

La LETTRE

Faire de la Santé au travail un enjeu majeur de la politique des entreprises, au bénéfice du Salarié, de l'Entreprise et de la Société.



DANS CE NUMÉRO

AST 25, engagé dans la campagne de vaccination

La santé des dirigeants

Rétrospective 2021

[ÉDITO]

La loi du 02 Août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail sera applicable au 31 mars 2022 pour l'essentiel de ses dispositions. Une loi est toujours le fruit de compromis, et certains articles interrompt encore légitimement quant à leur applicabilité, d'autant plus que plusieurs dizaines de décrets sont à paraître. Le corpus réglementaire ne sera complet qu'en 2024, mais l'essentiel sera connu au 31 mars 2022, date d'application de la loi.

À cette date, les conseils d'administration des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI selon leur nouvelle dénomination) devront notamment être recomposés. En effet, les mandats de tous les administrateurs aujourd'hui en poste auront pris fin. Un défaut de désignation par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés mettraient les SPSTI concernés en difficulté.

En effet, la vacance des postes de Président, de Vice-président ou de Trésorier, entre autres, pourrait porter atteinte à la continuité du fonctionnement de l'association. Afin d'éviter cette situation préjudiciable, il importe d'anticiper l'échéance. Le délai est court pour préparer la mise en œuvre de cette nouvelle réforme. Ce travail de préparation inclut, en premier lieu, la modification des statuts de chaque SPSTI, afin de les mettre en conformité avec les nouveaux textes. D'autres travaux comme une certification qualité et la mise en place d'une cellule de maintien dans l'emploi sont à prévoir.

Dans le même temps, un travail est nécessaire localement pour pressentir les candidats aux postes d'administrateurs. Idéalement leur désignation doit intervenir avant la fin du mois de février 2022 pour permettre l'organisation des Assemblées générales extraordinaires et la mise en place des futurs conseils d'administration et bureaux dans les temps, les prises de fonction devant nécessairement intervenir à compter du 1^{er} avril.

Si des dispositions réglementaires relatives aux modalités de désignation des administrateurs et membres du bureau devaient compléter la lettre de la loi, il est indispensable qu'elles soient publiées avant la fin de l'année ; les délais incompressibles de convocation des CA et des AG dessinent un rétro planning serré pour respecter la date butoir du 31 mars.

La mise en place de la nouvelle gouvernance dans les SPSTI sera le premier indicateur de la réussite de la réforme d'un système qualité que cette dernière impose également aux SPSTI. L'État, les partenaires sociaux et les actuels dirigeants des SSSI ont tout intérêt à la bonne atteinte de cette première étape.

M. FELT Président d'AST 25
L. LESNE Directeur d'AST 25

AST 25, engagé dans la campagne de vaccination



Dès la fin de l'année 2020 au sein des EHPAD adhérents au Service, puis dès le 11 mars 2021, lorsqu'il nous a été permis de vacciner les salariés de nos adhérents, AST 25 s'est engagé dans la campagne de vaccination contre la Covid 19.

Désireux d'accompagner au mieux nos adhérents et leurs salariés, nous nous sommes adaptés aux multiples évolutions décidées par le gouvernement.

D'abord avec le vaccin Astra Zeneca (seul vaccin autorisé pour les SST) que nous avons dû abandonner faute de volontaires parmi les personnes de plus de 50 ans, puis qui a été suspendu par le gouvernement. Nous avons néanmoins assuré jusqu'au bout la vaccination complète des personnes de moins de 50 ans en trouvant les solutions pour réaliser leur seconde injection.

Jusqu'à la fin du mois de juillet nous avons assuré la couverture vaccinale complète de tous les salariés et chefs d'entreprises qui ont su nous faire confiance et anticiper les choses.

Cependant, même si des centaines de personnes ont été vaccinées, ce sont également des centaines de créneaux disponibles qui n'ont pas été pris faute de volontaires.

Après avoir obtenu l'autorisation de vacciner avec Janssen nous avons ouvert des plages dédiées, mais là encore près d'un rendez-vous sur deux n'a pas trouvé preneur.

Enfin en parallèle nous avons disposé du vaccin Moderna et ouvert de nouvelles plages de vaccination, pour la moitié inoccupées, ou non honorées, sans information, ou parce qu'un meilleur horaire avait été trouvé sur Doctolib.

Dans le même temps les centres « vaccinodromes » tel que le centre de Micropolis à Besançon, se trouvaient confrontés à la même réalité.

La mobilisation de nos équipes, pour l'organisation de la vaccination, assurée sans aide de l'État, et l'anticipation quant à la mise en place de possibilités de vaccination durant ces mois n'ont manifestement pas été prises en compte comme il le fallait et quand il le fallait.

Le constat peut paraître brutal mais tout a été mis en œuvre pour répondre à la situation.

La mobilisation de nos équipes et la communication sur notre engagement a été exemplaire depuis le début. Cette mission est venue en sus des missions réglementaires qui doivent être assurées au quotidien et qui n'ont pas été allégées dans cette période.

Les moyens mis en œuvre par les autorités et notamment par l'Agence Régionale de Santé (ARS) sont sans commune mesure avec les nôtres, dont le financement a été assuré à 100% par nos adhérents.

Ce sont les moyens d'État qui doivent permettre d'endiguer cette crise. Nous y avons contribué avec responsabilité et continuons de le faire au travers de nos communications. À l'heure où une cinquième vague traverse l'Europe, nous pouvons conclure que la multiplication des acteurs et des solutions de vaccination n'est pas forcément la meilleure des solutions.

[GRAND ANGLE]

La santé des dirigeants

La question de la santé des dirigeants est peu abordée, pourtant cette population est exposée à des contraintes professionnelles pouvant altérer sa santé. L'étroitesse et la réciprocité des liens entre la santé du dirigeant, de l'entreprise et des salariés font de la santé du dirigeant un sujet préoccupant.

C'est pourquoi AST25 a souhaité s'emparer de cette question en réalisant un état des lieux auprès de ses adhérents.



Quelle démarche ?

- Entretiens réalisés avec des dirigeants
- Secteurs de la restauration, du sanitaire et social, de l'industrie, des services
- 2 à 35 ans d'ancienneté
- Employeur de 6 à 82 salariés

*La santé des PME est étroitement liée à celle de son dirigeant.
Plus l'entreprise est petite, plus le lien est fort.*

Quels résultats ?

Parmi les 6 facteurs de risques psychosociaux, l'analyse des entretiens a fait émerger 4 contraintes principales :





1 L'intensité du travail

C'est la première contrainte exprimée par les dirigeants interrogés. Elle comprend :

- **Une charge de travail importante** voire une surcharge, de fortes amplitudes horaires, une impossibilité à déconnecter, source de conflit entre la vie privée et professionnelle : « *Le statut de chef d'entreprise ça ne s'arrête pas au moment où vous mettez un tour de clé dans la porte.* »,
- **Des contraintes administratives** qui croissent et qui paraissent illogiques et chronophages,
- **La nécessité de polyvalence** : « *on est des Mac Gyver* »,
- **Le besoin de présence et d'exemplarité dans l'entreprise** qui implique un présentisme constant et l'adoption continuelle de comportements pro-sociaux et pro-entreprise,
- **La nécessité de jongler entre temporalité immédiate** pour la résolution des problèmes du quotidien et vision à long terme pour la stratégie d'entreprise : « *en fait on a toujours, en tant que dirigeant, des opportunités immédiates qui arrivent, mais d'un autre côté, il faut qu'on voie à 10 ans* ».



2 Les relations dans le travail

Avec les salariés et les clients. Les difficultés concernent :

- **Le recrutement** avec la forte attractivité géographique de la Suisse,
- **Le management** complexifié par le manque de formation : « *Tout ce qui est managérial, faire des plannings, faire du recrutement, etc, ça c'était des choses que je n'avais jamais faites avant* », le ressenti de mal-être chez les salariés, les difficultés relationnelles avec les salariés et le rôle de leadership à adopter (motivation, consignes...),
- **Les incivilités des clients insatisfaits** sont accentuées dans le contexte actuel : « *moi je suis le bureau des pleurs des clients, donc tout le monde m'appelle* ».



3 L'insécurité de la situation de travail

- **Les inquiétudes financières** sont quotidiennes et génèrent une incertitude des choix engagés : « *tout le temps, tous les jours. On y pense tous les jours. Une entreprise ne meurt jamais par sa technicité, ne meurt jamais par ses compétences, ou sa structure. Elle meurt toujours par sa finance.* »,
- **La gestion du rythme d'expansion** entre des incitations externes qui poussent à aller trop vite et une prudence excessive qui freine la structure,
- **Les modifications sociales et législatives** qui induisent des conséquences pour les branches professionnelles et les entreprises.



4 Les exigences émotionnelles

(Maîtriser et façonner ses émotions) ayant pour origines :

- **Les licenciements** qui sont de réelles épreuves pour les dirigeants : « *c'est difficile psychologiquement, ce n'est pas agréable. On n'est pas là pour licencier des gens, hein, on est là pour créer, pour avancer* »,
- **Les recadrages disciplinaires,**
- **Les départs des salariés,**
- **L'affichage constant de sa motivation** qui est le résultat d'un travail émotionnel : « *c'est que nous, on doit absorber les craintes des salariés, les transformer en énergie positive, on doit aller de l'avant* ».



Aides et dispositifs

AST25 étudie donc actuellement de nouvelles actions à destination du dirigeant pour favoriser sa santé au travail.

En parallèle, la CCI a mis en place un guichet unique afin de vous accompagner au mieux au 03 81 25 25 30. Une cellule de soutien psychologique aux chefs d'entreprise est disponible en composant le 0 805 65 50 50 si vous en ressentez le besoin.

Par ailleurs, AST25 est mobilisé pour vous conseiller et vous accompagner dans vos responsabilités relatives à la santé des salariés (document unique, sensibilisations, démarches de prévention de la santé physique et mentale au travail, évaluation du risque chimique, métrologie...).

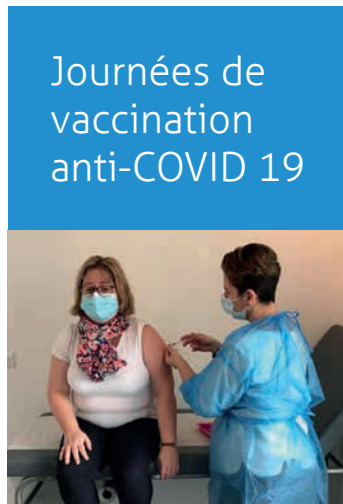


En 2021, votre service de santé au travail toujours au plus près de ses adhérents



11

ateliers d'accompagnement à l'élaboration du DUER dont 1 spécifique restauration



Journées de vaccination anti-COVID 19



WEBINAIRE

Ventilation et captage des polluants



WEBINAIRE

dans le cadre de la 3^e édition des rencontres nationales Santé-Travail sur la thématique du TÉLÉTRAVAIL

Prévention des addictions en entreprise auprès de 80 accompagnants socioprofessionnels et conseillers en insertion professionnelle de Bourgogne-Franche-Comté

Sensibilisation aux risques professionnels des apprentis du CFA Pharmacie



38 000

consultations dont
> 13 000 visites d'embauche
> 5 000 consultations à la demande (30 % à la demande de l'employeur)
> 4 300 visites de reprise après maladie ou AT



nouveau SITE INTERNET

Il a fait peau neuve, venez le découvrir :

→ www.ast25-sante-travail.fr

mais aussi...

145

interventions par les préventeurs (en ergonomie, prévention des risques psycho sociaux, risque chimique, ambiance physique de travail)

645

actions/interventions par le pôle prévention chez nos adhérents

500

entreprises visitées pour la réalisation de la fiche d'entreprise