

PROCÈS VERBAL
Assemblée Générale
Présentiel
Jeudi 27 juin 2024

PF



Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Déclarée à la sous-Préfecture du HAVRE sous le numéro 076200655
Siège social : 3 rue des Sports
76700 GONFREVILLE L'ORCHER

PROCÈS VERBAL DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

EN DATE DU 27 JUIN 2024

Monsieur le Président, Thibaud PREVOTEAU ouvre l'assemblée générale ordinaire convoquée ce jour, réunie à l'hôtel Mercure – Chaussée Georges Pompidou – 76600 Le Havre à l'effet de statuer sur l'ordre du jour suivant :

1. Rapport moral du Président
2. Rapport financier du Trésorier
3. Rapport du Commissaire aux comptes
4. Votes des résolutions
 - ✓ Approbation du procès-verbal de l'AGO du 22 juin 2023
 - ✓ Approbation des comptes de l'exercice 2023
 - ✓ Affectation du « résultat » au compte « autres réserves »
 - ✓ Approbation des cotisations 2024 correspondant à l'offre socle de service
 - ✓ Modification du règlement intérieur de Santra Plus
 - ✓ Quitus au Conseil d'Administration
5. Rapport médical 2023
6. Référentiel AFNOR SPEC 2217
7. Dispositifs Maintien En Emploi (MEE) et Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Une feuille de présence a été émarginée en entrée en séance laquelle fait apparaître que 79 adhérents sont présents ou représentés, totalisant 79 Voix. Pour mémoire, cette assemblée peut valablement délibérer, aucun quorum n'étant requis statutairement.

1. Rapport moral du président

Présentation du rapport moral par Mr Prevoteau.

Bonjour à tous,

Je suis enchanté de présider encore cette année l'assemblée générale de Santra Plus.

Notre association, de service de prévention et de santé au travail, se doit de répondre aux besoins de ses adhérents en matière de prévention et de sécurité au travail. Elle poursuit ses missions qui ont été confirmées par la loi de 2021, pour accompagner au mieux les entreprises adhérentes et leurs salariés dans leurs actions de prévention.

Plusieurs étapes sont aujourd'hui passées. En effet, à la suite de la mise en pratique de la réforme, nous avons formalisé en 2022 notre offre socle de services, à destination des adhérents. Sa mise en pratique et son application entrent dans notre démarche d'amélioration continue, renforcée en août 2023 avec la parution du référentiel de certification des SPSTI. L'objectif pour Santra Plus est de prouver que l'offre socle de services réponde aux dispositifs de la certification et soit équitable pour l'ensemble des adhérents et des salariés. Le challenge pour Santra Plus et ses équipes est d'adapter les moyens pour répondre pleinement au sens de la loi. Le service devra passer le premier niveau de la certification SPEC 2217 d'ici fin 2025.

L'activité des services de prévention et de santé au travail reste sous le feu des projecteurs avec notamment sur le premier trimestre 2024, un audit qui a été commandé, par la présidente de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Si aujourd'hui nos politiques ont d'autres préoccupations, il n'en reste pas moins que le sujet de l'effectivité de la loi dans les services reste prégnant.

2023 a été marqué par :

- Un renforcement des actions de désinsertion professionnelle, avec le déploiement d'une cellule dédiée. L'objectif d'étant d'agir beaucoup plus en amont en matière de prévention, santé travail.
- Un développement des besoins métiers en matière de diététique et de soutien individuels, afin de répondre aux besoins et aux demandes des salariés suivis.
- Une prévention individuelle qui s'oriente vers un développement de la délégation aux infirmiers, ce qui permet notamment de libérer du temps médical aux médecins, pour entre autre être plus disponible pour des Actions en Milieu de Travail.
- La vente de nos locaux situés au niveau du centre routier, au cœur de la zone portuaire.

En conclusion, l'année 2023 a été marquée par la continuité des actions déterminées dans les axes du projet de service. Lesquelles associées au référentiel de certification vont permettre à Santra Plus de poursuivre ses actions en cohérence avec les besoins de ses adhérents et des salariés suivis sur 2024.

Je souhaite enfin remercier les membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle pour leur engagement dans la vie de l'association tout au long de cette année.

Merci à tous de votre attention.

Thibaud PrévotEAU
Président de Santra Plus

2. Rapport financier du trésorier

Présentation du rapport financier par Mr Chapelle.

Mesdames et Messieurs les adhérents, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les administrateurs, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres de la Commission de Contrôle, Madame la Directrice, Madame l'expert-comptable et Monsieur le Commissaire aux Comptes.

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport financier de l'exercice 2023 de Santra Plus.

Ce rapport se base sur l'analyse effectuée par notre expert-comptable, dont un exemplaire vous a été remis et qui sera présenté par KPMG.

1) Les chiffres clés du résultat 2022-2023

Il convient de noter que l'exercice a été marqué par les éléments suivants :

- Le versement d'une restitution aux adhérents par salarié suivi, en lien avec la non-réalisation des embauches de médecins du travail, prévues au budget.

- L'attribution d'une prime de partage des valeurs pour les salariés de Santra Plus.
- Un excédent de résultat au 31 décembre 2023 de 376 K euros.

2) La structure des produits

Les tarifs de cotisation n'ont pas augmenté depuis 2015. Le chiffre d'affaires, s'élevant à 8 086 K euros au 31/12/2023 contre 7 529 K euros au 31/12/2022, est en progression de 557 K euros, soit une augmentation de 7,4 %. Cette augmentation est due à une hausse des effectifs suivis. Elle est particulièrement significative du fait d'une augmentation des suivis renforcés. On constate également une croissance du nombre de visites intérimaires sur l'année.

3) La structure des charges

Les charges totales s'élèvent à 7 934 K euros au 31/12/2023 contre 7 252 K euros au 31/12/2022, soit une augmentation de 682 K euros. Cette augmentation s'explique par :

- Une hausse des charges de personnel qui est liée à l'embauche d'infirmiers en santé au travail.
- Une augmentation des besoins en sous-traitance en lien avec les besoins métier, principalement en thérapie de soutien et en diététique.
- Une augmentation des examens médicaux.
- Un renouvellement de matériel suite au changement de prestataire de téléphonie et de réseau.
- Une augmentation des locations immobilières à la fois pour notre site de Gonfreville ainsi que celui de Lillebonne.

Il est à noter que notre bâtiment du Centre Routier a été vendu en mai 2023. Ce qui a entraîné une augmentation des amortissements sur la période.

4) Le bilan au 31/12/2023

L'actif immobilisé diminue principalement en raison des remboursements effectués par Immo Plus en cours d'exercice, soit une baisse de 9%.

Les capitaux propres augmentent pour atteindre 4 635 K euros au 31/12/2023.

5) La trésorerie

La trésorerie détenue au 31/12/2023 s'élève à 3 776 K euros, contre 3 267 K euros au 31/12/2022, soit une hausse de 509 K euros.

Santra Plus bénéficie d'une trésorerie croissante jusqu'en mars, en lien avec le paiement des premières échéances des appels de cotisation de début d'année, puis baisse progressivement les trimestres suivants.

Je vous remercie de votre attention et je donne la parole à Mme Moussadik du cabinet KPMG, qui vous fournira de plus amples précisions et répondra à vos éventuelles questions.

Sylvain CHAPELLE

Trésorier

1. Les chiffres clés du compte de résultat

Le compte de résultat est un compte de résultat historique, il présente les comptes de 2021 à 2023 en s'intéressant à l'année 2023.

Compte de résultat

Santra Plus - Compte de résultat					
€'000	2021	2022	2023	Variation	
	12m	12m	12m	Val.	%
Chiffre d'affaires	7 189	7 529	8 086	557	7%
Coûts directs	(5 291)	(5 624)	(6 273)	(649)	12%
Marge	1 897	1 905	1 813	(92)	-5%
Frais généraux	(1 084)	(1 128)	(1 128)	(0)	0%
Impôts et taxes	(232)	(210)	(178)	32	-15%
Autres produits et charges	16	41	74	33	79%
EBITDA	598	608	581	(27)	-4%
Amortissements nets	(96)	(108)	(115)	(7)	7%
Dépréciations nettes	125	234	(56)	(290)	-124%
EBIT	627	734	410	(297)	-40%
Résultat financier	27	25	115	89	352%
Résultat exceptionnel	995	8	18	10	125%
Participation	(339)	(52)	(51)	1	-2%
IS	(422)	(119)	(115)	5	-4%
Résultat net	888	596	376	(219)	-25%
Indicateurs clés					
Taux de marge	26,4%	25,3%	22,4%		
% frais généraux	-15,1%	-15,0%	-14,0%		
Taux EBITDA	8,3%	8,1%	7,2%		
Seuil de rentabilité en jours	241	221	279		

	2021	2022	2023	variations	
Cotisations Annuelles	5 961	6 094	6 411	317	5%
Cotisations Embauches	547	643	708	65	10%
Cotisations fixes et droits d'entrée	7	9	8	-1	-6%
Convocations non honorées	201	233	287	54	23%
Travail Temporaire	372	446	548	101	23%
DATR	76	87	94	8	9%
Autres prestations facturées	4	18	30	12	67%
	7 188	7 529	8 086	557	7%

Le chiffre d'affaires et les coûts directs :

- Nous avons un chiffre d'affaires de 8 086 K euros qui a augmenté de 7% par rapport à l'année dernière. Cette hausse est essentiellement portée par les cotisations annuelles versées par les adhérents mais aussi par le travail temporaire.
- Les coûts directs (= coûts qui sont directement en lien avec l'activité de l'association comme par exemple, les charges des médecins, le logiciel métier ...) s'élèvent à 6 273 K euros.

Les frais généraux, les impôts et taxes et les autres produits et charges :

- Les frais généraux sont stables, à hauteur de 1 128 K euros.
- Les impôts et taxes s'élèvent à 178 K euros.
- Les autres produits et charges sont de 74 K euros. Ils correspondent essentiellement aux remboursements de prévoyance reçus par Santra Plus.

L'EBITDA (= rentabilité financière avant les politiques d'investissement et les obligations fiscales), les amortissements nets et les dépréciations nettes :

- Le tout nous donne un EBITDA de 581 K euros soit une baisse de 4% par rapport à l'exercice précédent.
- Les amortissements nets sont de 115 K euros.
- Les dépréciations nettes (= ce sont les provisions qui ont été faites moins les reprises qui ont pu être faites sur l'exercice) s'élèvent à 56 K euros.

L'EBIT, le résultat financier, le résultat exceptionnel, la participation et l'IS :

- On arrive à un résultat d'exploitation de 410 K euros contre 297 K euros l'année passée.
- Le résultat financier s'élève à 115 K euros donc en hausse de 89 K euros. Il est essentiellement composé des intérêts de compte courant avec Immo Plus et également des intérêts de placement du livret associatif de Santra Plus.
- Le résultat exceptionnel est de 18 K euros.
- La participation versée aux salariés, est à hauteur de 51 K euros.
- L'IS s'élève à 115 K euros.

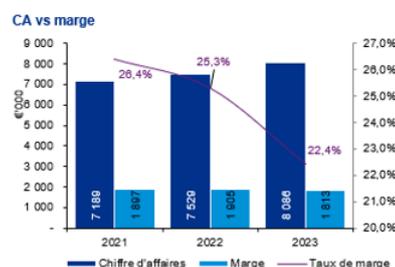
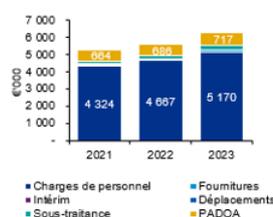
Le résultat net :

- Ce qui nous donne un résultat net de 376 K euros.

2. Compte de résultat – Focus sur la marge

Santra Plus - Marge					
€'000	2021	2022	2023	Variation	
	12m	12m	12m	Val.	%
Chiffre d'affaires	7 189	7 529	8 086	557	7%
Charges de personnel	(4 324)	(4 667)	(5 170)	(503)	11%
Fournitures	(92)	(77)	(80)	(3)	4%
Intérim	(25)	(1)	(2)	(1)	66%
Déplacements	(52)	(35)	(48)	(14)	40%
Sous-traitance	(134)	(159)	(255)	(97)	61%
PADOA	(664)	(686)	(717)	(31)	5%
Coûts directs	(5 291)	(5 624)	(6 273)	(649)	12%
Marge	1 897	1 905	1 813	(92)	-5%
Indicateurs clés					
Taux de marge	26,4%	25,3%	22,4%		

Santra Plus - Charges PADOA					
€'000	2021	2022	2023	Variation	
	12m	12m	12m	Val.	%
Chiffre d'affaires	7 189	7 529	8 086	557	7%
PADOA	(664)	(686)	(717)	(31)	5%
	-9%	-9%	-9%		



Les coûts directs correspondent aux coûts qui sont directement en lien avec l'activité.

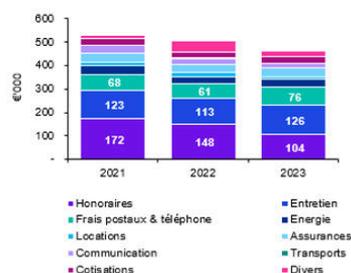
Les variations significatives sont :

- **Les charges de personnel** : hausse liée à l'embauche d'infirmiers et à l'arrivée de 2 médecins.
- **La sous-traitance** : hausse liée essentiellement à des offres pour les adhérents (thérapie de soutien, étio-pathe et la diététique).
- **Padoa (= logiciel métier)** : c'est un poste qui augmente en fonction du nombre d'adhérents suivis. On voit donc que le poids des charges de ce logiciel par rapport au chiffre d'affaire dégagé par Santra Plus est identique chaque année, puisqu'il augmente considérablement à la hausse du chiffre d'affaire.

3. Compte de résultat – focus sur les frais généraux

Les frais généraux sont à hauteur de 1 128 K euros. Ils sont stables.

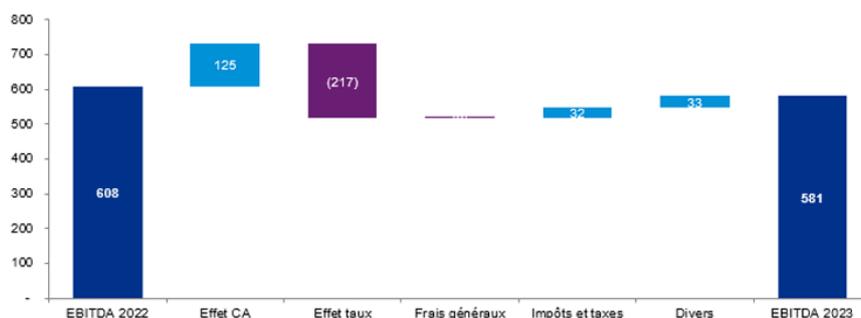
Santra Plus - Frais généraux					
€'000	2021	2022	2023	Variation	
	12m	12m	12m	Val.	%
Energie	(39)	(29)	(34)	(5)	13%
Locations	(14)	(18)	(11)	7	-52%
Entretien	(123)	(113)	(126)	(13)	10%
Maintenance informatique	(38)	(73)	(94)	(21)	55%
Locations immobilières	(415)	(437)	(464)	(27)	7%
Autres prestations	(100)	(113)	(110)	3	-3%
Assurances	(37)	(35)	(37)	(2)	7%
Honoraires	(172)	(148)	(104)	44	-25%
Communication	(33)	(26)	(21)	5	-15%
Transports	(2)	(1)	(0)	0	-10%
Frais postaux & téléphone	(68)	(61)	(76)	(15)	22%
Cotisations	(29)	(27)	(29)	(2)	7%
Divers	(14)	(47)	(21)	26	-19,2%
Frais généraux	(1 084)	(1 128)	(1 128)	(0)	0%



Les variations significatives sont :

- **La maintenance informatique** a augmenté de 21 K euros. Cela est lié à de l'entretien essentiellement sur les serveurs.
- **Les locations immobilières** sont en hausse de 27 K euros. Il s'agit d'une hausse classique de l'indice que l'on a tous les ans.
- **Les honoraires** baissent de 44 K euros. Pour rappel, à sa prise de poste en tant que directrice, Mme Grondin a bénéficié d'un accompagnement pendant 1 an et demi et ce suivi s'est terminé début 2023, ce qui explique cette baisse.
- **Les divers** sont également en baisse suite à des frais de recrutement lancé en 2022 par Santra Plus.

4. Compte de résultat – variation de l'EBITDA



Ce tableau permet de résumer le fait que la hausse du chiffre d'affaire de Santra Plus a été compensée par une hausse de la masse salariale et que les résultats sont amenés à diminuer au fur et à mesure que Santra Plus arrivera à recruter le nombre de médecins et d'infirmiers nécessaires à l'activité. Ce qui explique le résultat dégagé par Santra Plus.

5. Bilan

Santra Plus - Bilan						
€'000	2021	2022	2023	Variation		
	12m	12m	12m	Val.	%	
Immobilisations incorporelles	0	(0)	0	0	-200%	
Immobilisations corporelles	545	531	430	(101)	-19%	
Immobilisations financières	2 723	2 280	2 142	(138)	-6%	
Actif immobilisé	3 269	2 811	2 572	(239)	-9%	
Clients	280	448	436	(12)	-3%	
Fournisseurs	(144)	(133)	(118)	15	-11%	
BFR exploitation	135	315	318	3	1%	
Dettes sociales	(1 094)	(976)	(814)	162	-17%	
Dettes fiscales	(328)	139	1	(138)	-99%	
Autres créances et dettes	(1 066)	(954)	(841)	114	-12%	
BFR hors exploitation	(2 487)	(1 791)	(1 654)	137	-8%	
BFR	(2 352)	(1 476)	(1 336)	140	-10%	
Disponibilités	3 341	3 267	3 776	509	16%	
Emprunts	-	-	-	-	-	
Compte courant	(23)	2	-	(2)	-100%	
Dette financière nette	3 318	3 270	3 776	506	15%	
Provisions	(425)	(208)	(248)	(40)	19%	
Subventions	(54)	(45)	(36)	9	-20%	
Actifs nets	3 755	4 351	4 728	376	9%	
Réserves	2 867	3 755	4 351	596	16%	
Résultat	888	596	376	(220)	-37%	
Fonds propres	3 755	4 351	4 728	377	9%	

Le compte de résultat :

- **L'actif immobilisé** est de 2 572 K euros.
- Santra Plus n'a pas de **besoin en fond de roulement**, c'est-à-dire qu'elle a une trésorerie suffisante pour faire face à ses encaissements et décaissements.
- **Les fonds propres** s'élèvent 4 728 K euros qui montrent la santé financière de l'association.

Ce qu'il faut retenir est que l'activité a augmenté. Les charges de personnel ont permis de baisser le résultat mais nous ne sommes pas encore au nombre de médecins nécessaire.

6. Cotisations 2024

Les tarifs de cotisations ont été validés en Conseil d'Administration, il n'y a pas d'augmentation de prévue pour l'année 2024. Le calcul tarifaire reste identique.

Désignation	Catégorie	Tarif H.T.
SI (Suivi Individuel Simple) Périodicité à 5 ans	Cas général, agents biologiques Cat2 (AB2), moins de 18 ans non affecté à travaux réglementés, champs électromagnétiques si VLE dépassées.	82€
SIA (Suivi Individuel Adapté) Périodicité à 3 ans	Travailleur handicapé, de nuit, titulaire d'une pension d'invalidité, femme enceinte, allaitante ou venant d'accoucher.	115€
SIR (Suivi Individuel Renforcé) Périodicité à 2/4ans	Amiante, plomb, CMR, rayonnements ionisants Cat B, agents biologiques groupes 3 et 4 (ABP3 et 4), risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors du montage et démontage d'échafaudage, Habilitation de conduite de certains équipements moteurs et de levage (CACES), habilitation électrique (travaux sur installations électriques), manutention manuelle port de charge > 55kg (R4541-9), risques particulier motivé par l'employeur.	132€
SIRA (Suivi Individuel Renforcé Annuel)	Moins de 18 ans affecté à travaux réglementés, rayonnements ionisants Cat A.	165€
Convocation non honorée	Absence injustifiée	94€

Information :

Sur l'année 2025, les Services de Prévention en Santé au Travail vont devoir rentrer dans une tarification minimale avec + ou - 20% qui sera définie par décret dans le courant du mois de septembre/octobre de cette année. Elle était projetée à 100 euros sur l'année passée en premier décret et le prochain décret nous donnera la tarification + ou - 20%. A savoir, Santra Plus a une tarification moyenne entre 100 et 120 euros. Nous sommes donc dans l'attente du décret.

7. Modification règlement intérieur

Nous avons 2 modifications mineures à vous proposer :

- ➔ **Changement de vocable** par rapport à la réglementation : dans notre règlement intérieur, il est indiqué « Offre additionnelle » alors que dans la loi, nous parlons d'« Offre complémentaire ». Il s'agit donc d'échanger ces 2 termes.
- ➔ Sur l'article 8, sur les non-paiements, il s'agit d'un **ajout d'une échéance de relance**. En pratique, nous effectuons des relances tous les 15 jours : 15 jours après, 30 jours après, 45 jours après la facturation. Le 30 jours n'était pas indiqué.

3. Rapport du commissaire aux comptes

Monsieur Compagnon du cabinet Mazars prend la parole et informe qu'il va procéder à la lecture de 2 rapports :

- La certification des comptes

Il atteste que les comptes 2023 sont certifiés et conformes au regard des règles et qu'ils sont sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière du patrimoine de l'association.

Monsieur Le Bellego demande s'il existe des conventions réglementées ?

Monsieur Compagnon répond qu'il s'agit du prochain point abordé dans le second rapport.

- Les conventions soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale

Monsieur Compagnon précise qu'il n'y a pas de conventions réglementées, qui ont été passées les années précédentes et qui sont toujours actives et il y a encore moins des nouvelles conventions qui ont été contractualisées cette année.

Il confirme donc que dans le rapport spécial en annexe (qui concerne les conventions ou les contrats qui peuvent être passés par l'association avec éventuellement les dirigeants), il s'agit des conventions qui seraient passées au cours de l'exercice. Pour cette année il n'y a aucune convention de passée en 2023 entre l'association et des entités ou sociétés dont les membres du bureau seraient également dirigeants.

Monsieur Le Bellego demande : dès lors qu'une personne de l'entreprise est salariée de l'entreprise et qui a un poste de directeur général dans une autre société qui bénéficie d'honoraires de la structure Santra Plus, s'agit-il d'une convention réglementée, qui devrait être soumise à l'Assemblée Générale ?

Monsieur Compagnon répond que cette personne n'est pas au Conseil d'Administration de Santra Plus.

Monsieur Le Bellego affirme que non effectivement mais elle bénéficie indirectement d'honoraires sur sa société.

Monsieur Compagnon ne pense pas que ce soit applicable. Il ne pense pas que cela fasse l'objet d'une convention réglementée mais il va se renseigner et répondre par la suite, en apportant une note complémentaire.

Monsieur Quillet demande à ce que l'on rappelle le rôle du rapport spécifique.

Monsieur Compagnon procède à la lecture de l'introduction :

« En notre qualité de commissaire aux comptes de votre association, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques et les modalités essentielles des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 612-6 du Code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. »

Monsieur Compagnon explique que son rôle est de présenter mais il ne donne pas d'opinion sur s'il fallait ou pas signer cette convention là et si cette convention est bien ou pas bien pour les intérêts des parties concernées.

4. Vote des résolutions

Première résolution : Approbation du procès-verbal de l'AGO du 22 juin 2023.

Le procès-verbal était à la disposition des adhérents sur le site internet de Santra Plus. Aucune remarque n'étant formulée, M. Le Président propose de soumettre le procès-verbal à l'approbation. Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

- ➔ Après avoir pris connaissance du procès-verbal du 22 juin 2023, l'assemblée générale.
- ✓ Approuve le procès-verbal du 22 juin 2023 à l'unanimité.

Approbation du Procès Verbal de l'AGO du 22 juin 2023

Nombre de suffrage(s) exprimé(s) : 79
Nombre de non voté(s) : 0

Option n°	Libellé	Nombre de voix
1	Pour	79
2	Contre	0
3	Abstention	0

Deuxième résolution : Approbation des comptes de l'exercice 2023

- ➔ Après avoir entendu le compte rendu financier et les explications qui lui ont été faites, l'assemblée générale.
- ✓ Approuve les comptes de l'exercice 2023 à la majorité.

Approbation des comptes de l'exercice 2023

Nombre de suffrage(s) exprimé(s) : 79
Nombre de non voté(s) : 0

Option n°	Libellé	Nombre de voix
1	Pour	76
2	Contre	0
3	Abstention	3

Abstention de Mr Quillet qui compte pour 3 voix puisqu'il représente 3 structures.

Troisième résolution : Affectation du « résultat » au compte « autres réserves »

- ➔ *Après avoir entendu le compte rendu financier et les explications qui lui ont été faites, l'assemblée générale.*
- ✓ *Affecte le résultat de l'exercice 2023 au compte « autre réserves » à l'unanimité.*

Affectation du "résultat" au compte "autres réserves"

Nombre de suffrage(s) exprimé(s) : 79

Nombre de non voté(s) : 0

Option n°	Libellé	Nombre de voix
1	Pour	79
2	Contre	0
3	Abstention	0

Quatrième résolution : Approbation des cotisations 2024 correspondant à l'offre socle de service

- ➔ *Après avoir entendu les explications qui ont été faites, l'Assemblée Générale.*
- ✓ *Approuve les cotisations 2024 à la majorité.*

Approbation des cotisations 2024 correspondant à l'offre socle de service

Nombre de suffrage(s) exprimé(s) : 79

Nombre de non voté(s) : 0

Option n°	Libellé	Nombre de voix
1	Pour	75
2	Contre	3
3	Abstention	1

Contre : Mr Quillet qui compte pour 3 voix puisqu'il représente 3 structures et abstention de Mr Le Bellego.

Cinquième résolution : Modification du règlement intérieur de Santra Plus

- ➔ *Après avoir entendu les explications qui ont été faites, l'Assemblée Générale.*
- ✓ *Approuve les modifications du règlement intérieur de Santra Plus.*

Modification du règlement intérieur de Santra Plus

Nombre de suffrage(s) exprimé(s) : 79

Nombre de non voté(s) : 0

Option n°	Libellé	Nombre de voix
1	Pour	79
2	Contre	0
3	Abstention	0

Sixième résolution : Quitus au Conseil d'Administration

- ➔ Nous demandons à l'Assemblée Générale de donner quitus au Conseil d'Administration pour sa gestion financière et administrative de l'association Santra Plus.
- ✓ Le quitus au Conseil d'Administration pour sa gestion financière et administrative de Santra Plus est donné à la majorité.

Quitus au Conseil d'Administration

Nombre de suffrage(s) exprimé(s) : 79
Nombre de non voté(s) : 0

Option n°	Libellé	Nombre de voix
1	Pour	78
2	Contre	0
3	Abstention	1

Abstention de Mr Le Bellego.

Départ de Mr Compagnon.

5. Rapport médical 2023

Présentation par le Dr Ménard Cédric.

◆ Effectif suivi et évolution

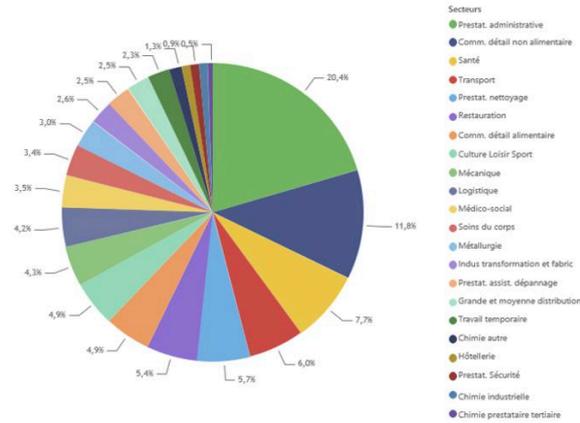


Nous pouvons constater qu'il y a :

- 5 210 adhérents actifs ou suspendus au 31/12/2023.
- 71 757 salariés suivis au 31/12/2023 dont 43 624 salariés en Suivi Individuel (SI), 22 809 salariés en Suivi Individuel Renforcé (SIR) et 5 646 salariés en Suivi Individuel Adapté (SIA).

A ces effectifs suivis, s'ajoute l'intérim. Le chiffre est un peu plus conséquent que l'année passée puisque Santra Plus a ouvert la possibilité d'ajouter des vacations certains samedis matins pour pouvoir répondre au besoin des entreprises de travail temporaire.

➤ Répartition des adhérents par secteur



Nous pouvons observer les 22 secteurs d'activité qui existent au sein de Santra Plus.

Si l'on observe les 5 premiers secteurs, nous arrivons à un peu plus de 50% des salariés suivis en volume. Nous y retrouvons : la prestation administrative, le commerce détail non alimentaire, la santé, le transport et la prestation nettoyage.

Dans les pourcentages les moins élevés, nous pouvons constater que la chimie est très présente alors qu'elle nécessite pourtant un suivi particulier.

➤ Répartition des adhérents par taille

Répartition des adhérents par taille (hors sociétés d'intérim)

Taille entreprise	# adhérents	% adhérents
Aucun salarié	28	0,5%
Entre 1 et 5 salariés	2 853	54,8%
Entre 6 et 9 salariés	856	16,4%
Entre 10 et 49 salariés	1 194	22,8%
Entre 50 et 199 salariés	243	4,7%
Entre 200 et 299 salariés	18	0,4%
Plus de 300 salariés	18	0,4%
Total	5 210	100,0%

Top 10 des plus gros adhérents

Raison sociale (matricule padoa)	Effectif suivi (hors intérim)
SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY (30320)	1 037
ORIL INDUSTRIE (27599)	948
SIDEL BLOWING & SERVICES (511)	804
TRANSDEV LE HAVRE (21382)	677
HOPITAL PRIVE DE L'ESTUAIRE (5830)	570
CEACOM (6956)	555
TOURRES ET CIE (584)	509
BOLLORE LOGISTICS (2734)	487
AUCHAN LE HAVRE (495)	459
CMA CGM AGENCE FRANCE (7373)	383

Comme dans énormément de services de prévention en santé au travail, nous avons 70% de nos adhérents suivis qui ont moins de 10 salariés.

Et nous avons 94% de nos adhérents qui ont moins de 50 salariés.

Nous pouvons observer dans le tableau de droite, qu'il y a quelques adhérents de taille conséquente. *A noter : on pourrait ajouter en intermédiaire au moins un adhérent qui n'est pas indiqué puisqu'il a plusieurs unités de travail. Mais, il devrait être dans les plus gros volants d'adhérents suivis.*

➤ Visites réalisées en 2023



Santra Plus a réalisé 43 452 visites (toutes catégories socio-professionnelles et quel que soit le type de contrat que ce soit CDD, CDI ou intérimaires) et nous pouvons constater que les visites ont augmenté de plus de 20% par rapport à l'année précédente.

Cette évolution s'explique notamment suite à une demande importante pour les intérimaires d'une des plus grosses entreprises précédemment citées.

Nous pouvons également remarquer qu'il y a une perte importante de visites du fait de l'absentéisme qui n'est pas due à notre efficacité. Ce taux d'absentéisme général et national, est constaté dans tous les milieux du soin et de la prévention.

Il faut donc convoquer 1,4 salariés pour pouvoir voir 1 salarié en visite.

Monsieur Prieto demande si nous sommes capables de déterminer les raisons des absences ?

Docteur Ménard répond que nous ne sommes pas toujours capables d'en connaître les raisons. Il y a :

- Des absences justifiées -> par exemple du fait du manque de communication entre la médecine de soin et la médecine de prévention, un salarié qui est convoqué pour sa visite de reprise suite à son arrêt de travail, ne se présentera pas à sa visite s'il est prolongé. Par conséquent, le créneau est perdu.
- Des absences injustifiées -> suite au manque de sérieux des salariés et ce type d'absence est difficile à contrôler.

➤ Visites réalisées 2023 par professionnel (avec intérim)

Visites réalisées par réalisateur

Role réalisateur	# visites cette année	% visites cette année	# visites année dernière	% visites année dernière
Médecin	21 593	49,7%	18 778	52,2%
IDEST	21 178	48,7%	16 545	46,0%
IDEST d'entreprise	681	1,6%	624	1,7%
Total	43 452	100,0%	35 947	100,0%

Dans la loi, nous parlons beaucoup du fait de renforcer la délégation et cela est constatable à la lecture du tableau. En effet, nous pouvons remarquer que progressivement le nombre de consultations médecins et le nombre de consultations infirmiers tend à se rapprocher à quelques centaines près.

Il y a une augmentation notable du nombre de visites.

Signification de la délégation infirmier

Dans les services de prévention, il y a différentes typologies de professionnels de santé : les médecins et les infirmiers. Aujourd'hui, il s'avère que nous manquons réellement de médecins.

Donc pour pallier à cela, la loi de 2021 a proposé de déléguer aux infirmiers un certain nombre de missions qui initialement étaient réalisées par les médecins. Cette délégation est strictement encadrée par la loi, le conseil de l'ordre et le code du travail, sous la condition incontournable de la création d'un protocole de délégation.

Il faut savoir que tout n'est pas déléguable puisque les médecins et les infirmiers n'ont pas le même niveau de connaissance et de responsabilité. Mais un maximum de missions seront déléguées pour permettre aux infirmiers de monter en compétence et pour dégager du temps aux médecins afin de pouvoir augmenter les actions en entreprise ou pour pouvoir utiliser leur expertise sur des cas un peu plus particuliers.

Pour information, il y a systématiquement une traçabilité qui est mise en place. En effet, l'infirmier reçoit le salarié mais c'est le médecin qui appose sa signature en bas de la page et qui est couvert de sa responsabilité.

Madame Grondin ajoute que c'est pour cela que nous avons embauché plusieurs infirmiers l'année passée car il fallait les former. Aujourd'hui, sur 2024 toute la délégation fonctionne correctement au sein du service.

Un adhérent demande si nous déléguons la vaccination ?

Docteur Ménard affirme que oui, c'est d'ailleurs ce qui se faisait déjà avant.

Mr PrévotEAU poursuit en expliquant que ce n'est pas la spécificité d'un service de prévention et de santé au travail interprofessionnel de faire de la vaccination.

Docteur Ménard réplique que la loi 2021 avec le décret d'application 2022, nous demande de nous intégrer un peu plus dans des actions de santé publique. Et l'exemple même de la prévention c'est d'intervenir avant. Donc la vision du corps médical est plutôt en faveur d'une action de prévention primaire concernant la vaccination qu'elle soit saisonnière car cela peut déstructurer le fonctionnement de l'entreprise.

Mr PrévotEAU ajoute que cela peut aussi être destructeur sur le fonctionnement d'une structure comme Santra Plus.

Un adhérent demande si nous avons comme perspective de faire faire aux infirmiers des visites médicales d'inaptitudes car il y a cruellement un défaut de médecins du travail sur ce type de visite ?

Dr Ménard répond que non car cela fait partie des situations particulières où il faut une expertise, cela relève d'un acte médical.

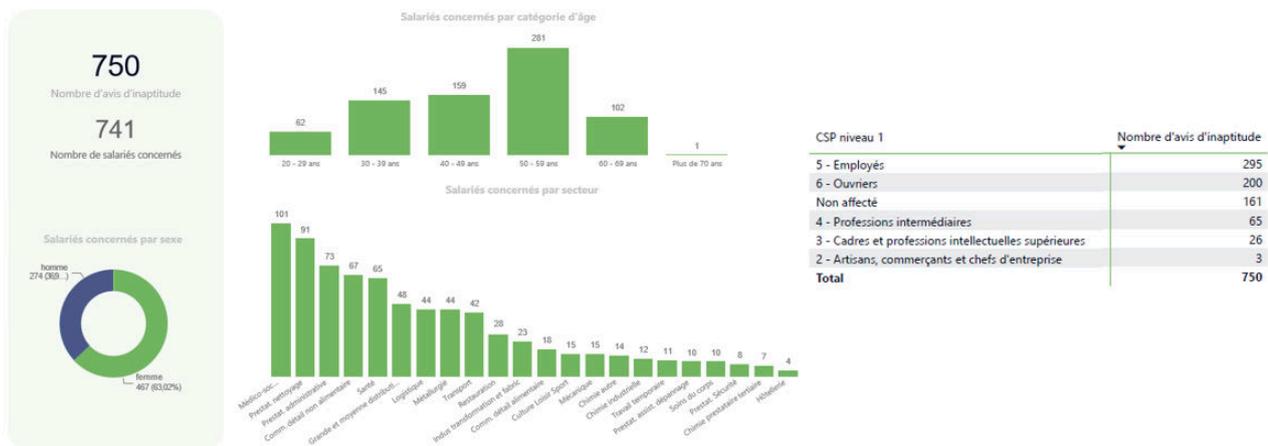
L'adhérent demande si ce sera alors le cas pour les visites de pré reprise ?

Dr Ménard répond que selon les médecins, ce ne sont pas les mêmes types de visites qui sont déléguables. La visite de pré reprise est un sujet difficile parce que c'est justement l'occasion pour mettre le doigt sur une situation complexe de retour au travail.

Ce sont des situations vraiment particulières, cela dépend du niveau de connaissance de l'infirmier et du médecin sur les risques de l'entreprise, cela dépend de l'ancienneté en termes d'expertise pour les 2 professionnels, cela va être difficile de dire oui ou non.

Mr PrévotEAU complète les propos du Dr Ménard en expliquant que les médecins ont une grande liberté, ils délèguent ce qu'ils souhaitent. Même si on ne peut pas leur imposer, il souhaite pousser la délégation au maximum.

➔ Inaptitudes



Les inaptitudes, sujet sensible car cela coûte cher à l'entreprise, cela fait peur.

➤ 750 inaptitudes en 2023

Ce sont les chiffres nationaux. Il y a une augmentation des inaptitudes médicales en sortie de crise covid pour des raisons sociétales. Ce n'est pas obligatoirement un échec, c'est un constat fait à un instant T qui démontre que l'état de santé du salarié n'est plus compatible avec son poste de travail.

Une inaptitude qui a été anticipée, préparée et détectée en amont peut tout à fait se traduire par une sortie de l'entreprise avec un objectif de reconversion, de plan de formation réalisé, un financement avec un avenir pour le salarié.

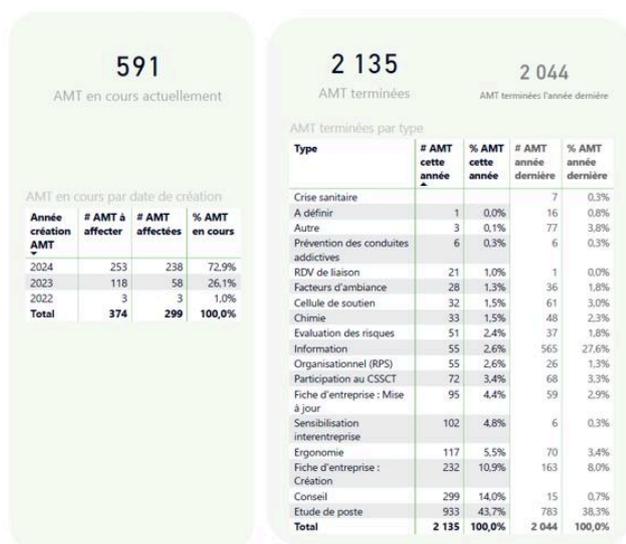
Pour les employeurs, le terme inaptitude est une décision désagréable, alors que si elle a été anticipée, nous pouvons proposer différentes solutions. La communication entre le service de prévention et les employeurs, les salariés et tous les partenaires qui travaillent sur ces sujets, est donc primordiale.

En général, les inaptitudes décidées pour :

- les moins de 40 ans sont essentiellement pour des accidents de la vie.
- les 40/50 ans sont des salariés qui présentent des maladies chroniques.
- les 50/60 sont liées à de l'usure professionnelle. C'est d'ailleurs la grande partie des inaptitudes.

Il est intéressant de se demander pourquoi plus de femmes que d'hommes sont concernées par les inaptitudes ? Cela s'explique par les catégories socio professionnelles. En effet, nous retrouvons essentiellement des professions médico-sociales, de soins, d'aide à la personne, et ces professions sont exercées essentiellement par des femmes.

➤ Actions en Milieu de Travail (AMT)



Pour information, grâce à la loi, un tiers du temps médical pour un médecin du travail doit se passer en entreprise. Ils ont donc 3 demi-journées dans les entreprises physiquement, en visio ou en contact téléphonique.

Cela représente 591 actions en 2023.

Il y a 3 familles distinctes d'AMT :

- Tout ce qui concerne les études de postes -> cela représente 1300 interventions (plus de la moitié sont pour des études de postes ergonomie pour des inaptitudes, pour des adaptations de poste. Elles sont groupées sous les facteurs d'ambiance chimie, évaluation des risques, information ergonomie, études de poste).

- Tout ce qui concerne les fiches d'entreprises (que ce soit des mises à jour ou des créations) -> cela représente 350 interventions.
- Le conseil aux employeurs et aux salariés -> cela représente environ 600 interventions. Ce sont les cellules de soutien, les participations aux CSSCT, les sensibilisations collectives, les conseils en tant que tel, les rdv de liaison ...

Rendez-vous de liaison = dispositif qui permet d'associer pendant l'arrêt de travail un salarié et son employeur et éventuellement des membres invités dont le médecin du travail. Cela permet dans certaines situations de blocage, pendant l'arrêt de travail d'avancer sur le retour dans l'emploi, ou dans un autre emploi.

Les médecins du travail encouragent les employeurs et les salariés dans cette démarche pour trouver des solutions ensemble. Tout le monde est dans la même pièce au même moment et entend la même chose. Cela évite les mauvaises compréhensions dues parfois au filtre médical d'interprétation. En effet, nous recevons de l'information, nous l'interprétons, nous la traitons .. Le rendez-vous de liaison permet de gommer tout cela.

6. Référentiel AFNOR SPEC 2217

Le référentiel a été publié officiellement en Août 2023.

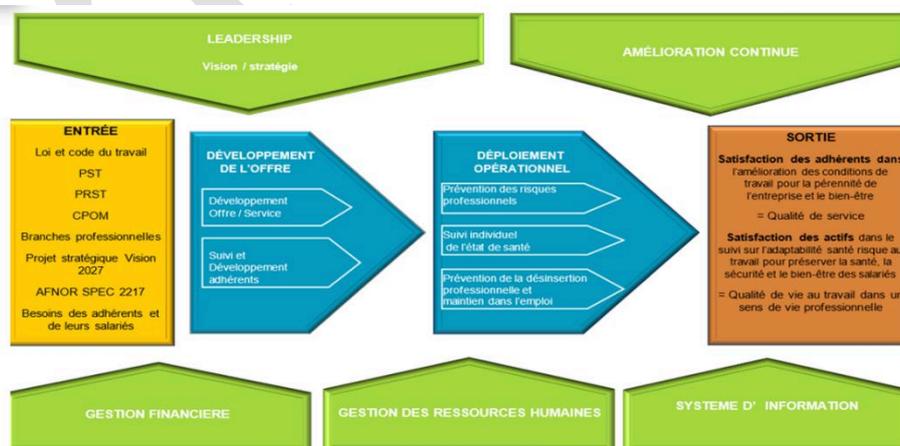
Le postulat est issu de la réglementation donc de la loi du 2 août 2021. Elle reprend les 3 missions suivantes :

- Elle renforce la prévention au sein des entreprises
- Elle définit une offre de service avec comme base une offre socle
- Elle accompagne les salariés, notamment les plus vulnérables ou en situation de handicap et lutte contre la désinsertion professionnelle

Le travail de l'Afnor a été de traduire ces efficacies dans la SPEC 2217 publiée fin août.

Santra Plus doit traduire dans son service et dans son activité, tout le référentiel. Pour le niveau 1, toutes nos procédures sont écrites et partent du code du travail.

Voici le dispositif de certification qui est mis en place en interne avec les processus du service :



Elle concerne les 3 volets de l'offre socle :

- Prévention des risques professionnels
- Suivi individuel de l'état de santé du salarié
- Prévention de la Désinsertion Professionnelle et Maintien En Emploi

On rajoute un élément qui peut rentrer dans l'offre socle. C'est-à-dire que chaque branche professionnelle peut demander au service une action spécifique qui se rajoutera dans l'offre socle de service.

Après l'évaluation porte sur 5 points principaux :

- La qualité et l'efficacité du service
- L'organisation et la continuité de service
- La gestion financière (cotisation)
- Le RGPD
- La conformité du SI (Système d'Information)

L'objectif final est de pouvoir rendre un service équitable et homogène.

Il existe 3 niveaux de certification :

- Niveau 1 : engagement des procédures.
Aujourd'hui, nous sommes prêts à déposer le dossier. Nous sommes dans l'attente des auditeurs qui n'ont pas encore été nommé par l'Afnor.
- Niveau 2 : engagement de la maîtrise des procédures et des outils d'évaluation (indicateurs).
- Niveau 3 : pilotage du processus, dans une démarche d'amélioration continue.

L'idée est vraiment d'être dans une démarche d'amélioration continue pour le service.

7. Dispositifs Maintien En Emploi (MEE) et Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Il existe 3 enjeux importants :

→ Enjeux pour la société

- Priorité de politique publique
- Favoriser le bien vieillir au travail : allongement des carrières et de l'espérance de vie
- Limiter le risque d'inaptitude

→ Enjeux pour l'employeur

- Conserver des compétences
- Répondre aux obligations réglementaires de prévention primaire
- Coûts direct et indirect
- Inaptitude médicale

→ Enjeux pour le salarié

- Préserver sa santé
- Rester employable
- Eviter le risque d'exclusion

Quelques définitions :



Globalement la PDP, c'est une pyramide.

Plus nous intervenons sur la base de la pyramide, plus nous avons des chances d'avoir des résultats positifs et de ne jamais atteindre le T4 où nous sommes dans la situation d'une désinsertion professionnelle.

Nous faisons donc de la prévention primaire. Les employeurs, les salariés, les médecins traitants, les médecins conseil peuvent nous aider à retrouver des signaux faibles (ex : un travailleur qui a une baisse de rendement, un changement de caractère, des petits arrêts de travail ...) qu'il faut vraiment prendre en compte. Il faut véritablement anticiper. En tant qu'employeur, vous pouvez conseiller au salarié d'aller voir le médecin du travail par exemple. Il faut vraiment faire quelque chose au niveau de ces signaux faibles.

Et puis, nous essayons de faire du maintien dans l'emploi. Nous arrivons alors à l'étage supérieur. Nous avons les arrêts de travail, nous pensons qu'une adaptation de poste peut permettre au salarié de continuer à occuper son poste. Et puis malheureusement, ces adaptations-là ne sont plus suffisantes, les restrictions que l'on va imposer à l'employeur ne sont pas tenables. Nous devons absolument arriver avant cette situation.

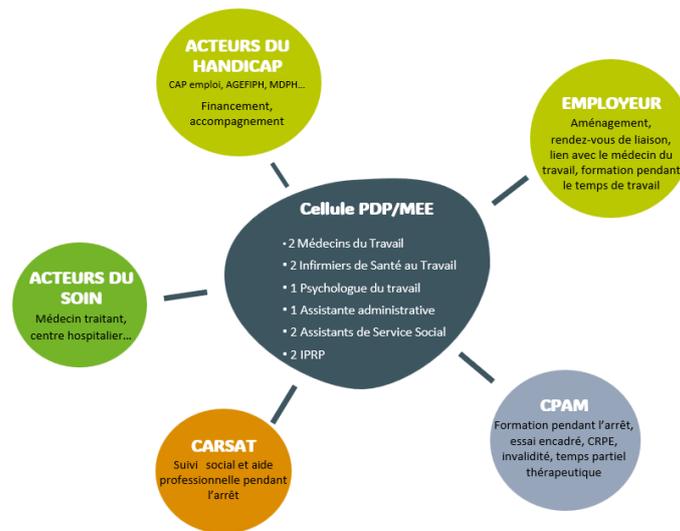


En bas de la pyramide, nous faisons du repérage, du signalement précoce et nous accompagnons professionnellement et socialement les salariés. Nous accompagnons également l'employeur dans ces adaptations. Nous organisons des informations collectives auprès des employeurs et des salariés pour les sensibiliser selon certains secteurs d'activité sur les risques professionnels spécifiques.

Missions au sein des SPSTI

1. Repérage, signalement précoce et accompagnement professionnel et social des salariés en risque de désinsertion professionnelle
2. Accompagnement de l'employeur pour traiter le risque de désinsertion professionnelle d'un salarié (aménagement, adaptation, transformation du poste de travail)
3. Organisation d'actions de sensibilisations collectives à destination des secteurs d'activités repérés comme prioritaires par le SPSTI
4. Conseil à l'employeur pour agir en prévention primaire du risque de désinsertion professionnelle et possibilités de financements
5. Accompagnement du salarié

Dans les missions, nous retrouvons nos actions inversées.



La cellule PDP a été réactivée courant 2023.

Elle comprend : 2 médecins, 2 infirmiers, 1 psychologue, 1 assistante administrative, 2 assistants de service social, 2 IPRP.

Il y a un partage de savoir avec la CPAM parce que dans les assistantes sociales, il y a une assistante sociale dédiée à Santra Plus mais il y a également l'assistante sociale de la CARSAT qui participe à nos réunions mensuelles.

La cellule se réunit tous les mois, ils étudient des situations individuelles, des cas cliniques vrais qui sont proposés par nos consœurs et confrères.

Exemple : j'ai reçu ce salarié, j'ai un vrai pb, je pense que le poste ne sera plus tenable, je n'ai pas les solutions tout seul, je ne sais pas tout. Donc toute l'équipe se réunit pour essayer de trouver des solutions.

Comment solliciter la cellule : il faut se rapprocher du médecin du travail, qui se chargera ensuite de contacter la cellule. Aujourd'hui, nous passons par ce filtre pour éviter d'être submergé par des demandes qui pourraient ne pas relever de la cellule PDP.

Sa composition : les membres de la cellule travaillent avec tous les acteurs de soins (médecins généralistes, médecins spécialistes), la CPAM, la CARSAT, les acteurs du handicap, Cap Emploi, l'Agefiph et autour de tout cela, ils essaient de trouver des solutions. Malheureusement, il y a certaines situations pour lesquelles la seule issue est une inaptitude ou un plan de reconversion.

Sa mission : elle a pour mission de donner son expertise pluridisciplinaire à nos confrères et consœurs qui sont en difficulté face à une situation précise d'un salarié.

Le médecin reste l'expert de l'entreprise pour nous exposer la difficulté qu'il peut rencontrer à un moment ou un autre et il utilise la cellule comme une expertise supplémentaire.

Son périmètre : la cellule PDP concerne les situations individuelles : maintien dans l'emploi et maintien en emploi.

A l'inverse, la PDP concerne la prévention collective, donc l'information est collective.

Exemple : une conférence débat va être organisée le 3 décembre 2024 à destination des employeurs dans le cadre de la semaine du handicap sur le sujet du maintien en emploi. Nous allons proposer aux employeurs 1h de débat avec des interventions du médecin, de l'infirmier, de l'assistante sociale, de la psychologue du travail .. puis cela sera suivi de questions/réponses. Cette soirée rentre dans le cadre d'une action collective Nous en avons d'autres mais celle-ci est plus parlante car elle rentre dans un dispositif national : la semaine du handicap.



Sujets divers exposés par Monsieur PrévotEAU

- **Le manque de médecins**

Sachant qu'il est extrêmement difficile de recruter des médecins, Monsieur PrévotEAU a demandé à ce que Santra Plus renforce les recherches avec les différents cabinets avec lesquels nous travaillons.

Un adhérent demande où nous en sommes au niveau des effectifs chez Santra Plus ?

La direction répond que nous avons à ce jour (site Gonfreville + site Lillebonne) :

- 10 médecins et que nous avons une difficulté sur le site de Lillebonne car un médecin a quitté la structure. La répartition des effectifs est donc en train d'être retravaillée.
- 17 infirmiers. Le volant d'infirmiers est plus important que ce qui était prévu au départ car nous avons beaucoup de retard, que nous avons très bien rattrapé du fait des embauches et de la délégation.

Monsieur PrévotEAU ajoute que nous poussons la délégation parce que la loi l'autorise mais aussi parce que cela permet de compenser le manque de médecins.

La direction ajoute que nous avons une démographie médicale avec des médecins qui sont en cumul emploi retraite et qui vont à terme quitter la structure.

- **Les Fiches d'Entreprise**

Monsieur PrévotEAU aborde le sujet des Fiches d'Entreprises en expliquant que nous sommes en difficulté sur ce sujet mais que nous réfléchissons à trouver des solutions. Cependant, il tient à souligner qu'il n'y aura jamais un service de prévention en santé au travail qui sera 100% à jour de ses Fiches d'Entreprise car cela est quasiment impossible.

La direction poursuit en expliquant que la priorité d'action des années passées était de travailler sur le suivi individuel car nous avons beaucoup de retard. Aujourd'hui, si nous faisons un bilan, nous pouvons constater que les équipes ont réussi à rattraper ce retard.

Par contre, en termes de Fiches d'Entreprise, nous avons un volant qui va se déployer avec les infirmiers. En effet, le volant d'infirmiers que nous avons embauché va nous permettre de compenser une partie des Fiches d'Entreprise. Ils étaient précédemment axés sur du suivi individuel et aujourd'hui ils vont être axés sur des Actions en Milieu de Travail dont les Fiches d'Entreprises.

- **Les branches professionnelles**

Monsieur PrévotEAU ajoute un autre point : sa volonté de travailler davantage en lien avec les branches professionnelles. Il souhaiterait développer cette idée.

- **L'intelligence artificielle**

Monsieur PrévotEAU aimerait que l'on se saisisse de cette nouvelle technologie afin de pouvoir accompagner les collaborateurs et collaboratrices pour les aider dans leur quotidien.

Monsieur PrévotEAU conclut en remerciant la présence de tous.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président de l'Assemblée, déclare la séance levée à 19h50.

De tout ce qui précède, il a été dressé le présent procès-verbal qui a été signé par Monsieur le Président.

Thibaud PRÉVOTEAU
Président de Santra Plus

PROJET