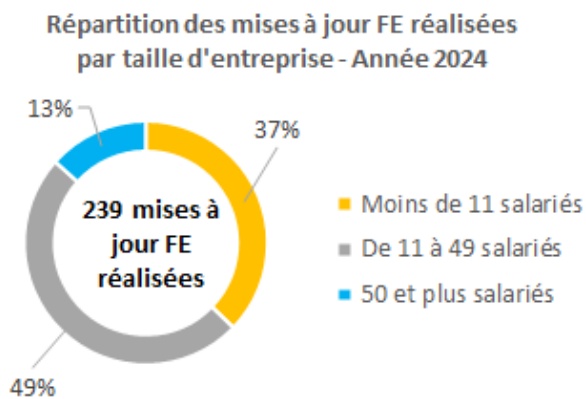
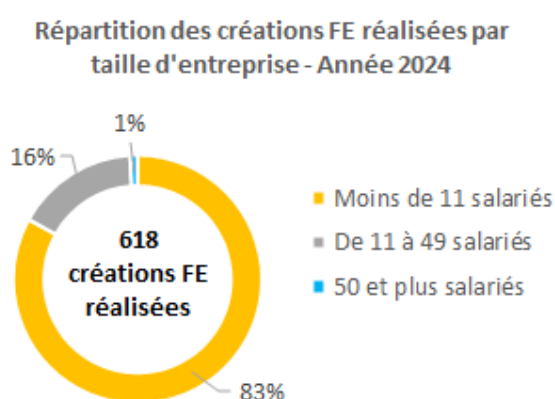
FE Mise à jour

⇒ Nombre de FE dans l'année qui suit l'adhésion :

Au 31 décembre 2024, sur 707 adhésions, 63 fiches d'entreprise (FE) ont été réalisées dans les 12 mois suivant l'adhésion et 6 avant celle-ci, dans le cadre d'une cession d'entreprise.

Cependant, afin de répondre aux indicateurs de certification, il est à noter que 644 nouveaux adhérents n'ont pas bénéficié de la réalisation de leur FE dans le délai d'un an après leur adhésion.

⇒ Nombre total de FE créées et mises à jour en 2024 :

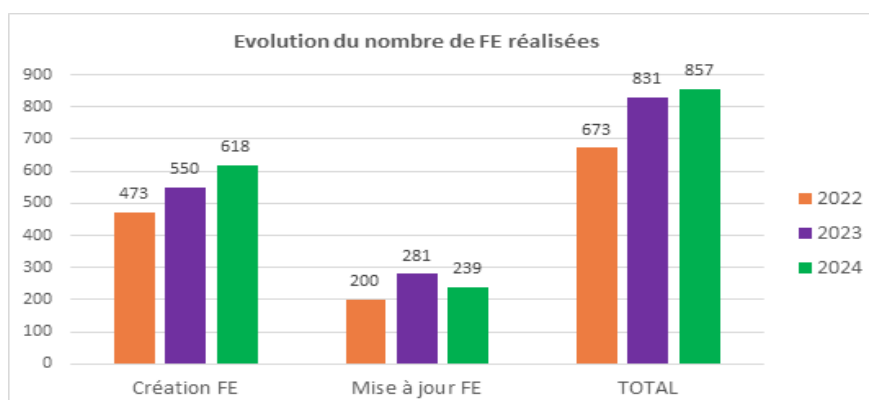


Sources : Requête BO – « RQ_RA_AMT_Clôturées_EFFECTIF » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

Le principe de priorisation établi pour l'année 2024 a été majoritairement respecté.

Les équipes en charge des fiches d'entreprise (FE) avaient pour consigne de concentrer leurs efforts sur les très petites entreprises (TPE). En conséquence, plus de 83 % des FE réalisées concernent des entreprises de moins de 10 salariés, ce qui est en adéquation avec la structure du secteur privé, où 82 % des établissements comptent moins de 11 salariés.

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution du nombre de FE (créations et mises à jour) au cours des trois dernières années.



Sources : Requête BO – « RQ_RA_AMT_Clôturées » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

La majorité des créations et mises à jour de fiches d'entreprise (FE) est réalisée par les Conseillers de Prévention, représentant près de 86 % des interventions. Cependant, il est à noter que les Infirmiers en Santé au Travail ont contribué en 2024 à la mise à jour ou à la création d'environ 100 FE, soit près de 12 %.

⇒ Nombre de FE de plus de 4 ans :

Afin de répondre aux indicateurs de certification, il est important de souligner que 2 523 adhérents, soit 34 % du total d'entreprises adhérentes depuis plus de 4 ans, n'ont pas bénéficié d'une actualisation de leur FE dans le délai réglementaire de 4 ans.

⇒ Nombre de FE de moins de 4 ans :

Le nombre d'établissements ayant une FE de moins de 4 ans est de 2 887, soit 28 % des adhérents (actifs et radiés en 2024).

En 2024, le SPSTI a acquis un nouvel outil pour la création de fiches d'entreprise (FE). Cet outil permet de réaliser des FE en format dématérialisé et d'exploiter des données, notamment sur les risques professionnels. Un groupe de projet a été constitué, et l'ensemble des Conseillers de prévention a été formé à cet outil, devenant entièrement autonomes depuis la fin de l'année. Les Infirmiers seront formés au début de l'année 2025. À terme, une interopérabilité devrait être mise en place entre le logiciel métier et MDP pour éviter les doubles saisies et optimiser l'exploitation des données.

Pour atteindre ses objectifs de certification, le SIMETRA devra poursuivre ses efforts en matière de réalisation et de mise à jour des FE en 2025. Le SPSTI doit impérativement rattraper le retard accumulé au fil des années, en mettant en œuvre un plan d'action avec les ressources humaines disponibles.

3.3 Les AMT : L'accompagnement au DUERP

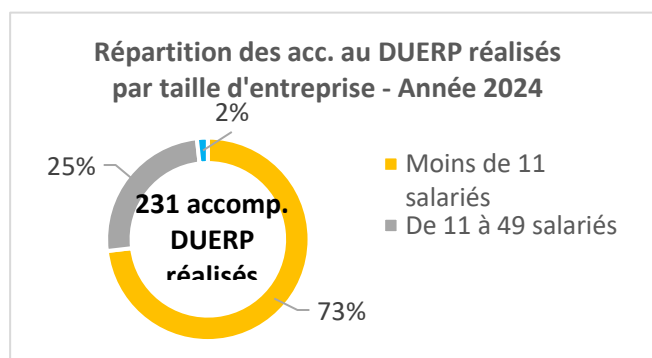


Accompagnement au DU



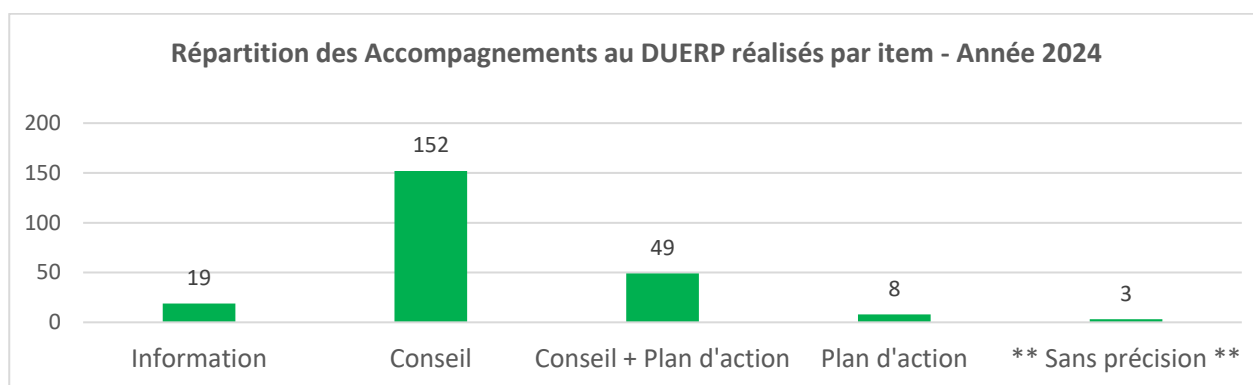
La loi du 2 août 2021 rappelle que le SPSTI doit conseiller l'employeur pour l'élaboration et la formalisation du DUERP, proposer, le cas échéant, des outils existants d'évaluation tels que OIRA, SEIRICH ou des outils spécifiques élaborés par la branche professionnelle. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le SPSTI peut accompagner l'employeur dans l'élaboration de la liste des actions de prévention primaire.

Début 2024, un flyer intitulé « Votre RDV prévention » a été distribué à tous les adhérents dans le cadre du pack adhérent. Ce flyer a servi à promouvoir les services liés à la fiche d'entreprise (FE) ainsi qu'à l'accompagnement pour la mise à jour du DUERP.



Sources : Requête BO – « RQ_RA_AMT_Clôturées_EFFECTIF » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

Sur l'année, au total 231 accompagnements ont été réalisés dont $\frac{3}{4}$ pour des entreprises de moins de 11 salariés. Ces actions d'accompagnement sont réparties de la manière suivante :



Sources : Requête BO – « RQ_RA_AMT_Clôturées » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

Les indicateurs de certification exigent une distinction entre les entreprises de moins de 250 salariés et celles de plus de 250 salariés. Au cours de l'année, parmi les 16 entreprises adhérentes de plus de 250 salariés, aucune n'a bénéficié d'un accompagnement pour le DUERP. Par conséquent, le détail ci-dessous concerne uniquement les entreprises de moins de 250 salariés.

⇒ **Information :**

171 adhérents (soit 0.20% des entreprises de moins de 250 salariés) ont demandé un Conseil, une information autour de l'accompagnement à l'élaboration du DUERP ; parmi eux, 19 ont bénéficié d'une information spécifique (documentation, ...) et 152 d'un conseil.

On peut ajouter que, sur une information plus générale, 100 % entreprises adhérentes ont été individuellement informées (proposition d'accompagnement ou de conseil) en début d'année dans le pack adhérent (flyer « VOTRE RDV PREVENTION »).

⇒ **Conseil et plan d'actions :**

En 2024, 2% des entreprises adhérentes de moins de 250 salariés ont été accompagnées à la suite d'une demande faite auprès du SPSTI. Ces 209 employeurs ont bénéficié d'un conseil à l'élaboration du DUERP ou d'un conseil et d'une aide à l'élaboration d'un plan d'actions au DUERP.

⇒ **Information sur les outils de DUERP :**

Sur l'ensemble des 231 entreprises accompagnées, 230 ont bénéficié d'une information d'outils de DUERP d'acteurs de prévention tels que CARSAT, ANACT, INRS, OPPBTP CERTIF et tableau Excel SIMETRA soit 2.30% des entreprises de moins de 250 salariés adhérentes au SIMETRA.

Le SPSTI maintient sa communication autour de l'accompagnement au DUERP.

3.4 Les AMT : Actions de Prévention Primaire (APP)



Action de Formation et de Prévention

Conseil

Étude de poste (APP)

Analyse des FDS

Acc. éval. du risque chimique

Acc. ergo. de conception

Acc. psycho. du travail

Métrologie

Sensibilisation

Visite des lieux de travail

Suivi d'intervention

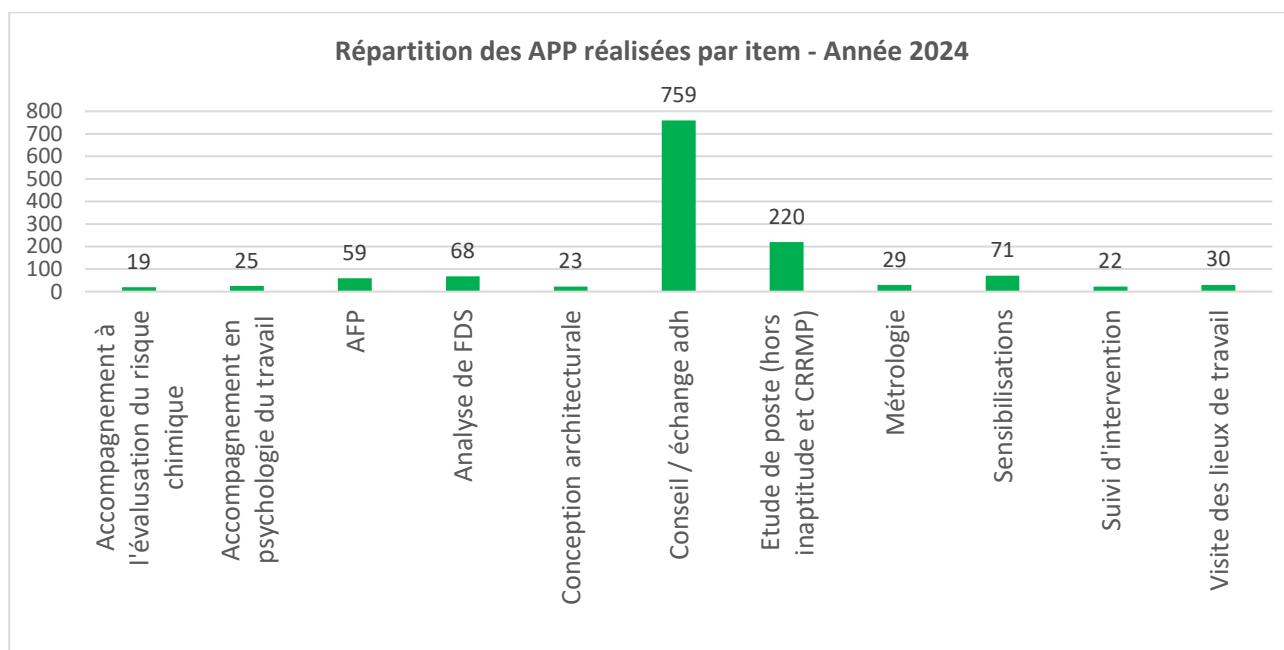
Une APP concerne les actions suivantes :

- Prodiguer des conseils en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail ;
- Identifier les postes à risques nécessitant des aménagements, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P) ;
- Réaliser des analyses métrologiques ;
- Effectuer un accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre). Sur le risque chimique, cela comprend l'analyse et l'évaluation des risques (métrologie, recensement des produits utilisés, recueil et analyse des fiches de données de sécurité – FDS, et conseils sur la substitution ...) ;
- Réaliser des actions de sensibilisation collectives à la prévention (par exemple pour les salariés intérimaires) et des conseils collectifs de prévention via un accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail en lien avec la prévention de l'usure et la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi en lien avec la mission PDP ;
- Mettre en place des actions de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition, etc).

Le SPSTI doit réaliser **1 APP tous les 4 ans** pour l'ensemble de ses entreprises adhérentes.

En 2024, un total de 1 325 APP ont été réalisées, réparties comme suit :

⇒ [Répartition par type d'actions :](#)

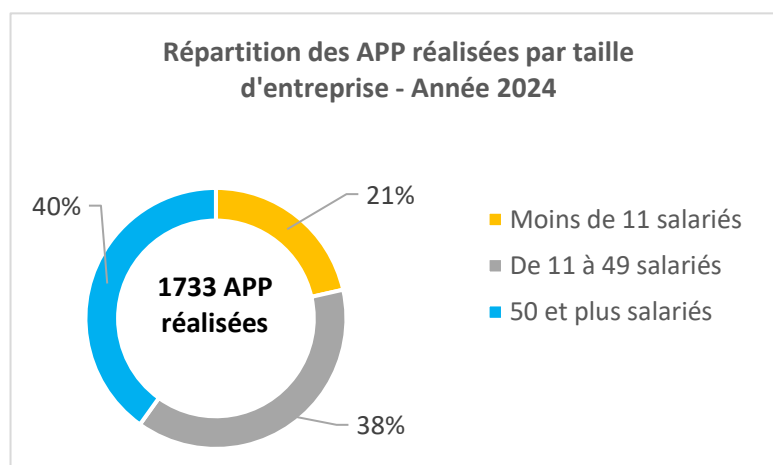


Sources : Requête BO – « RQ_RA_AMT_Clôturées » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

Il est nécessaire de préciser qu'1 APP peut être une action collective pouvant regrouper plusieurs entreprises.

⇒ Répartition par taille d'entreprise :

C'est pourquoi, le SPSTI comptabilise **1733 entreprises adhérentes ayant bénéficié d'un APP** en 2024 dont 59% sont des entreprises de moins de 50 salariés.



Sources : Requête BO – « RQ_RA_AMT_Clôturées_EFFECTIF » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

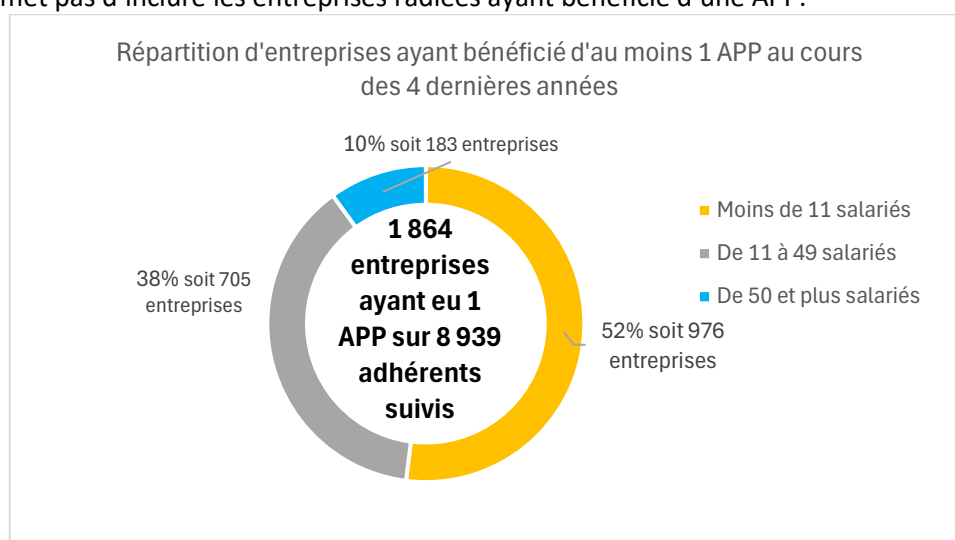
Ce chiffre est en baisse par rapport aux années précédentes, mais cela s'explique par la refonte de la saisie des AMT dans le logiciel métier, un processus entamé depuis plusieurs années et appliqué au début de l'année 2024. Toutefois, il reflète de manière précise l'activité du SIMETRA.

Il est important de souligner une difficulté persistante dans la réalisation d'APP au sein des entreprises de moins de 11 salariés, qui représentent plus de 80 % de nos adhérents, avec seulement 21 % d'APP réalisées pour ces TPE.

Une réflexion doit être engagée pour adapter l'offre socle de services afin de mieux répondre aux besoins de cette catégorie d'entreprises.

⇒ Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'une APP au cours des 4 dernières années sur le nombre d'entreprises suivies par taille d'entreprise

Dans le cadre des indicateurs de certification, il est précisé que le nombre d'entreprises suivies correspondra à toutes celles ayant été suivies au cours des 4 dernières années et restant actives. Cependant, le logiciel métier ne permet pas d'inclure les entreprises radiées ayant bénéficié d'une APP.



Sources : Requête BO – « RQ_RA_APP_Nb_4ans » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

Pour atteindre ses objectifs, le SIMETRA aurait dû réaliser une APP pour environ 2 250 entreprises par an.

⇒ Accompagnement en psychologie du travail :

La grande majorité des actions d'accompagnement en psychologie du travail concernent des entreprises de plus de 50 salariés.

Le secteur d'activité le plus représenté est celui de la « Santé humaine et Action sociale ». A l'instar de l'année 2023, les accompagnements en psychologie du travail évoluent autour de **la santé mentale et l'exposition aux RPS et le conseil organisationnel**.

Ces analyses explorent les 3 niveaux de l'entreprise que sont l'individu, le collectif, et l'organisation. Elles donnent lieu à des plans d'actions d'amélioration des conditions de travail sur les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire).

L'approche de la psychologie du travail favorise une vision globale de l'entreprise pour le médecin. Ces apports permettent aux médecins d'avoir une vision transversale sur le lien entre l'organisation et la santé psychique des salariés, de comprendre les dynamiques collectives.

Cela facilite les prises de décision quant à la mise en place des actions de prévention favorisant le maintien en emploi au sein de l'entreprise.

⇒ Accompagnement en ergonomie de conception :

Le nombre d'accompagnements en ergonomie de conception a légèrement augmenté par rapport aux années précédentes, avec 19 actions en milieu de travail, contre 10 à 12 les années passées. Ces AMT ont été réalisées à 53 % pour des entreprises de plus de 50 salariés, 21 % pour celles comptant entre 11 et 49 salariés, et 26 % pour des entreprises de moins de 11 salariés.

Les secteurs les plus représentés sont la santé humaine et l'action sociale, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, ainsi que la construction, qui à eux trois représentent 68 % des accompagnements en ergonomie de conception.

Ces interventions peuvent inclure des conseils architecturaux ou des réaménagements d'espaces, en fonction des besoins spécifiques des adhérents.

⇒ Accompagnement à l'évaluation du risque chimique :

En mai 2024, une campagne d'information a été lancée à destination de tous les adhérents concernant le nouveau décret fixant les valeurs limites d'exposition professionnelle de certains agents chimiques et les obligations de traçabilité des agents chimiques CMR. L'objectif de cette campagne était d'informer sur la nouvelle législation et de proposer un accompagnement pour l'évaluation des risques chimiques au sein des entreprises.

En 2024, 19 actions ont été réalisées, un nombre stable par rapport aux années précédentes, touchant 16 entreprises, dont 41 % sont des entreprises de moins de 11 salariés. Cet accompagnement est généralement complété par des analyses de FDS.

⇒ Analyse des FDS :



Depuis 2022, le SIMETRA analyse les Fiches de Données de Sécurité (FDS) à l'aide de

Cet outil est une base d'informations toxicologiques collaborative et partagée à destination des professionnels en Santé au travail.

Elle intègre des bases de données toxicologiques et des bases de données de produits dans le but de :

- Aider les entreprises dans l'inventaire des produits (Fiches de Données de Sécurité - FDS) et le repérage des dangers liés à leur utilisation
- Informer les équipes santé travail

L'application est principalement utilisée par les Conseillers de Prévention (CDP), l'Ingénieur HSE et la Technicienne HS. Un superviseur a été formé à l'outil en 2021 afin de pouvoir former les équipes du SIMETRA à son utilisation.

TOXILIST a permis de répondre à une demande ancienne visant à optimiser la gestion des FDS.

Son utilisation, ainsi que le partage de connaissances avec d'autres services de prévention et de santé au travail, constitue aujourd'hui un véritable atout dans notre prestation auprès des adhérents. De plus, grâce à ses interactions, l'outil facilite la réalisation d'une veille réglementaire mutualisée.

En 2024,

- **64** adhérents ont au moins 1 fiche de données de sécurité associée
- **500 FDS** ont été créées par le SIMETRA.
- **440 FDS** ont été validées par le SIMETRA (celles saisies par le SIMETRA mais aussi celles saisies par un autre SPST en attente de validation)

Les entreprises ayant bénéficié de cette action sont principalement des entreprises de moins de 50 salariés (54% dont 32% de moins de 11). Les domaines d'activité concernés sont également la construction, les garages automobile, les hôtels-restaurants et l'industrie. L'analyse de FDS s'accompagne d'une évaluation du risque chimique.

⇒ Actions de formation et de prévention (AFP) :

Les actions de formation et prévention concernent uniquement les travailleurs saisonniers. Entre avril et octobre, chaque année, le SIMETRA organise des sessions d'AFP entre 10 et plus de 50 salariés ; en 2024, un nombre plus important de sessions sur l'ensemble du territoire basque avaient été ouvert (59 sessions ont été réalisées contre 29 en 2023). Plus de 1050 salariés saisonniers ont ainsi été vus en AFP sur la période touristique.

⇒ Conseils/échanges :

Le conseil/échange reste majoritairement l'Action de prévention primaire la plus réalisée ; les Médecins du travail sont les principaux intervenants. Cette action a diminué en 2024 en comparaison des autres années. Elle s'explique par la refonte des items d'AMT initiée en début d'année 2024.

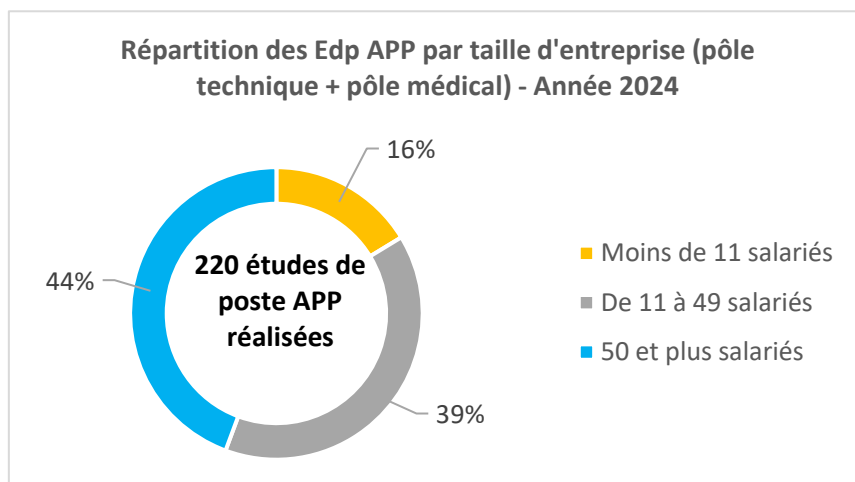
Cette action sera modifiée en 2025.

⇒ Études de poste (hors inaptitudes et CRRMP) :

Les études de poste, excluant les inaptitudes et CRRMP, constituent la deuxième action la plus fréquente dans les APP réalisées l'année dernière. Elles visent à fournir des conseils sur l'aménagement ou l'amélioration des postes et des lieux de travail (par exemple, le travail sur écran, l'étude d'un poste ou d'une unité de travail). La baisse notable du nombre d'études est attribuable à une meilleure saisie de cette action par les Médecins du travail. Une harmonisation a également eu lieu dans la saisie des actions entre les différents acteurs des pôles médical et technique.

Sur l'ensemble des actions réalisées, le pôle technique a effectué 128 études de poste (hors inaptitudes et CRRMP), réparties comme suit : 92 études réalisées par les ergonomes, 32 par les conseillers de prévention et 4 par l'ingénieur HSE. Les 92 autres ont été réalisées par les médecins du travail.

Les principaux secteurs concernés sont la santé humaine et l'action sociale, le commerce, et les industries manufacturières, représentant ensemble 56 % des études de poste effectuées.



⇒ Métrologie :

L'équipe HSE (Ingénieur HSE et Technicien HS) a réalisé 29 actions de métrologies (21 bruit, 3 ventilation, 3 vibration, 1 prélèvement de surface).

Ces métrologies, ont été réalisées à 46% pour des entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, 36% pour des entreprises de plus de 50 salariés, et 18% pour des entreprises de moins de 11 salariés. Le principal secteur est la Santé humaine et action sociale. Viennent ensuite les secteurs de l'industrie manufacturière et du transport.

⇒ Sensibilisations :

Le nombre de sensibilisations réalisées en 2024 est inférieur à celui des années précédentes. Parmi les 71 sensibilisations effectuées, 23 étaient des sensibilisations collectives inter-entreprises, que le SPSTI a développées cette année. Ces actions avaient pour objectif de faire connaître le SPSTI, de multiplier les initiatives de sensibilisation sur des thèmes touchant un large éventail d'employeurs, et de répondre à nos objectifs de certification.



Invitation
SENSIBILISATION
Le travail sur écran

- 1 date / 2 formats (présentiel et webinaire)
- Sensibilisation autour des risques liés au travail sur écran et atelier de mise en situation afin d'adapter les bons réflexes.
- 55 employeurs/managers ont bénéficié de cette sensibilisation et plusieurs sensibilisations ont été réalisées également en entreprise.



Invitation
SENSIBILISATION
Le Bruit
"Prétons l'oreille à cette nuisance"
A l'occasion de la semaine de la santé auditive au travail

- 3 dates / 3 formats (présentiel, webinaire et ateliers interactifs en centre)
- Sensibilisation autour des risques liés au bruit et des mesures de prévention (EPI, mise en situation...)
- 85 employeurs/managers ont bénéficié de cette



- 1 date / 1 format (webinaire)
- Sensibilisation autour des risques liés à la silice et des mesures de prévention.
- 6 employeurs/managers ont bénéficié de cette sensibilisation



- 1 date / 1 format (présentiel)
- Sensibilisation autour du rôle de sport et de l'alimentation pour améliorer le sommeil.
- 21 employeurs/managers ont bénéficié de cette sensibilisation



- 3 dates / 2 formats (présentiel et webinaire)
- Sensibilisation autour du DUERP : comprendre son rôle et accompagner à la rédaction pour le secteur de la restauration.
- 3 employeurs ont bénéficié de cette sensibilisation

collective et/ou accompagnement individuel.

⇒ Suivis d'intervention :

Les suivis d'intervention consiste à revenir après une intervention vers l'adhérent pour en assurer un suivi par rapport aux déploiements des conseils qui ont été émis en fin d'action en milieu de travail.

Sur l'année 2024, pour les Ergonomes seulement deux suivis d'intervention ont été enregistrés ; il en est de même pour les Psychologues du travail. Ceci n'est pas représentatif du nombre de suivi d'intervention réellement réalisé, car ce suivi peut être directement intégré dans l'intervention elle-même.

⇒ Visites des lieux de travail :

Réalisés essentiellement par les Médecins du travail, le nombre de visites des lieux de travail restent relativement stable chaque année.

3.5 Les AMT : Les autres actions de prévention des risques professionnels (hors APP)



La loi du 2 août 2021 précise que le SPSTI doit participer aux réunions d'instances représentatives dans les entreprises, peut participer au RDV de liaison, accompagne dès lors qu'il existe un événement grave en entreprise, réalise les rapports annuels pour les entreprises.

RDV de liaison

Étude de poste

(hors APP ou CRRMP)

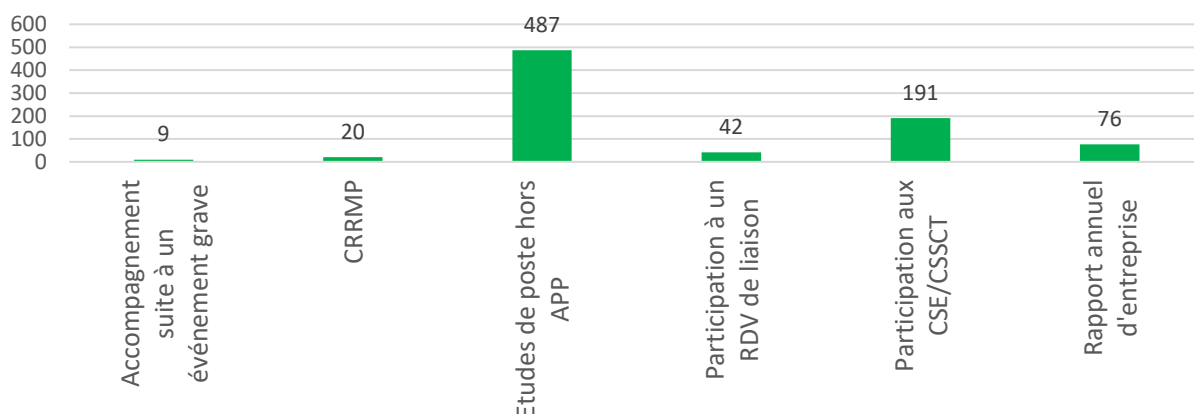
Acc. év. grave

CSE/CSSCT

Rapport Annuel

Échanges adhérents

Répartition des AMT hors APP réalisées par item - Année 2024



Sources : Requête BO – « RQ_RA_AMT_Clôturées » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

⇒ Les RDV de liaison :

Le nombre de rendez-vous de liaison a augmenté entre 2023 et 2024 (11 en 2023 contre 41 en 2024). Ce dispositif est encore méconnu et fera l'objet en 2025 d'une campagne d'information auprès de nos adhérents.

⇒ Les études de poste (hors APP) et CRRMP :

Elles concernent essentiellement des études de poste en vue d'une éventuelle inaptitude et demandes de dossier CRRMP. Ces actions concernent principalement les études de poste en lien avec une éventuelle prononciation d'inaptitude. Elles sont réalisées principalement par les Médecins du travail (75% en 2024).

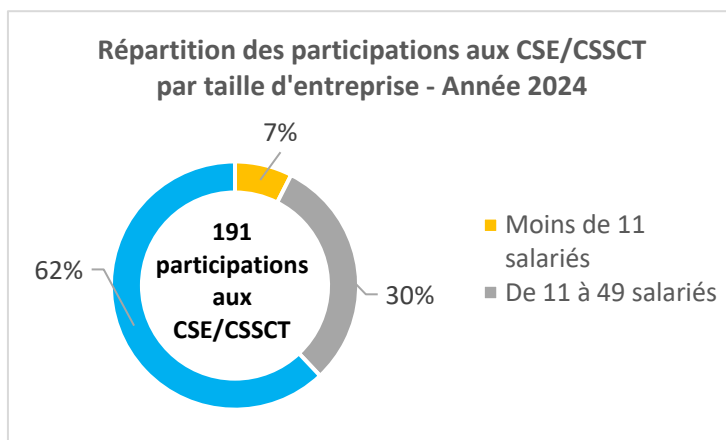
⇒ Les interventions à la suite d'un événement grave :

Ces AMT sont réalisées principalement par les Psychologues du travail. Le nombre d'interventions reste stable depuis 2 ans.

Depuis 2023, une procédure interne a été rédigée et diffusée à l'ensemble du personnel « procédure événement grave » permettant à chaque professionnel du SPSTI de savoir quelles réponses apporter en

fonction des situations. En 2024, les Psychologues du travail ont sensibilisé les assistantes médicales, les infirmiers pour une meilleure prise en charge en cas d'appel.

⇒ Les participations aux réunions CSSCT/CSE :



Sources : Requête BO – « RQ_RA_AMT_Clôturées_EFFECTIF » + fichier Excel « Support_Graphiques-AMT_RA_2024 »

Le nombre de participations aux réunions CSSCT/CSE concernant des sujets de santé et de sécurité au travail a légèrement augmenté en 2024. Cependant, les employeurs anticipent rarement ces réunions, ce qui conduit à ce que les équipes médicales soient informées tardivement. De plus, les plannings chargés ne permettent pas d'annuler des rendez-vous médicaux ou des interventions. Cette AMT peut être déléguée à l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire. Bien que la majorité des interventions soient réalisées par les Médecins du travail, d'autres professionnels du SIMETRA ont également participé, avec 73 % de médecins et 20 % d'infirmiers. Les Conseillers de Prévention, ainsi que les IPRP (Ergonome et Psychologue du travail), ont pris part à certaines réunions, représentant 7 % des réunions.

Actuellement, le SPSTI ne peut pas identifier le nombre exact de réunions CSSCT/CSE auxquelles il devrait participer. Les entreprises ne communiquent pas toujours, malgré leurs obligations, les dates de ces réunions, ou ne les organisent pas. En 2025, une procédure visant à définir l'organisation de la participation du SPSTI à ces réunions sera mise en place. Elle permettra de mettre en œuvre des actions auprès des adhérents afin qu'ils transmettent ces informations dès que possible, optimisant ainsi notre participation.

⇒ Les rapports annuels des entreprises :

Il s'agit là des rapports demandés par certaines entreprises, notamment les entreprises de 50 salariés et plus. 76 entreprises ont bénéficié de ce rapport contre 99 en 2023. Le document retrace les actions réalisées par le SIMETRA pour le compte de l'entreprise.

Cette action est réalisée par les Médecins du travail.

En 2024, le SPSTI a réalisé 507 AMT hors APP, principalement auprès des entreprises de 11 à 49 salariés et majoritairement effectuées par des médecins. Ce chiffre dépasse largement celui des années précédentes, en raison d'une meilleure traçabilité dans le logiciel métier.

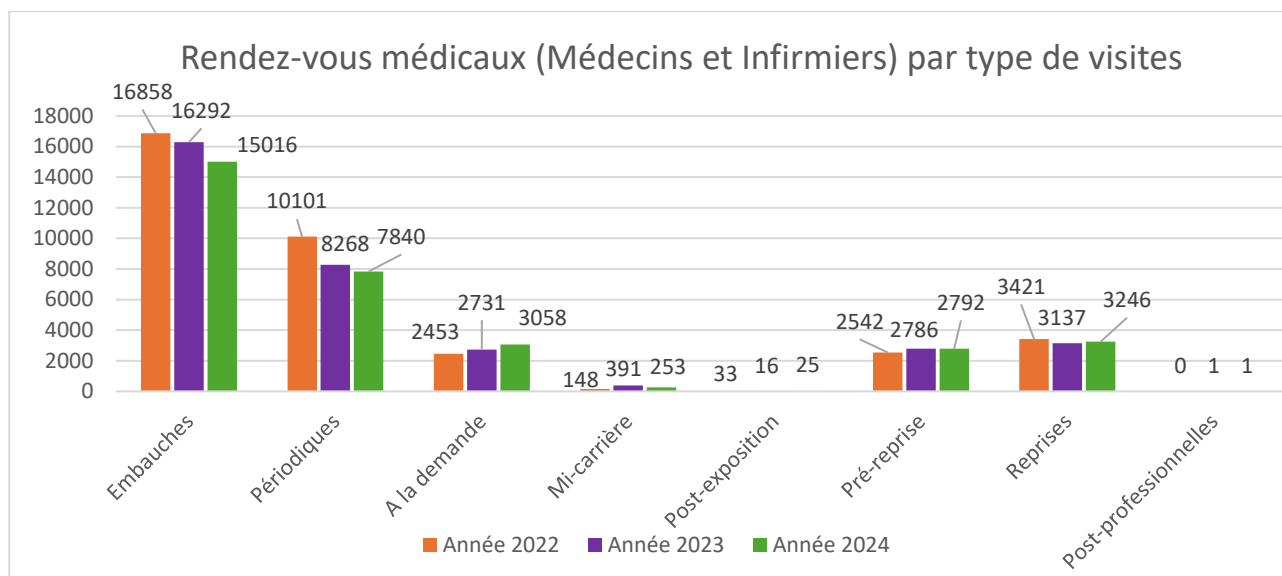
Toutes ces actions, à l'exception des participations aux réunions CSSCT/CSE, ne peuvent pas être anticipées.

En conclusion de ce chapitre, la refonte des items d'AMT a permis de clarifier les actions menées en entreprise et d'en améliorer la visibilité des actions réalisées pour les entreprises dans le rapport annuel.

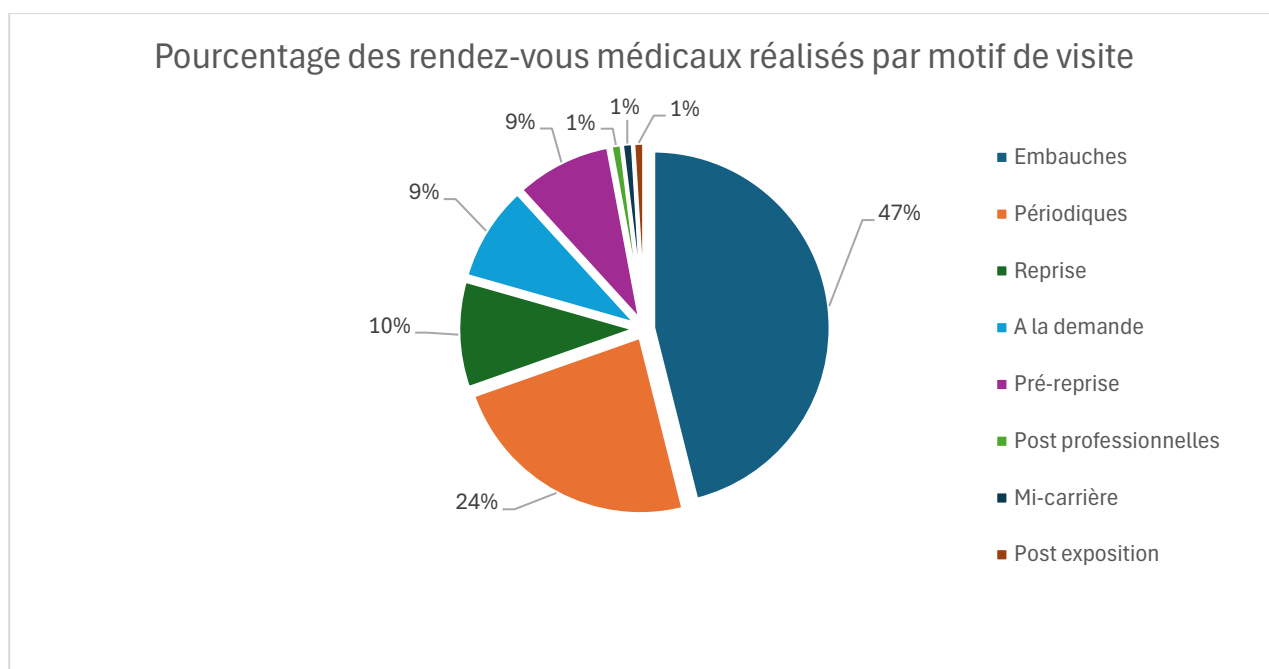
Bien que le nombre d'APP réalisées soit inférieur, il reflète désormais plus fidèlement la réalité. Les objectifs fixés dans la certification exigent un nouvel effort de la part des équipes pour être atteints. Cet effort passe par une organisation plus efficiente et efficace des AMT à réaliser, tout en préservant la qualité des interventions, en particulier pour les entreprises de moins de 11 salariés.

4 Le suivi individuel :

4.1 Les visites médicales et les entretiens infirmiers (Médecins et Infirmiers)



Source : Données_RA_Annee2024_B.O

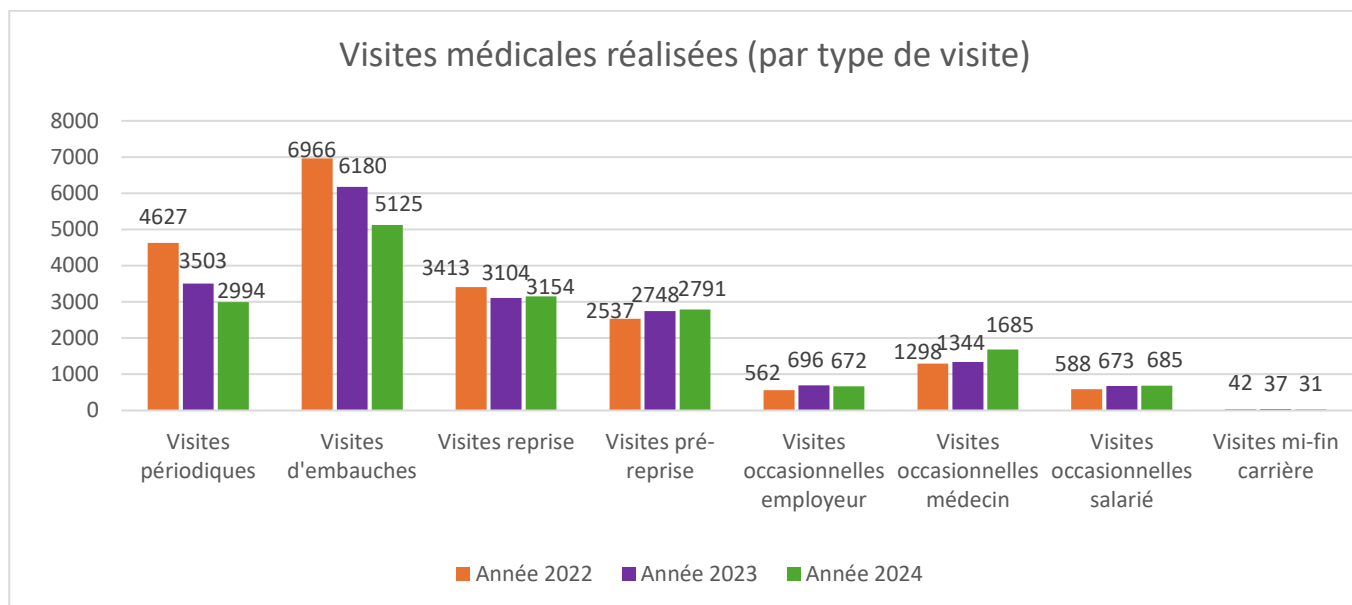


Source : Données_RA_Annee2024_B.O

En 2024, un total de 32 231 rendez-vous médicaux (Médecins du travail et Infirmiers en santé au travail) ont été réalisés, auxquels s'ajoutent 195 rendez-vous « non décomptés ». Parmi ces rendez-vous, 47 % étaient des visites d'embauche. On note également que 3.44% de ces visites ont été réalisés en téléconsultation (contre 5% en 2023).

Ce chiffre marque une légère diminution par rapport à 2023, avec une différence de 649 rendez-vous, malgré un ETP moyen plus élevé au sein des deux métiers. La participation à divers groupes de travail, notamment ceux liés à la certification, contribue partiellement à expliquer cet écart.

⇒ Les visites médicales réalisées en 2024



Source : Données_RA_Annee2024_BO

Par types de visites détaillées :

VISITES MEDICALES REALISEES	Année 2022	Année 2023	Année 2024
Examen Médical d'Aptitude Embauche	3272	3468	3152
Examen Médical d'Aptitude Périodique	2062	1757	1420
VIP Médicale Initiale	3694	2711	1973
VIP Médicale Périodique	2528	1470	1098
Visite de fin de carrière	24	10	19
Visite de mi-carrière	18	27	12
Visite de pré reprise demandée par le médecin conseil	577	511	338
Visite de pré reprise demandée par le médecin traitant	85	56	44
Visite de pré reprise demandée par le salarié	1754	1959	2305
Visite de pré-reprise demandée par le médecin du travail	121	222	104
Visite de reprise après accident du travail	733	778	704
Visite de reprise après maladie	2132	1846	2019
Visite de reprise après maladie professionnelle	167	118	116
Visite de reprise après maternité	381	362	315
Visite intermédiaire SIR Médicale	37	276	476
Visite occasionnelle à la demande de l'entreprise	562	696	672
Visite occasionnelle à la demande du médecin du travail	1298	1344	1685
Visite occasionnelle à la demande du salarié	588	673	685
Visite de cessation d'exposition aux facteurs de risques professionnels	0	1	0
TOTAL (motifs principaux)	20033	18285	17137
ETP MEDECIN moyen annuel*	15,12	15.74	16.05

Source : Données_RA_Annee2024_B.O -

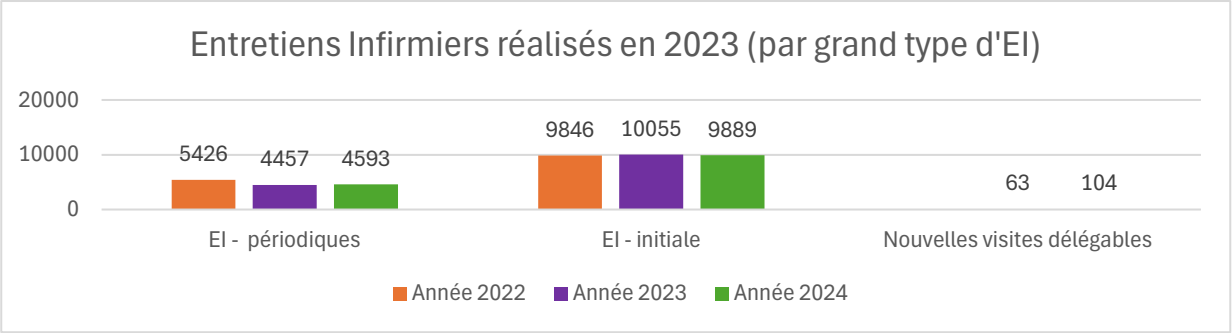
*dont interne, médecin collaborateur

On observe une diminution des visites d'embauche et périodiques réalisées par les Médecins du travail, accompagnée d'une augmentation des visites à la demande. Cela s'explique par la nécessité de réserver du temps médical pour les visites plus complexes, requérant l'expertise d'un Médecin du travail. 4% sont des visites réalisées en téléconsultation.

La procédure « absence médecins » a permis de garantir la **continuité du service** pour tous les adhérents du SIMETRA, en priorisant les visites médicales selon leur urgence. Grâce à cette organisation, plus de 500 visites médicales ont pu être réalisées par les Médecins du travail, représentant ainsi 3 % des visites.

La moyenne des visites médicales a diminué entre 2023 et 2024 allant de 1 162 VM par ETP médecin à 1068 VM. Le remplacement de médecins absents a eu un impact sur le nombre de rendez-vous médicaux par vacation (il en est de même pour les AMT réalisées sans certitude et données chiffrées).

⇒ Les entretiens infirmiers réalisés en 2024



Source : Données_RA_Annee2024_B.O

Par types de visites détaillées :

ENTRETIENS INFIRMIERS REALISES (hors AFP)	Année 2022	Année 2023	Année 2024
VIP Infirmier Initiale	9 846	10 055	9 889
VIP Infirmier Périodique	3 936	2 379	2 726
Visite de mi-carrière	3	32	12
Visite intermédiaire SIR Médicale	1 490	2 078	1 867
Nouvelles visites sous délégation (reprise/pré-reprise)	0	63	104
TOTAL ANNUEL (motifs principaux)	15 275	14 607	14 598
ETP IDEST moyen annuel*	10.31	10.71	12.42

Source : Données_RA_Annee2024_B.O

La proportion d’entretiens infirmiers « visites périodiques » et « visites initiales » reste identique depuis 2 ans. On note une baisse importante du nombre d’entretiens moyen par ETP Infirmier entre 2022 et 2024, passant de 1 481 EI à 1 175 EI.

2.88% sont des entretiens réalisés en téléconsultation (contre 5.8% en 2023).

⇒ Les Assistants médicaux

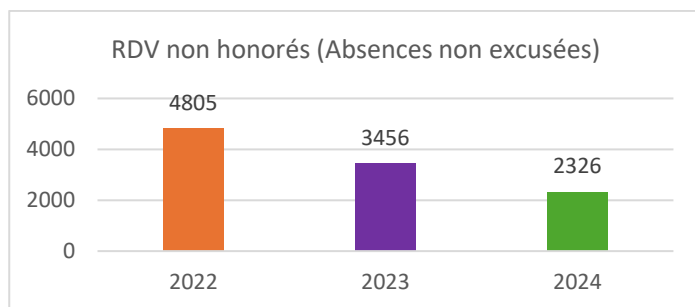
Les Assistants médicaux jouent un rôle clé au sein de l’équipe médicale. Grâce à leur travail, **32 231 rendez-vous médicaux** (visites médicales et entretiens infirmiers) ont été réalisés en 2024, correspondant à plus de **52 477 convocations générées** et envoyées. Cela représente 27 089 salariés vus au moins une fois en rendez-vous.

L'écart entre le nombre de convocations générées et le nombre de rendez-vous réalisés s'explique principalement par l'absentéisme, l'annulation de rendez-vous et l'envoi précoce des convocations pour certaines équipes.

4.2 L'absentéisme

⇒ Les absences non excusées (RDV non honorés)

L'absentéisme représente un véritable défi dans la gestion des plannings des médecins et des IST. Depuis 2021, le SIMETRA a décidé de facturer l'absentéisme à hauteur de 50 % du montant de la cotisation. Au cours des trois dernières années, le SPSTI a enregistré une baisse significative des absences non excusées, ce qui a permis de réduire le nombre de créneaux perdus. Entre 2022 et 2024, une diminution de plus de 6 % a été constatée. À l'exception du centre de Saint-Pierre d'Irube, cette baisse a été observée dans tous les centres. En 2022, ces rendez-vous non honorés représentaient l'équivalent de 3,5 ETP de professionnels de santé, tandis qu'en 2024, ce chiffre est descendu à 2 ETP.

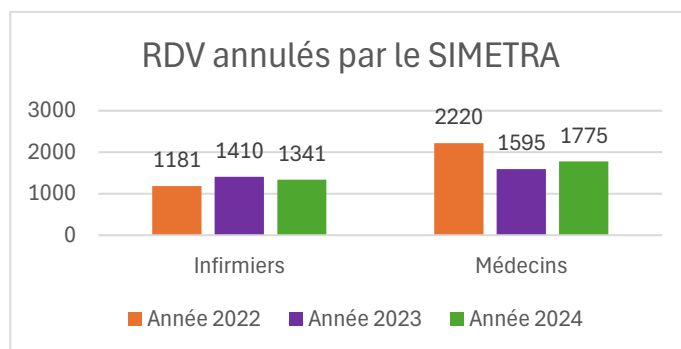


Source : Données_RA_Annee2024_B.O

Taux d'absentéisme :
7%
contre
9% en 2023

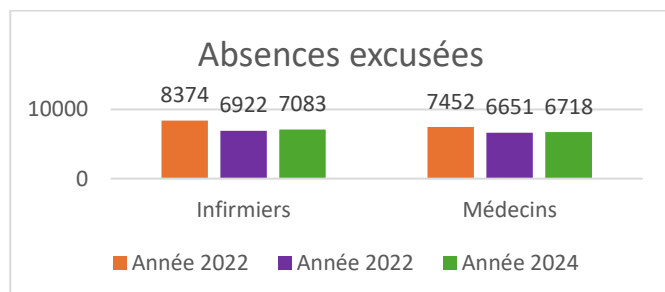
⇒ Les RDV annulés par le SIMETRA

Il convient également de souligner un nombre important de visites annulées par les professionnels de santé du SIMETRA. Les principales raisons incluent des réunions programmées, des congés ou RTT pris après l'envoi des convocations, ainsi que des imprévus personnels (maladie, enfant malade, etc.). Ce nombre est toutefois en hausse chez les médecins, tandis qu'il diminue chez les infirmiers.



Source : Données_RA_Annee2024_B.O

⇒ Absences « excusées »



Source : Données_RA_Annee2024_B.O

S'ajoutent également les absences dites « excusées ». Lorsqu'un employeur ou un salarié informe de l'absence avant l'heure du rendez-vous, celui-ci est annulé et ne fait pas l'objet de facturation. Le logiciel métier ne permet pas actuellement de suivre la proportion de créneaux réattribués. Le nombre reste stable sur les 2 dernière années.

4.3 Les retards de visite

En 2023, le SIMETRA a constaté qu'environ 17 % des actes de suivi individuel (initiaux et périodiques) n'avaient pas été réalisés. Il s'agit de travailleurs perdus de vue et jamais vus par le SPSTI, bien qu'ils figurent parmi les effectifs déclarés par les employeurs. Ces salariés sont identifiés par le SPSTI comme étant "HORS -DELAI". En 2024, cet effectif "hors délais" s'élève à 20 %.



11 548

Salariés « HORS DELAI »
17% de l'effectif suivi dont 8%
« jamais vus »

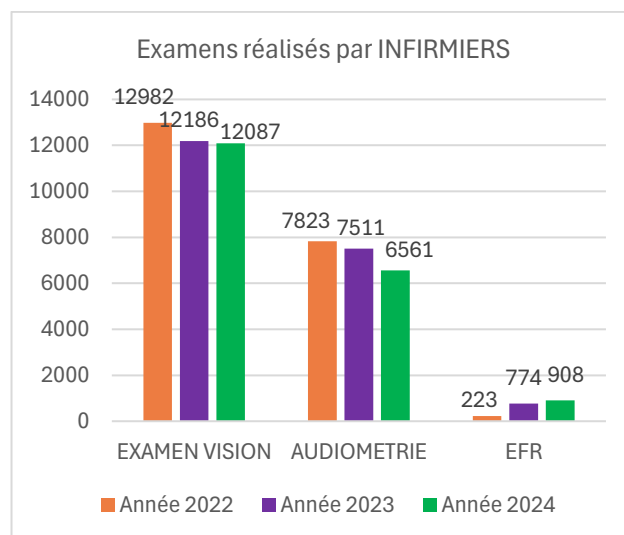
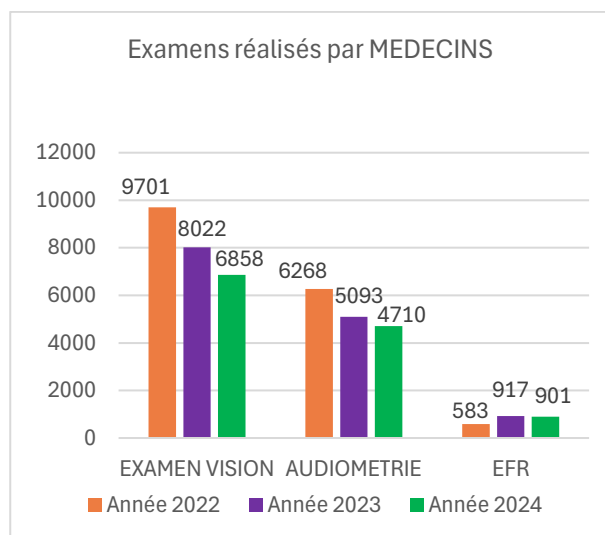


13 041

Salariés « HORS DELAI »
20% de l'effectif suivi dont 9%
« jamais vus »

Le retard se creuse et s'explique par la baisse de RDV médicaux réalisés en 2024 et l'augmentation des effectifs sur l'année.

4.4 Examens complémentaires réalisés au sein du SIMETRA

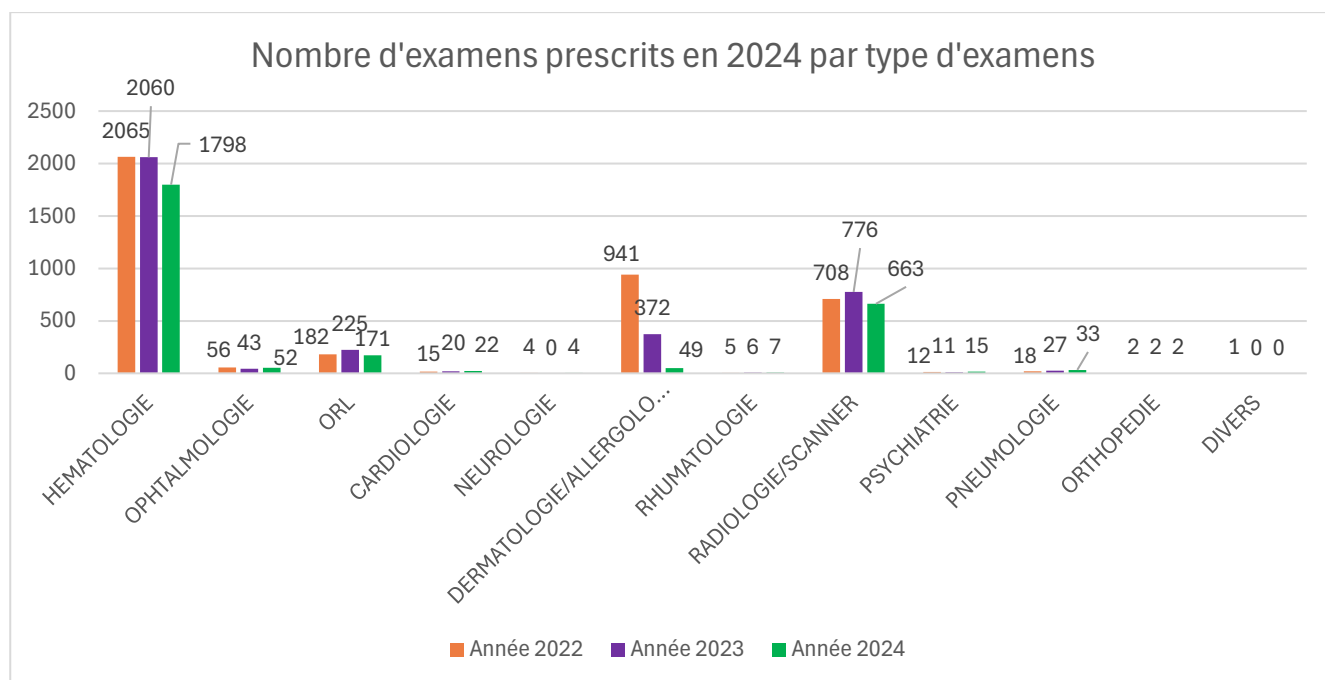


Source : Données_RA_Année2024_B.O

On note une baisse du nombre d'examens internes réalisés au sein du SPSTI s'expliquant partiellement par le nombre de visites en baisse.

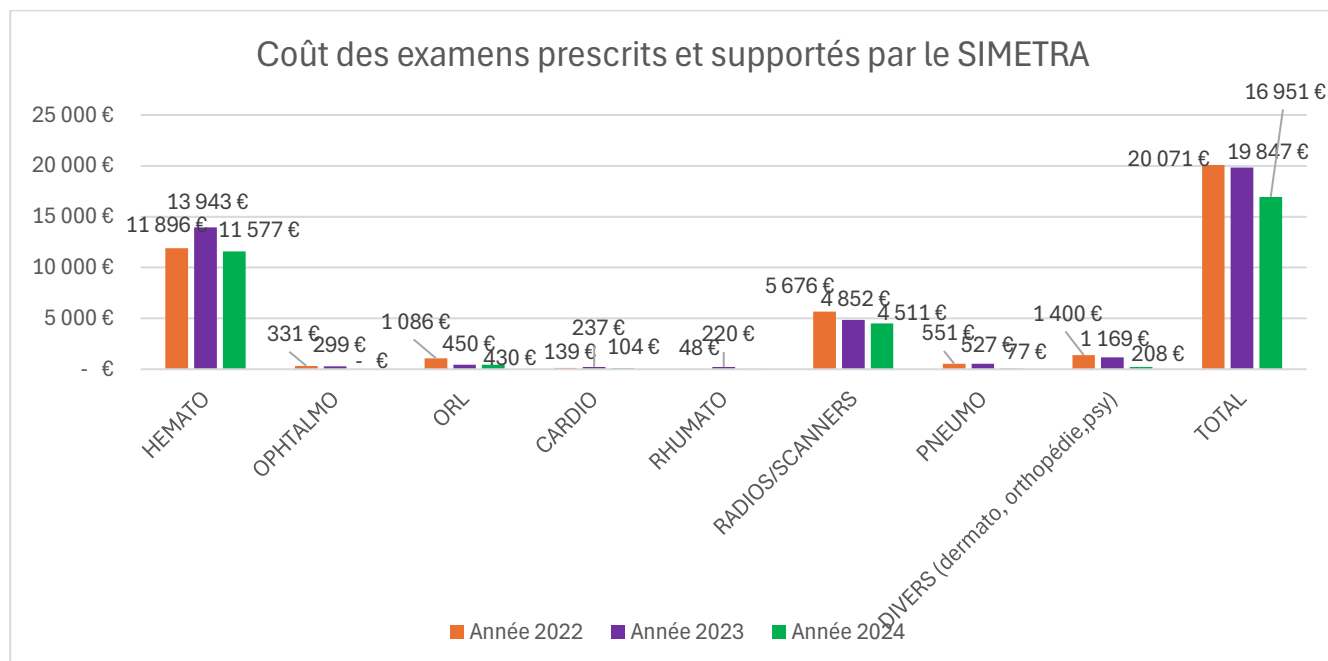
4.5 Examens complémentaires prescrits et coût supporté par le SIMETRA

Les prescriptions principales sur les postes suivants : hémathologie, radiologie représentent près de 95% des dépenses.



Source : Données_RA_Annee2024_B.O

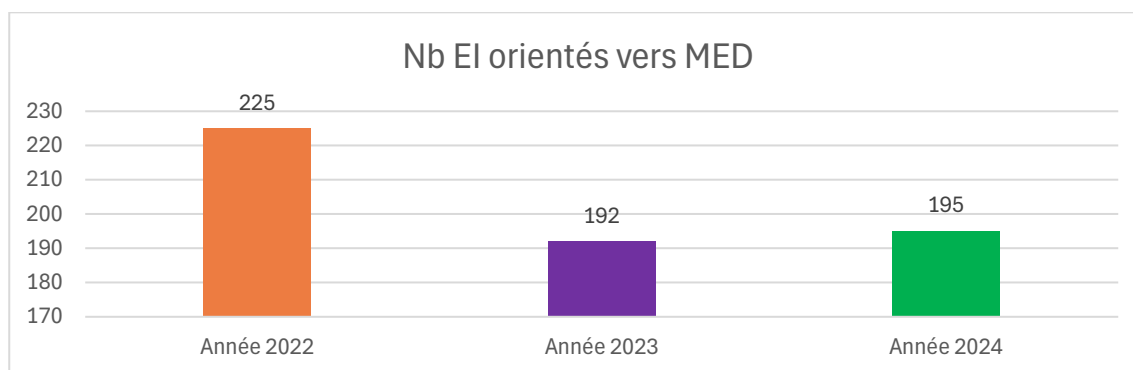
Le nombre de prescriptions d'examen a diminué en 2024. Ce qui explique également une baisse du coût supporté par le SPSTI.



Source : Données_RA_Annee2024_B.O

4.6 Nombre de salariés orientés vers des spécialistes

⇒ Orientation vers spécialistes internes : Infirmiers vers Médecins

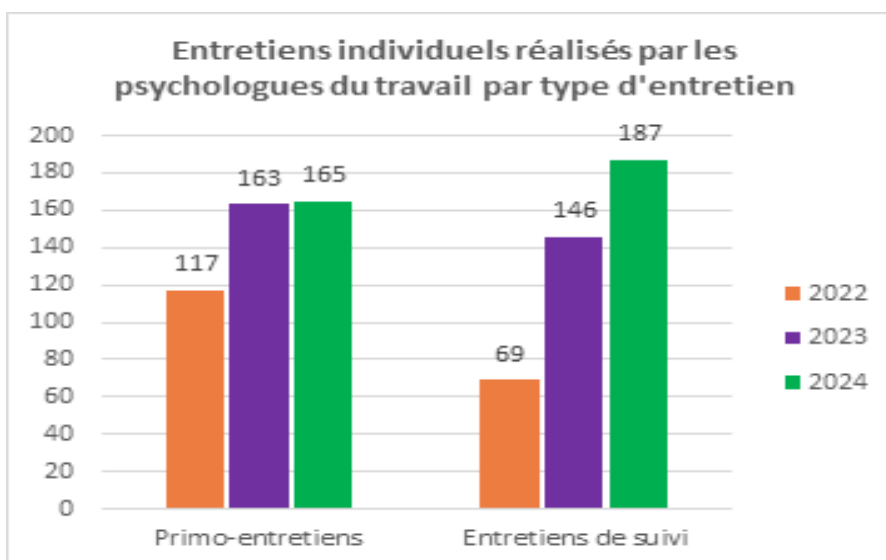


Source : Données_RA_Annee2024_B.O

Le nombre d'orientation Infirmier vers Médecin reste identique. Il représente un peu plus de 1% des entretiens infirmiers en 2024.

⇒ Orientation vers spécialistes internes : Médecins/Infirmiers vers Psychologues du travail

Pour rappel, le SPSTI possède une expertise en psychologie du travail, pouvant être mobilisée par les équipes médicales afin d'apporter un éclairage sur le suivi individuel des salariés. Ces interventions ont pour objectif de clarifier les éventuelles interactions entre l'état psychologique du salarié et ses conditions de travail, que ce soit pour favoriser son maintien dans l'emploi ou prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

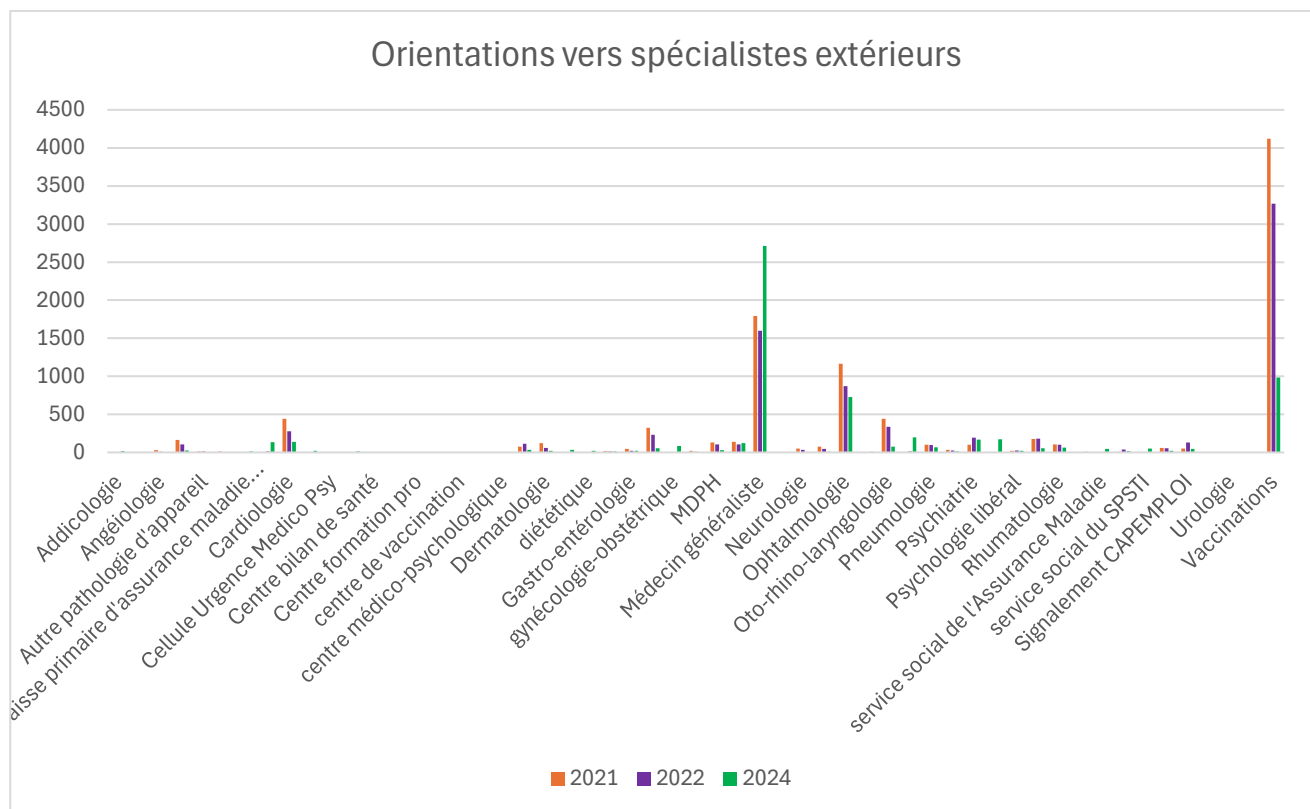


Source : Données_RA_Annee2024_B.O

En 2024, 352 entretiens individuels ont été réalisés par les Psychologues du travail soit 198 salariés vus pour 158 entreprises adhérentes.

Une moyenne de 1.78 rendez-vous par salarié. Des salariés ont été vus jusqu'à 8 fois sur l'année.

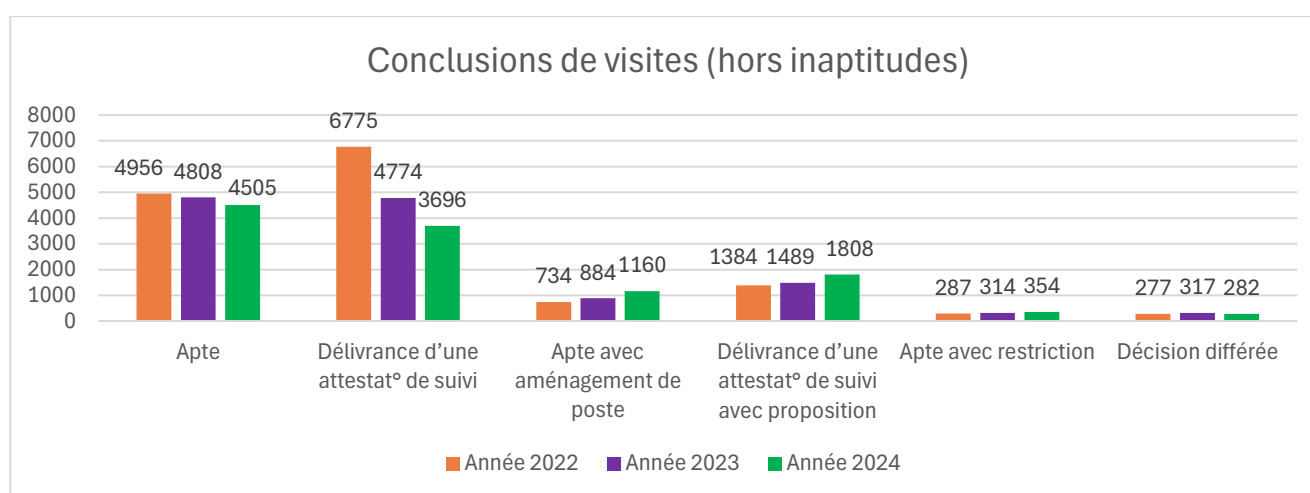
➔ Orientation vers spécialistes extérieurs



Source : Données_RA_Annee2024_B.O

Les 3 principales orientations (+500 /an) sont depuis les 3 dernières années les mêmes : Médecin généraliste avec une très forte augmentation en 2024, Ophtalmologue légèrement en baisse et la vaccination également en baisse en 2024.

4.7 Conclusions professionnelles

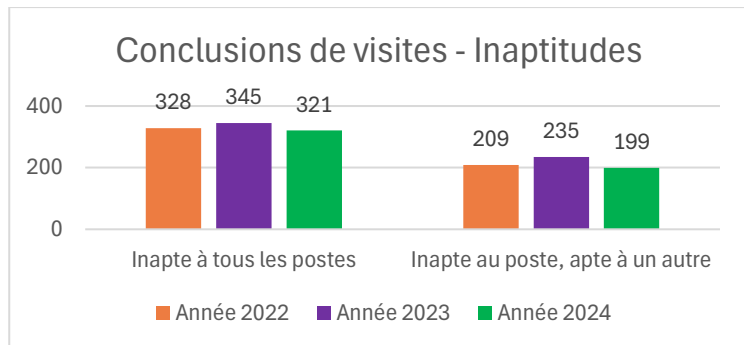


Source : Données_RA_Annee2024_B.O

Les aménagements de poste/proposition sont en forte augmentation et démontre l'effort des équipes médico-technique à la démarche de maintien en emploi.

5 La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

5.1 Les inaptitudes prononcées en 2024



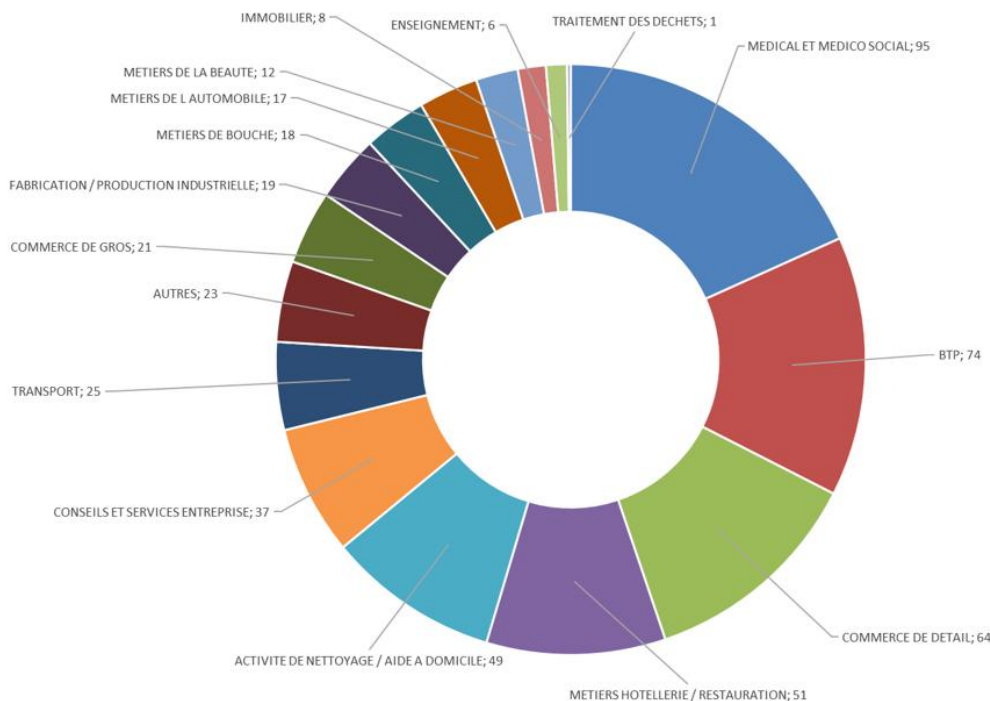
Source : Données_RA_année2024_20240209

Au total, en 2024, 520 inaptitudes ont été prononcées, soit une baisse de 11% comparé à 2023. On peut noter que ces inaptitudes représentent seulement 1.9% des salariés vus l'année dernière.

5.2 Les secteurs d'activité les plus touchés

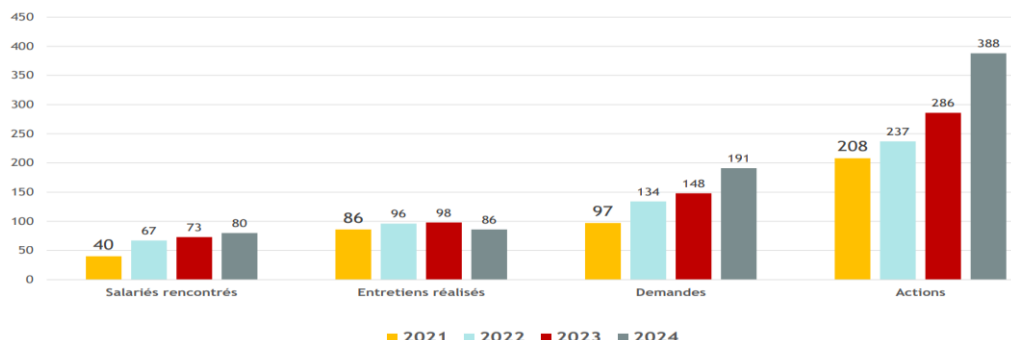
15 grands secteurs d'activité sont impactés en 2024 dont 7 représentants près de 75% des inaptitudes prononcées (secteur médical et médico-social, BTP, Commerce de détail, hôtellerie/restaurant, activité de nettoyage/aide à domicile, conseil et service aux entreprises et transport).

Répartition du nombre d'inaptitude par secteur d'activité



5.3 L'accompagnement du service social en 2024

Les données de l'activité du service social sont transmises par ISCIPA. Aucun export de notre outil uEgar n'est possible à ce jour.



Source : Rapport_ISCIPA_Année2024

73% des demandes traitées relèvent de la vie professionnelle ; elles concernent principalement de situations de handicap pour lesquelles l'Assistante Sociale vient apporter de l'information et une aide à l'instruction de dossier (RQTH par exemple). L'accompagnement est également autour de reconversion/évolution professionnelle.

En 2025, le SPSTI a décidé d'internaliser cette compétence compte tenu du nombre important de demandes, de la nécessité de son intégration dans la cellule PDP et de l'accompagnement social présent dans l'offre socle de services.

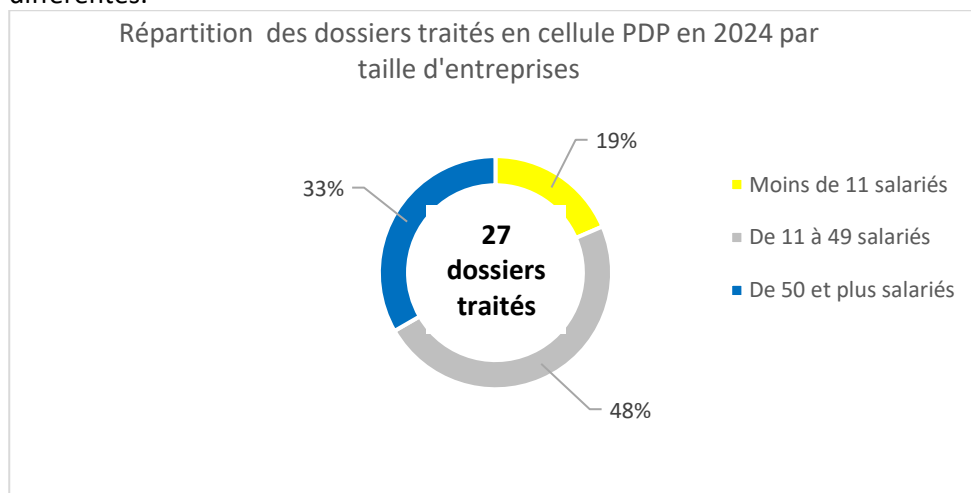
5.4 La cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle)

La cellule est une instance d'appui pluridisciplinaire permettant de répondre aux sollicitations d'un médecin du travail pour un salarié en risque de désinsertion professionnelle. Les sollicitations adressées à la cellule PDP portent sur **une situation individuelle complexe**.

La cellule PDP a donc pour but de permettre à tout salarié présentant un risque de désinsertion professionnelle de conserver un emploi compatible avec son état de santé en recherchant les solutions les plus adaptées à sa situation.

La cellule n'agit pas en lieu et place du médecin ou de l'infirmier demandeur mais en complément de son action et en concertation avec lui.

En 2024, 8 réunions ont été organisées par la cellule PDP pour traiter 27 dossiers individuels de 24 entreprises différentes.



On peut noter que près de 2/3 des dossiers ont permis un maintien en/dans l'emploi.

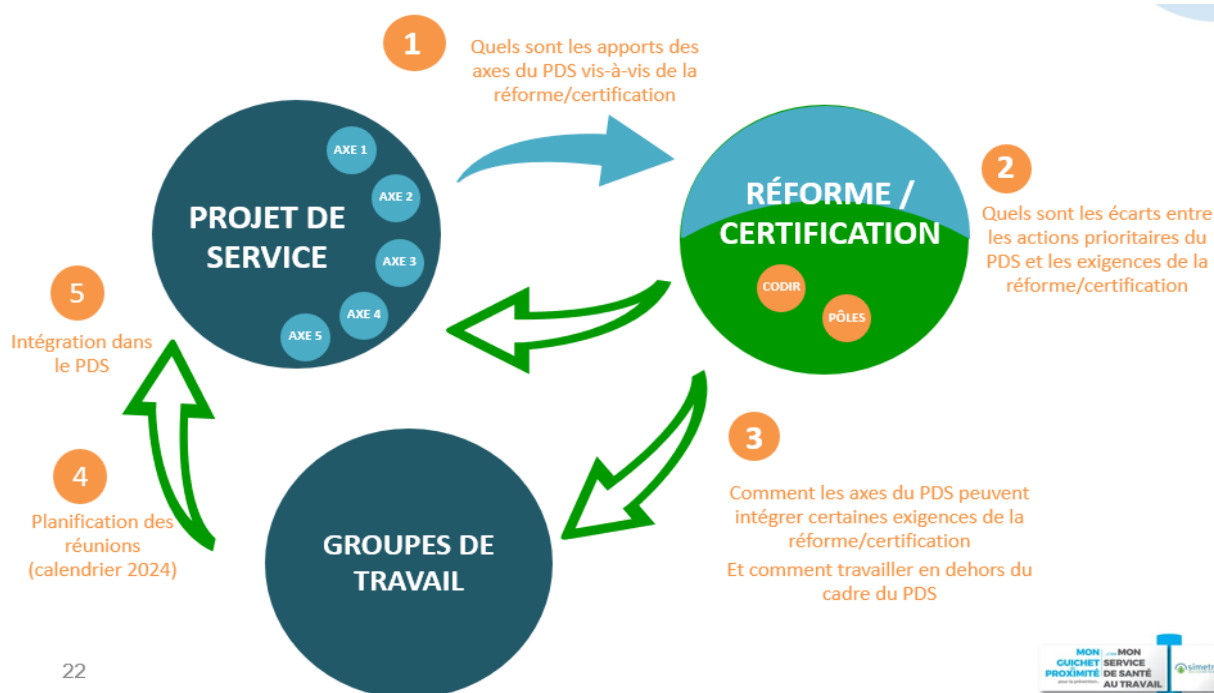
La cellule a été créée en mars 2024. Tout au long de l'année, elle s'est construite avec le cadre demandé par la loi du 2 août et de la certification. Les informations sur les missions de la cellule sont indiquées sur le site internet.

6 Le bilan du Projet de service (PDS)

Le Projet de Service (PDS) a été élaboré en mars 2023. Les membres de la CMT, ainsi que de nombreux salariés du SIMETRA ont contribué à l'élaboration des actions prioritaires présentées dans le PDS. Il a été conclu pour une durée de 5 ans et validé par le Conseil d'Administration en mars 2023.

L'année 2023 a été marquée par la parution par décret du cahier des charges de la certification en août. Cette certification a nécessité une redéfinition des priorités des actions en cours ou à venir inscrites dans le PDS durant l'année 2024.

Depuis 2024, le SPSTI comprend, analyser et décider des actions prioritaires qui seront menées dans ce cadre et intégrer des actions à réaliser dans le cadre de la certification.



Les 5 groupes de travail des 5 axes ont continué leurs travaux.

Pour rappel, les 5 AXES sont :

- AXE 1 : SUIVI INDIVIDUEL
- AXE 2 : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
- AXE 3 : PREVENTION DE LA DESINTERTION PROFESSIONNELLE
- AXE 4 : COMMUNICATION
- AXE 5 : GESTION DOCUMENTAIRE

En voici le détail :

AXE 1

⇒ Actions prioritaires initiales :

- Action 1 : Décrire l'état des lieux initial
- Action 2 : Elaborer une procédure de convocation
- Action 3 : Mise en œuvre de la procédure et suivi
- Action 4 : Décrire un état des lieux initial de l'absentéisme des travailleurs
- Action 5 : Elaborer une procédure permettant de diminuer l'absentéisme
- Action 6 : Mettre en œuvre une procédure et mesurer l'effet à l'aide d'indicateurs

⇒ Modifications :

- Pas de modifications prévues : l'ensemble des exigences de la certification pourront être intégrées dans les procédures à créer

⇒ Bilan 2024 :

- La procédure « convocation » a été rédigée. Dans l'organisation générale du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, cette procédure décrit les étapes de convocation aux visites médicales sur les actes de suivi individuel **initiaux** et **périodiques** pour tout type de travailleurs.

AXE 2

⇒ Actions prioritaires initiales :

- Action 1 : Réaliser un état des lieux des AMT
- Action 2 : La saisie des AMT
- Action 3 : Suivi et évaluation des AMT

⇒ Modifications :

- Rédactions des procédures AMT, FE, accompagnement DU, Action de prévention primaire
- Décalage dans le calendrier pour l'action « suivi et évaluation des AMT » (action 3)

⇒ Bilan 2024 :

- Les 4 procédures suivantes ont été rédigées et sont en application :
 - Organisation des Actions en Milieu de Travail
 - Organisation des Actions de prévention primaire
 - Organisation des actions d'aide au DUERP
 - Organisation des Actions de création/mise à jour des Fiches d'entreprise

AXE 3

⇒ Actions prioritaires initiales :

- Action 1 : Connaître les dispositifs et partenaires existants
- Action 2 : Mettre en place un processus de communication dédié entre la cellule PDP CPAM et les médecins du travail
- Action 3 : Organiser le développement des compétences du personnel SIMETRA
- Action 4 : Proposer un dispositif d'actions de sensibilisation à destination des entreprises
- Action 5 : Mettre à disposition une expertise de la cellule PDP pour un cas individuel

⇒ Modifications :

- Rédactions des procédures de :
 - Information sur l'existence de la cellule son rôle, son fonctionnement et ses modalités d'intervention + schéma fonctionnels et coordinat° des acteurs
 - Traitement des demandes d'accompagnement, de suivi des dossiers individuels et de la réalité d'un parcours individuel
 - Détermination des secteurs d'activité prioritaires pour organiser des actions collectives
 - Traçabilité des actions

⇒ Bilan 2024 :

- Les procédures suivantes ont été rédigées et sont en application :
 - Fonctionnement de la cellule PDP et traitement des demandes d'accompagnement
 - Informations des acteurs de l'entreprise sur l'existence de cette cellule
 - Traçabilité des actions

AXE 4

⇒ Actions prioritaires initiales :

- Action 1 : Créer un « pack adhérent » et les règles de diffusion
- Action 2 : Création et mise en place de journées portes ouvertes
- Action 3 : Améliorer les supports de communication existants afin de faciliter l'accès aux informations et aux documents (optimisation du site internet et réseaux sociaux)
- Action 4 : Établir un état des lieux initial au 01/04/2024, puis à 1 an, des demandes d'aides au DU des adhérents de moins de 11 salariés (mesurer l'impact de la communication général via ce levier)

⇒ Modifications :

- Rédaction de procédure de l'organisation d'un événement en général avec un modèle de retroplanning avec les actions en guide.
- Mars 2024, rencontre santé travail « La prévention des risques professionnels, un sport d'équipe »
- Aide à la refonte du site internet avec informations obligatoires à transmettre
- Décalage de l'action 4 à 2024/2025 avec intégration des nouveaux items d'AMT

⇒ Bilan 2024 :

- Rédaction de procédure de l'organisation d'un événement en général avec un modèle de retroplanning avec les actions en guide.
- Aide à la refonte du site internet avec informations obligatoires à transmettre

⇒ Actions prioritaires initiales :

- Action 1 : Etablir une bibliothèque, un recensement des documents utilisés et créés par métier
- Action 2 : Mettre en place une procédure de nommage et de stockage de tous les documents
- Action 3 : Créer un espace de communication transversal, un socle commun
- Action 4 : Former et informer les salariés du SIMETRA
- Action 5 : Harmoniser le stockage des documents dans la CED adhérent du logiciel métier

⇒ Modifications :

- Rédaction de procédure de gestion documentaire (GED)
- Rédaction de guides : Traçabilité des documents dans les CED
 - CED adhérents et CED administratif et financier
 - CED individus

⇒ Bilan 2024 :

- Rédaction de procédure de gestion documentaire (GED)
- Rédaction de guides de nommage
- Création d'espace transversal commun => intranet avec droits restreints en lecture et écriture

7 Les actions hors offre socle de services

7.1 Offre spécifique

Dans le cadre de la loi du 2 août 2021, le SPSTI a déployé une offre spécifique dédiée aux travailleurs indépendants.

Cette offre comprend :



En 2024, 2 travailleurs indépendants ont pu bénéficier de cette offre.

7.2 La démarche de certification et d'amélioration continue

La certification SPEC 2217 pour les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) repose sur la mise en conformité progressive avec des exigences définies par la loi du 2 août 2021 et les décrets d'application. Voici un résumé de la mise en place et des thèmes audités pour le niveau 1 de certification d'ici mai 2025.

⇒ Mise en place de la certification SPEC 2217

La mise en place de la certification repose sur :

- **Un cadre législatif et réglementaire** : loi du 2 août 2021, décrets du 25 avril et du 20 juillet 2022.
- **Une certification progressive** en trois niveaux :
 - **Niveau 1** (Engagement, max. 2 ans) : mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels.
 - **Niveau 2** (Maîtrise, max. 3 ans) : consolidation des processus et des outils d'évaluation.
 - **Niveau 3** (Conformité, renouvelable tous les 5 ans) : attestation complète de la conformité et du suivi des actions.

Les SPSTI doivent répondre aux exigences définies dans le référentiel SPEC 2217, qui couvre l'organisation, les ressources humaines et matérielles, ainsi que les services fournis aux entreprises adhérentes.

⇒ Thèmes audités pour le niveau 1

Le niveau 1 atteste que le SPSTI a engagé des actions pour répondre aux exigences du référentiel.

Exigences générales

- Mise en place d'un **engagement formalisé** du SPSTI sur ses missions.
- Respect des principes d'**impartialité, d'égalité de traitement et de confidentialité**.
- Conformité avec la **protection des données (RGPD)**.

Ressources et organisation

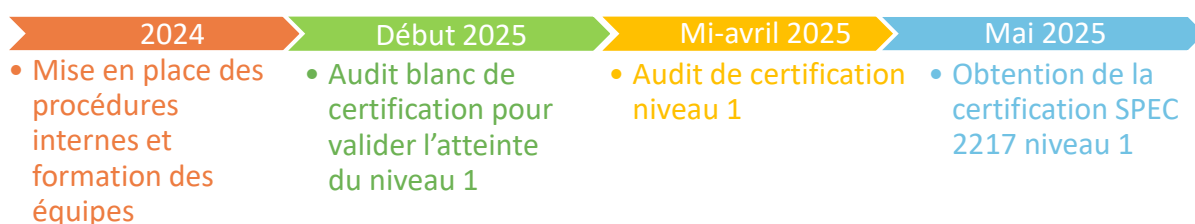
- Composition et compétences de l'**équipe pluridisciplinaire** (médecins du travail, infirmiers, IPRP / CDP, assistants en santé au travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle).
- Disponibilité des **moyens informatiques et infrastructurels** (interopérabilité, sécurisation des données, téléconsultation).

Missions du SPSTI

Les missions principales sont auditées en fonction des engagements pris :

1. **Prévention des risques professionnels**
 - Élaboration systématique d'une **fiche d'entreprise** dans l'année suivant l'adhésion et mise à jour au moins une fois tous les 4 ans.
 - Accompagnement des entreprises dans l'**évaluation des risques** et la rédaction du DUERP.
 - Réalisation d'au moins une **action de prévention primaire** tous les 4 ans.
 - Participation aux **réunions des instances représentatives des salariés (CSE, CSSCT)**.
 - Traçabilité et reporting des actions mises en place.
2. **Suivi individuel de l'état de santé des salariés**
 - Organisation des **visites médicales obligatoires** (embauche, périodiques, reprise).
 - Procédures claires pour l'**organisation et la planification** des rendez-vous médicaux.
 - Gestion des **protocoles de délégation**
3. **Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi**
 - Création et suivi d'une **cellule de prévention de la désinsertion professionnelle**.
 - Actions d'accompagnement des salariés en situation de **risque d'inaptitude**.

⇒ **Prochaines étapes avant la certification en mai 2025**



Cette certification est obligatoire et constitue un prérequis pour assurer la conformité aux exigences légales et réglementaires des SPSTI.

Conclusion

Bien que les chiffres annuels pour 2023 et 2024 montrent une légère baisse, ils demeurent encourageants pour l'avenir. Cela témoigne des premiers résultats des efforts engagés par les équipes.

Malgré cette évolution, l'activité médicale s'est globalement maintenue. Par ailleurs, l'activité terrain (AMT) continue de se structurer afin de répondre aux exigences de la réforme et à l'offre socle de services. Ces interventions en entreprise, bien que nécessitant une refonte complète des motifs de saisie, ont été menées à bien.

L'année 2024 a surtout été marquée par une mobilisation forte de la majorité des salariés du SIMETRA pour relever les défis liés aux exigences de certification dans des délais réglementaires restreints. Nombreux sont ceux qui ont pris conscience de l'importance d'harmoniser les pratiques, d'optimiser l'organisation et de travailler différemment, mais surtout ENSEMBLE.

Cette dynamique est un signal positif pour l'obtention du niveau 1 de la certification de 2025, qui se déroule dans des conditions encourageantes grâce à cet engagement collectif.

Un grand merci à tout le personnel pour le travail accompli.

La Direction