

SANTÉ
AU TRAVAIL

AISMT13

prévenir
les risques
professionnels

RAPPORT D'ACTIVITÉ GÉNÉRAL

ANNÉE 2024



**ASSOCIATION INTERPROFESSIONNELLE
DE SANTÉ ET MÉDECINE DU TRAVAIL 13**



37-39 boulevard Vincent Delpuech - 13006 Marseille



sante-travail@aismt13.fr



04 91 81 20 29

AISMT13.fr

SOMMAIRE

- 1 – CHIFFRES CLES DE L'ANNEE 2024
- 2 - INFORMATION RELATIVE A L'ANNEE 2024
- 3 - SYNTHÈSE ANNUELLE PAR MÉTIERS
- 4 - SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ DE SANTÉ
PAR SECTEUR ET PAR EPST
- 5 - RAPPORT FINANCIER
- 6 - LES TEMPS FORTS DE L'ANNEE 2024

1 - CHIFFRES CLES DE L'ANNEE 2024

1/ INTRODUCTION :

Données au 31/12/2024 :

- Nombre d'entreprises adhérentes

ANNEE 2024	ANNEE 2023
12 900	12 820

dont 121 agences intérimaires permanentes dont 132 agences intérimaires permanentes

- Nombre de salariés suivis

ANNEE 2024	ANNEE 2023
161 206	157 772

Dont :

158 104 salariés

540 salariés intermittents du spectacle

2 562 salariés intérimaires

Dont :

155 196 salariés

526 salariés intermittents du spectacle

2 050 salariés intérimaires

- Typologie des suivis

Secteurs	Entreprises	SIG	SIA	SIR	TOTAL salariés
1	1 990	17788	1093	3818	22699
2	946	15021	1666	3580	20267
3	687	6185	678	1441	8304
4	1 536	14544	1122	2950	18616
5	1 286	11779	775	567	13121
6	1 598	16736	1712	6541	24989
7	2 305	13229	1094	4528	18851
9	1 090	6930	686	5079	12695
10	1461	11353	1584	3613	16550
Thalie santé	1	1737	47	228	2012
TOTAL	12900	115302	10457	32345	158104

- Collaborateurs au sein de l'AISMT13 :

Au 31 décembre 2024, l'AISMT13 emploie **255 personnes**, soit **235,38 en équivalent temps plein (ETP)**.

Tableau de bord RH		Au 31/12/2024	
Catégorie		ETP	Effectif
Pôle prévention santé travail			
Médecin du travail (PAE / Coll méd, MT)		35,03	44
Infirmiers		41,69	44
Préventeurs (ATST + IPRP+CPDP)		48,37	51
Pôle support Adm		30,29	31
Pôle support EPST (RDS + Coordinateurs + Chargés de mission)		8,86	9
Assistants Médicales / EPST (sans RDS ; Coordinateurs ; Chargés de mission)		71,14	76
Total		235,38	255

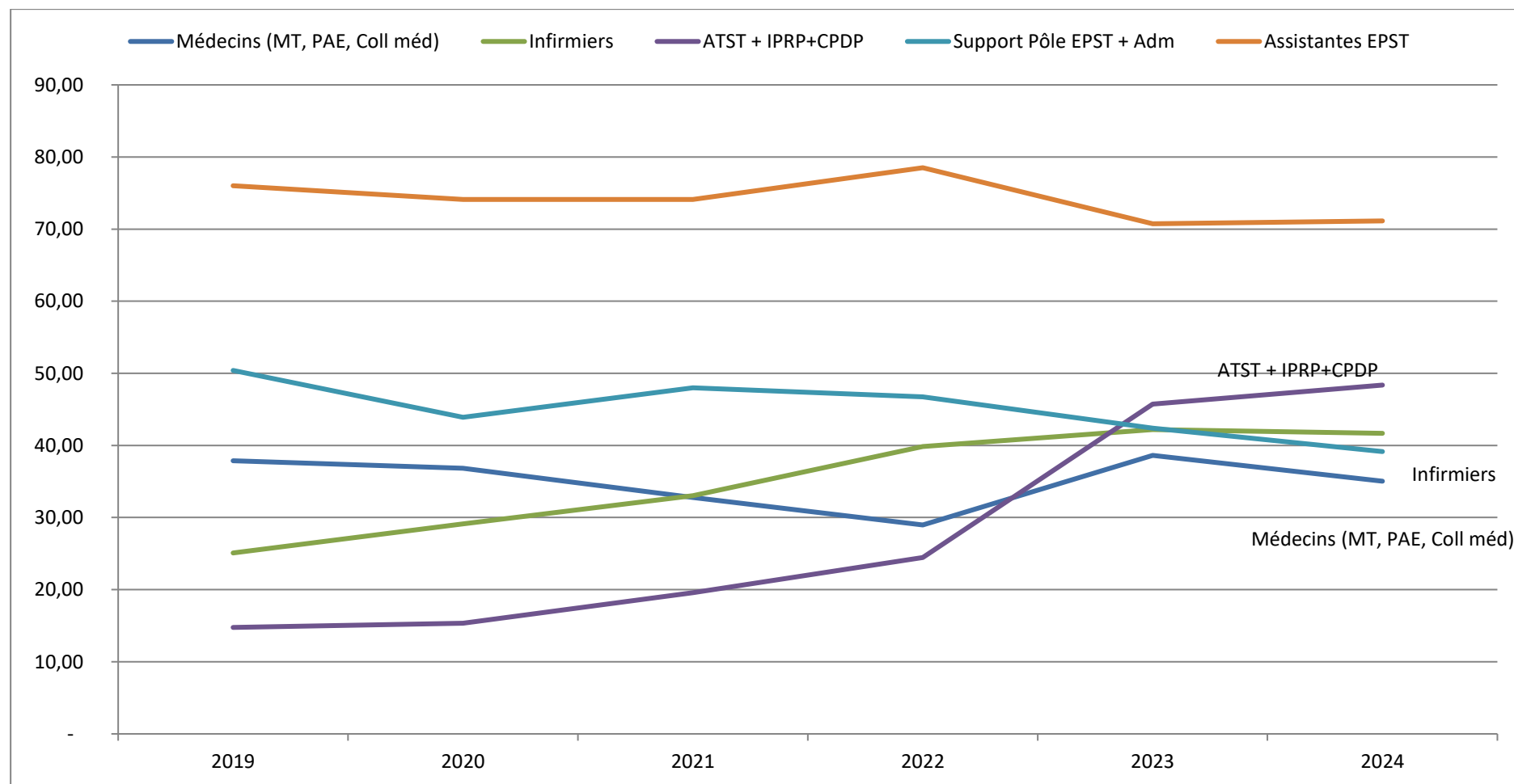
L'équipe médicale compte **44 médecins du travail** dont :

- 19 médecins à temps plein,
- 25 médecins à temps partiel
- Ainsi que **3 collaborateurs médecins** (3 temps plein).

Le temps médical moyen s'élève à **5 320 heures/mois en 2024**, soit **35,03 médecins équivalent temps plein** (non compris les collaborateurs médecins).

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes			
	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
1. Écart de rémunération (en %)	1	31	40
2. Écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	35
3. Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	15	15
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10
Total des indicateurs calculables	0	86	0
INDEX (sur 100 points)		86	100

2/ GRAPHIQUE RH 2024



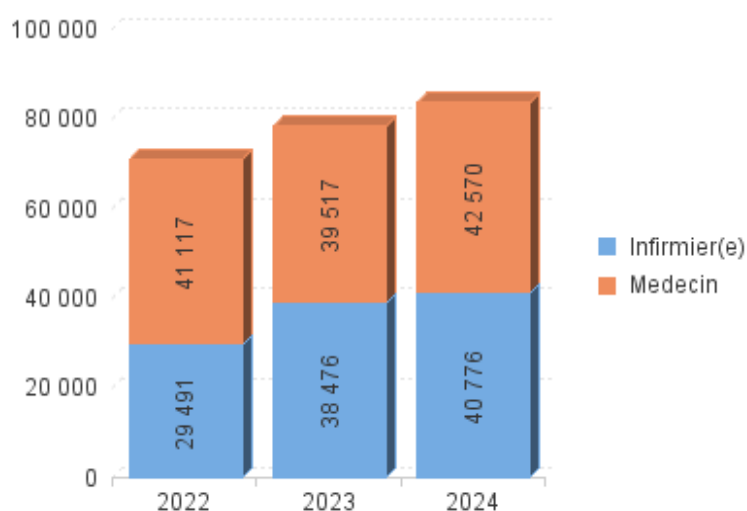
3/ L'ACTIVITE DU SERVICE :

Au cours de l'année 2024, il a été réalisé :

83 346 suivis et examens médicaux (77 993 en 2023) dont **40 776** entretiens infirmiers (38 476 en 2023).

	2022	2023	2024
Examen Médical d'Aptitude à l'embauche		935	6543
Examen Médical d'Aptitude périodique	3924	4085	4231
Sans visite	81	44	40
Urgence	3	8	
Visite à la demande de l'employeur	2131	2308	2681
Visite à la demande du médecin du travail	4479	5008	5661
Visite à la demande du salarié	2007	1951	2010
Visite à la demande du salarié (privé)			245
Visite de fin d'exposition	32	23	39
Visite d'embauche	5147	5017	
Visite de mi-carrière	514	1768	449
Visite de pré reprise demandée par le médecin conseil	334	202	224
Visite de pré reprise demandée par le médecin conseil (ide)			1
Visite de pré reprise demandée par le médecin du travail		6	63
Visite de pré reprise demandée par le médecin du travail (ide)			1
Visite de pré reprise demandée par le médecin traitant	311	288	329
Visite de pré reprise demandée par le salarié	2506	3100	3705
Visite de pré reprise demandée par le salarié (ide)			24
Visite de reprise après accident du travail	2111	2138	2161
Visite de reprise après accident du travail (ide)			28
Visite de reprise après maladie	7802	6519	6798
Visite de reprise après maladie (ide)			53
Visite de reprise après maladie professionnelle	70	69	88
Visite de reprise après maternité	1021	909	720
Visite de reprise après maternité (ide)			219
Visite d'Information et de Prévention (Initiale)	25198	27214	29791
Visite d'Information et de Prévention (périodique)	9734	12510	13592
Visite Intermédiaire SIR	2495	3628	3175
Visite mission-voyage			44
Visite Occasionnelle autre	665	232	405
Visite supplémentaire	43	31	26
Somme :	70608	77993	83346

Suivis et examens médicaux



2024	2023	2022
43 % sont des visites d'embauches, ce qui est stable par rapport à l'année N-1	43 %	42,69 %
26 % sont des visites périodiques. Stabilisation par rapport à l'année N-1	26 %	19,35 %
31 % sont des visites occasionnelles. Également stable par rapport à l'année N-1	31 %	37,96 %

CONCLUSIONS 2024

	SECTEUR 1	SECTEUR 2	SECTEUR 3	SECTEUR 4	SECTEUR 5	SECTEUR 6	SECTEUR 7	SECTEUR 9	SECTEUR 10					
	CANTINI	CAP AZUR	AYGALADES	LA BOISERAIE- LA VALENTINE	ANACHARSIS	VITROLLES	ARLES	MARTIGUES	AUBAGNE- LA CIOTAT	INTERIMAIRE	INTERMITTENT DU SPECTACLE	REGROUPANTE	SANS SECTEUR	TOTAUX
	5898	4497	1605	4847	2192	7428	6629	3038	4963	2539	264	36	111	44047
Apte	555	1209	794	996	180	2113	1706	1850	1493	7	113	1	15	11032
Délivrance d'une attestation de suivi	1457	1421	711	921	1098	1072	1214	643	1515	4	167	4	14	10241
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	1328	1151	172	785	846	1096	743	271	738		12		4	7146
Pas d'avis	554	677	147	548	330	685	623	395	535	1	4	1	10	4510
Apte avec aménagement de poste	168	310	251	200	64	539	394	423	233		4			2586
Inapte au poste	200	275	128	339	121	549	299	160	254		2		3	2330
Apte avec restriction	67	165	94	31	16	76	97	143	70				1	760
Inapte au poste, apte à un autre	112	30	49	57	19	122	36	60	53					538
VMC réalisée	3	18	3	14	9	27	6	28	39				1	148
Poste de travail non adapté à l'état de santé et changement d'affectation préconisée		3	1				1							5
VFE réalisée							2	1						3
Somme :	10342	9756	3955	8738	4875	13707	11750	7012	9893	2551	566	42	159	83346

A noter que ne sont pris en compte que les motifs principaux. Les visites de mi-carrière notées en second motif de visites sont de l'ordre de 1170.

* Les secteurs 2 et 3 ont été fusionnés – Décision Agrément 2023

4/ EXAMENS COMPLEMENTAIRES 2024 :

I/ Examens complémentaires réalisés en interne

86 077 examens complémentaires (85 360 en 2023) ont été réalisés dans nos centres médicaux, au cours des visites, et au sein des entreprises (**visiotests, audiogrammes, EFR, analyses urinaires**).

II/ Examens complémentaires réalisés en externe

	2022	2023	2024
Nombre d'examens effectués par des laboratoires et des spécialistes à la demande des Médecins du travail	2 161	1 827	1 997
Médecins spécialistes	247	160	154
Laboratoires	1 914	1 667	1 843
Montants facturés	72 297 €	52 723 €	69 854 €

Les examens effectués en dehors de l' AISMT13 par nos salariés pris en charge correspondent notamment à des examens biologiques, des analyses psychologiques, des radiographies ou scanners, et des orientations vers des médecins spécialistes en vue de la prévention des risques.

III/ Orientations vers des spécialistes (sans demandes d'examen)

Pathologies dépistées et orientées vers des médecins spécialistes : **7 738** (1 382 en 2023)

SYNTHESE DES ACTIONS COLLECTIVES 2024

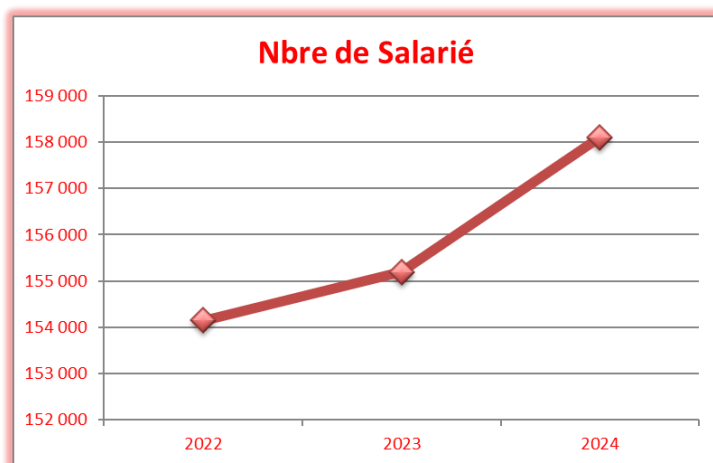
EQUIPES MEDICALES

	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3	Secteur 4	Secteur 5	Secteur 6	Secteur 7	Secteur 9	Secteur 10					
	CANTINI	CAP AZUR	AYGALADES	LA BOISERAIE- LA VALENTINE	ANACHARSIS	VITROLLES	ARLES	MARTIGUES	AUBAGNE- LA CIOTAT	Intérimaire	Thalie Santé	Regroupantes	Sans secteur	TOTAUX
Cellule PDP	4			4	5	11	7	6	12	1			3	53
Conseils- formations et autres	161	72	42	119	85	98	89	73	195	11	7	4	25	981
Contact Entreprises (Tph/courrier/mail)	126	78	43	474	196	332	199	79	236		1	6	3	1773
Etudes de métrologie	16	8	2	28	33	28	10	8	41					174
Etudes de poste	170	97	94	211	52	458	233	166	184	2		1	4	1672
Evaluation -prévention des risques	74	32	20	53	97	48	15	8	87					434
Visite en entreprise	14	4	5	20	3	34	4	12	65				3	164
FE - Création de la fiche d'entreprise	75	82	58	206	86	91	285	106	129	3		3	2	1126
FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise	65	71	52	250	45	162	75	77	147			3		947
CSE/CSSCT	18	12	3	11	2	54	11	26	12			2		151
TOTAUX	723	456	319	1376	604	1316	928	561	1108	17	4	19	40	7475

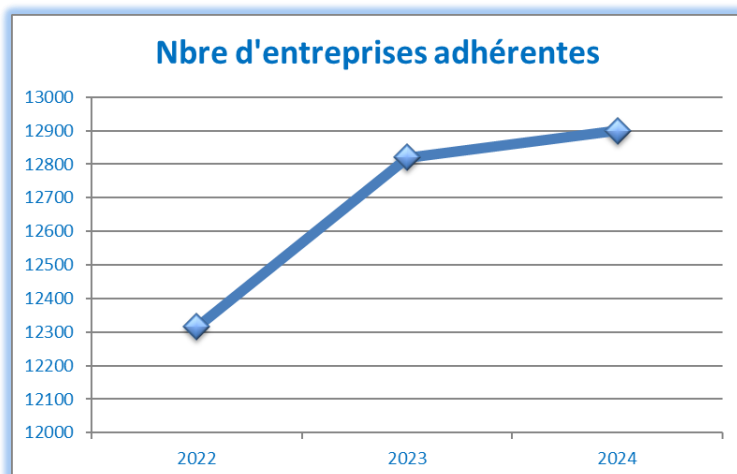
* Les secteurs 2 et 3 ont été fusionnés – Décision Agrément 2023

5/ EVOLUTION DE 2022 A 2024 :

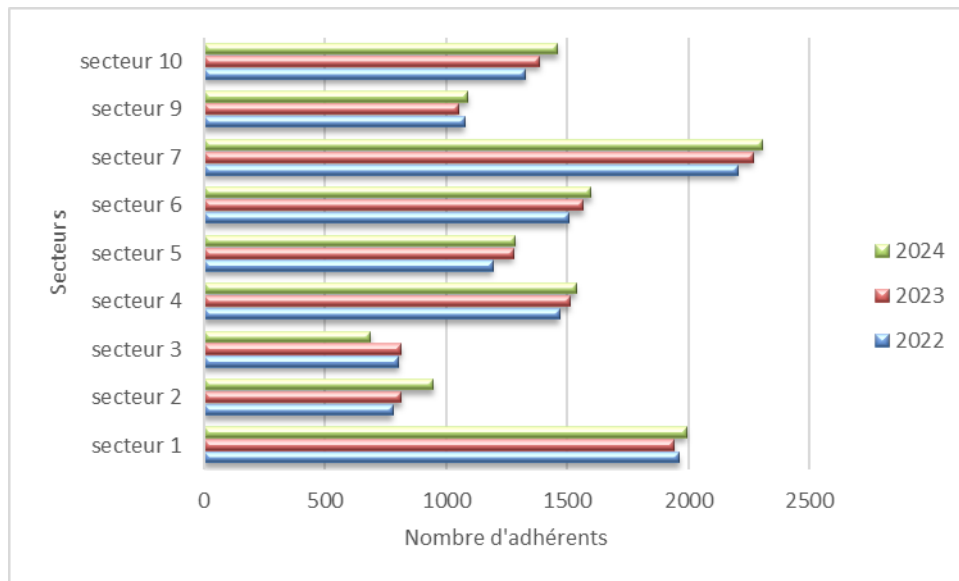
- Evolution de l'effectif salarié sur 3 ans :



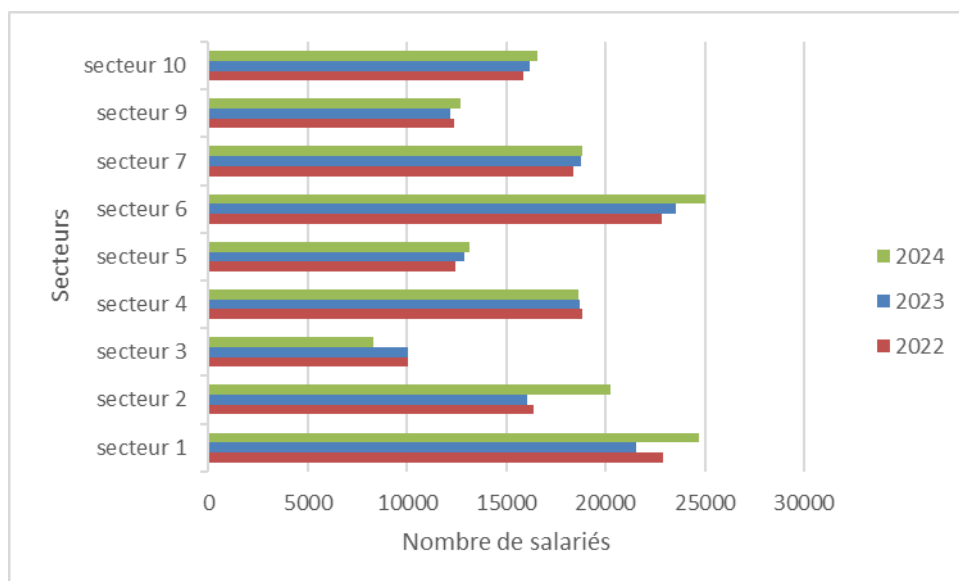
- Evolution du nombre d'entreprises adhérentes sur 3 ans :



- Evolution par secteur de l'effectif salarié sur 3 ans :



- Evolution par secteur du nombre d'entreprises adhérentes sur 3 ans :

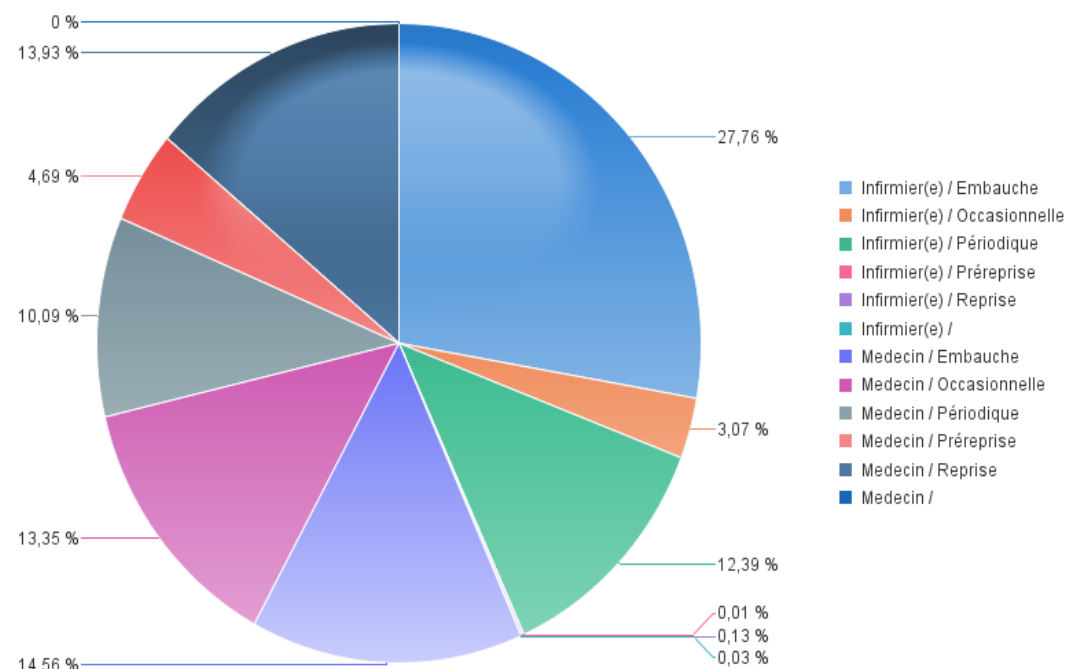
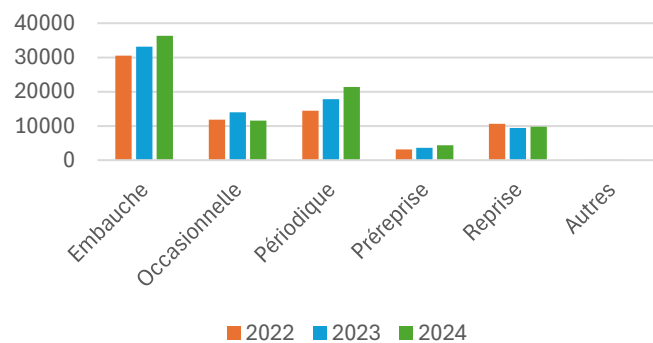


2 – SYNTHÈSE DES SUIVIS MÉDECINS ET INFIRMIERS PAR SECTEURS

ANNÉE 2024

SYNTHESE DES SUIVIS MÉDECINS ET INFIRMIERS TOUS SECTEURS

Etat des suivis et demande infirmiers		2024
Infirmier(e)	Embauche	25447
Infirmier(e)	Occasionnelle	974
Infirmier(e)	Périodique	14322
Infirmier(e)	Reprise	33
Medecin	Embauche	10887
Medecin	Occasionnelle	10589
Medecin	Périodique	7039
Medecin	Préreprise	4321
Medecin	Reprise	9734
Total :		83346



Secteur I – CANTINI

ETP (hors IPRP) : 26,60

ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 1- CANTINI

6ème et 8ème arrondissements de Marseille

Centre fixe : Hall de la tour - 65, avenue Cantini - 13006 MARSEILLE

Equipes médicales : Docteurs : De Romanet Idest : Fauvet
Ibert Delon
Portal Coquillaud
Vourch Bonnière
Ré Dumazet Gonzalez
Jonuzaj

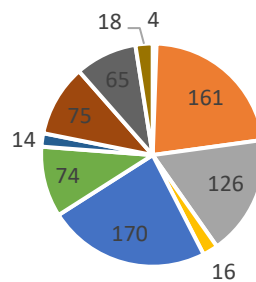
Nombre d'entreprises : 1 990

Nombre de salariés : 22 699

Nombre de fiches d'entreprises au total : 1 072

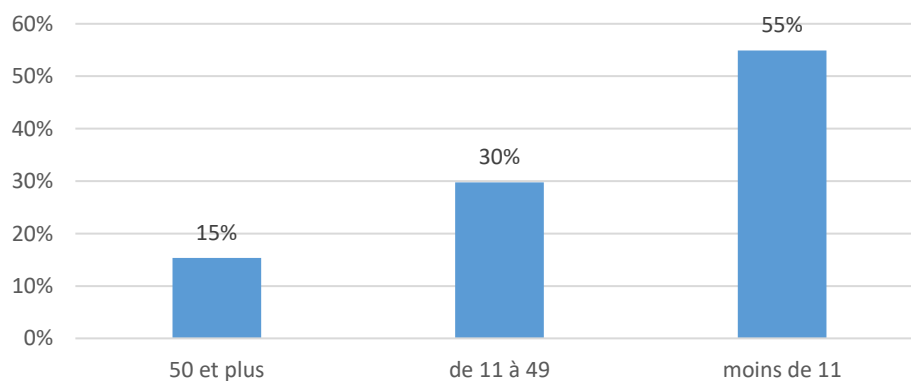
Actions en milieu de travail en 2024 : 723

Secteur 1 CANTINI



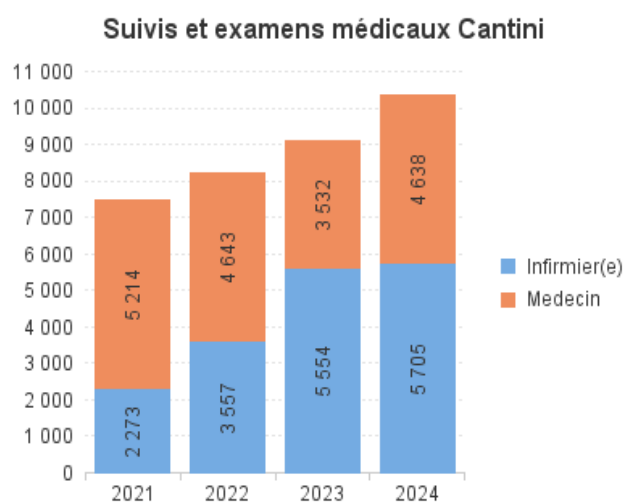
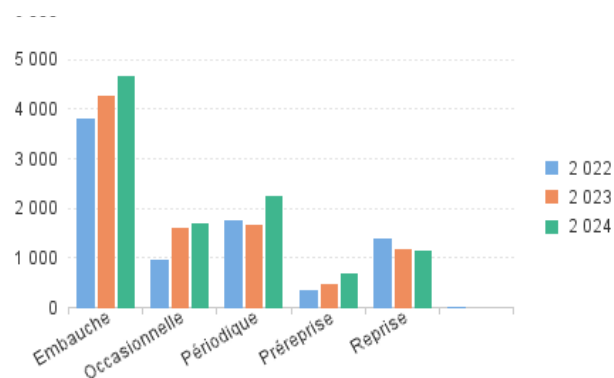
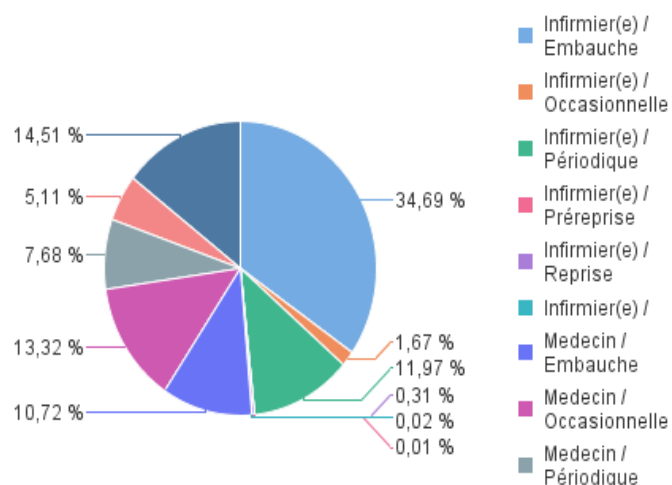
- Cellule PDP
- Contact Entreprises (Tph/courrier/mail)
- Etudes de poste
- Visite en entreprise
- FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise
- Conseils- formations et autres
- Etudes de métrologie
- Evaluation -prévention des risques
- FE - Création de la fiche d'entreprise
- CSE/CSSCT

Tranche d'établissements ayant été touchées par au moins 1 AMT



Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	4642
Occasionnelle	1680
Périodique	2239
Préreprise	660
Reprise	1122
Total :	10343

Conclusions	CANTINI
	2024
Vu ce jour	5899
Délivrance d'une attestation de suivi	1457
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	1328
Apte	555
Pas d'avis	554
Inapte au poste	200
Apte avec aménagement de poste	168
Inapte au poste, apte à un autre	112
Apte avec restriction	67
VMC réalisée	3
Total :	10343



Secteur II – CAP AZUR / SCHUMAN

ETP (hors IPRP) : 16,74

ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 2- CAP AZUR/SCHUMAN

2ème et 3ème arrondissements de Marseille

Centre fixe : 18-20, avenue Robert Schuman - 13002 Marseille
 67, rue Chevalier Paul - 13002 Marseille
 Manutention Marseille - Manutention Port de Bouc - Manutention Port Saint Louis

Equipes médicales :

Docteurs :	Zouari	Idest :	Mas
	Agati		Fabrizio
	Quermalet		Baret
	Kaspi		Fraysse
	Pocachard		
	Castang		

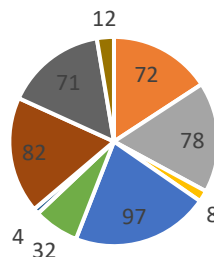
Nombre d'entreprises : 946

Nombre de salariés : 20 267

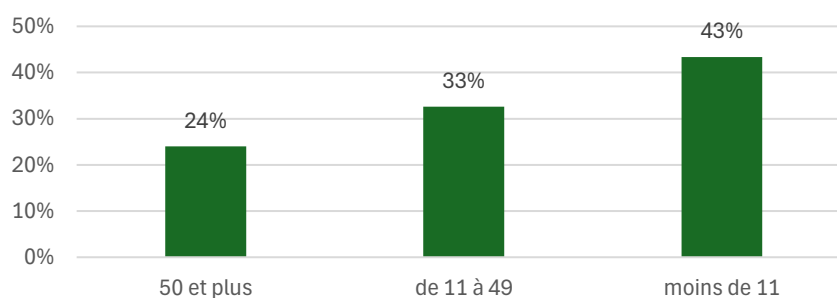
Nombre de fiches d'entreprises au total : 792

Actions en milieu de travail en 2024 : 456

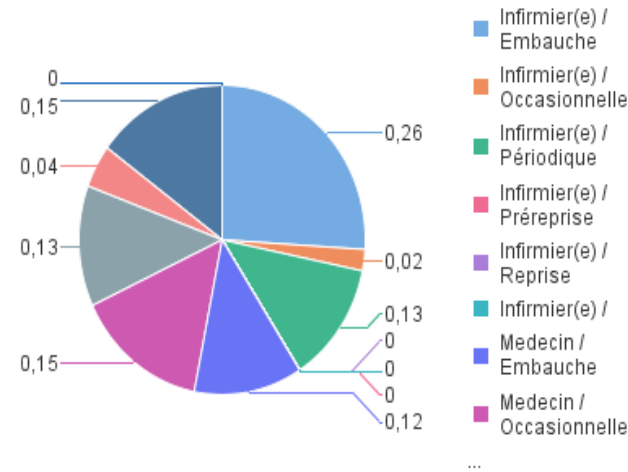
Secteur 2 CAP AZUR



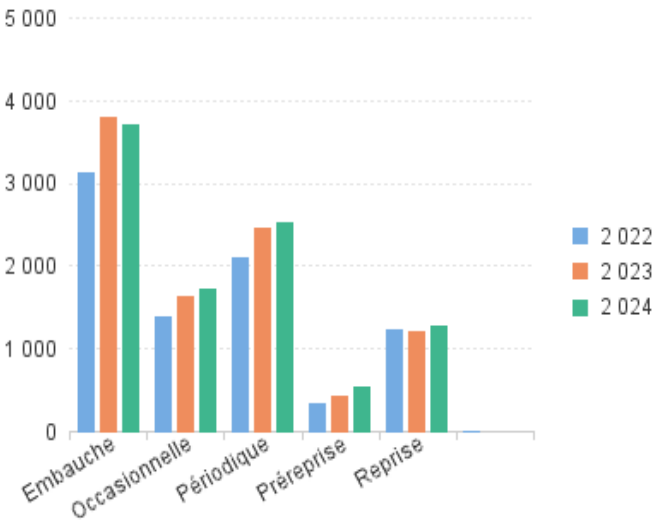
- Cellule PDP
- Contact Entreprises (Tph/courrier/mail)
- Etudes de poste
- Visite en entreprise
- FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise
- Conseils- formations et autres
- Etudes de métrologie
- Evaluation -prévention des risques
- FE - Création de la fiche d'entreprise
- CSE/CSSCT

Tranche d'établissements ayant été touchées
par au moins 1 AMT

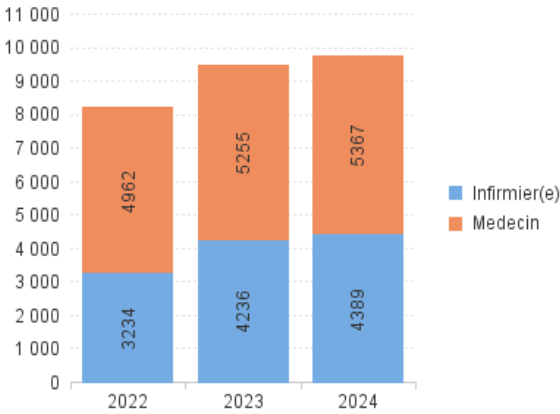
Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	3702
Occasionnelle	1714
Périodique	2533
Préreprise	532
Reprise	1279
Total :	9760



Conclusions	CAP AZUR
	2024
Vu ce jour	4501
Délivrance d'une attestation de suivi	1421
Apte	1209
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	1151
Pas d'avis	677
Apte avec aménagement de poste	310
Inapte au poste	275
Apte avec restriction	165
Inapte au poste, apte à un autre	30
VMC réalisée	18
Poste de travail non adapté à l'état de santé et changement d'affectation préconisée	3
Total :	9760



suivis et examens médicaux Cap azur



Secteur III – AYGALADES/ESTAQUE

ETP (hors IPRP) : 10,34

ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 3- AYGALADES

14ème, 15ème et 16ème arr. de Marseille

Centre fixe :

Marseille Industries - Imm G. Sand - 151, avenue des Aygaldes - 13015 MARSEILLE
Immeuble Le Carré, 2, allée Sacoman - L'Estaque - 13016 MARSEILLE

Equipes médicales :

Docteurs : Faivre
Pilleboue
QuermaletIdest : Frontera
Roche

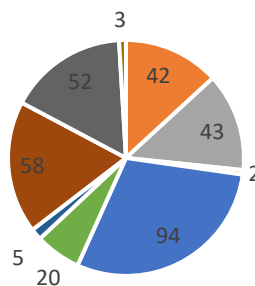
Nombre d'entreprises : 687

Nombre de salariés : 8 304

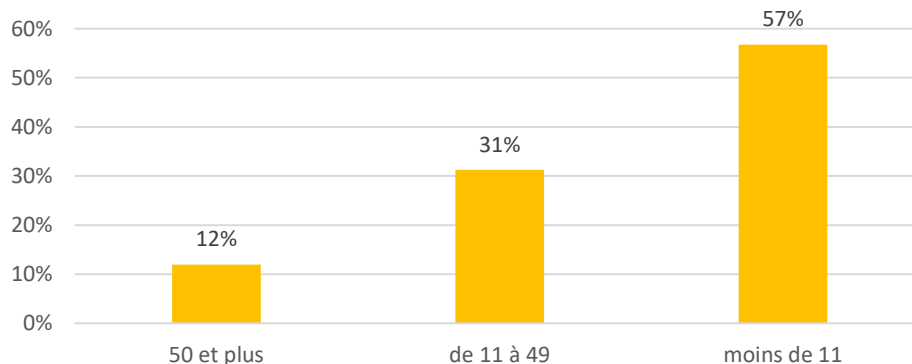
Nombre de fiches d'entreprises : 553

Actions en milieu de travail : 319

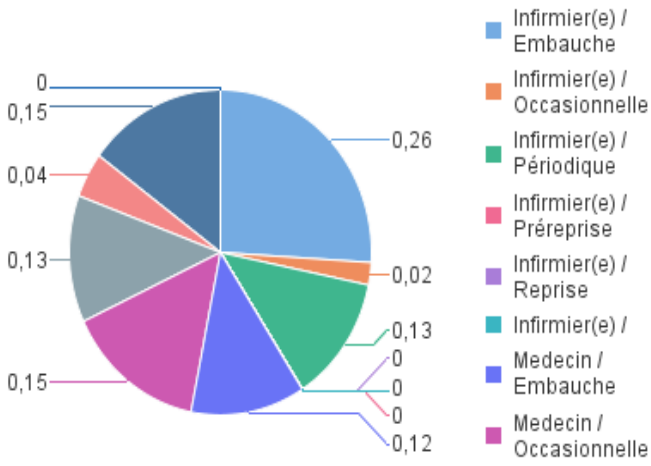
Secteur 3 AYGALADES



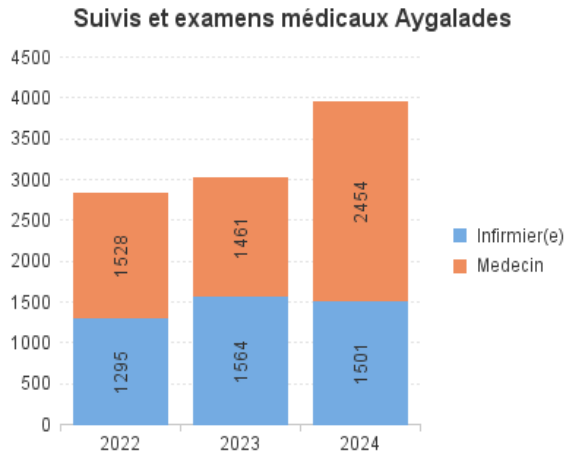
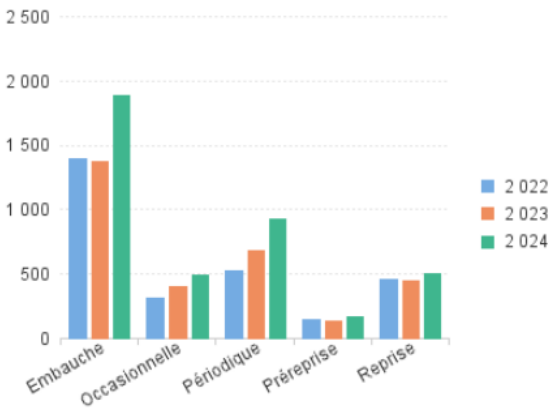
- Cellule PDP
- Contact Entreprises (Tph/courrier/mail)
- Etudes de poste
- Visite en entreprise
- FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise
- Conseils- formations et autres
- Etudes de métrologie
- Evaluation -prévention des risques
- FE - Création de la fiche d'entreprise
- CSE/CSSCT

Tranche d'établissements ayant été touchées par
au moins 1 AMT

Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	1884
Occasionnelle	489
Périodique	922
Préreprise	162
Reprise	498
Total :	3955



Conclusions	AYGALADES
	2024
Vu ce jour	1605
Apte	794
Délivrance d'une attestation de suivi	711
Apte avec aménagement de poste	251
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	172
Pas d'avis	147
Inapte au poste	128
Apte avec restriction	94
Inapte au poste, apte à un autre	49
VMC réalisée	3
Poste de travail non adapté à l'état de santé et changement d'affectation préconisée	1
Total :	3955



Secteur IV – LA BOISERAIE/LA VALENTINE

ETP (hors IPRP) : 20,14

ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 4-LA BOISERAIE/LA VALENTINE

6ème et 8ème arrondissements de Marseille

Centre fixe :

La Boiseraie, 7, rue Gaston de Flotte - 13012 Marseille
 20, Traverse de la Buzine - La Roseraie - Bât B2 - 13011 Marseille

Equipes médicales :

Docteurs : Fathallah
 Agostini
 Barroyer
 Griffaton

Idest : Gomez
 Canet
 Jorio
 Conraux
 Giordanino
 Atlan

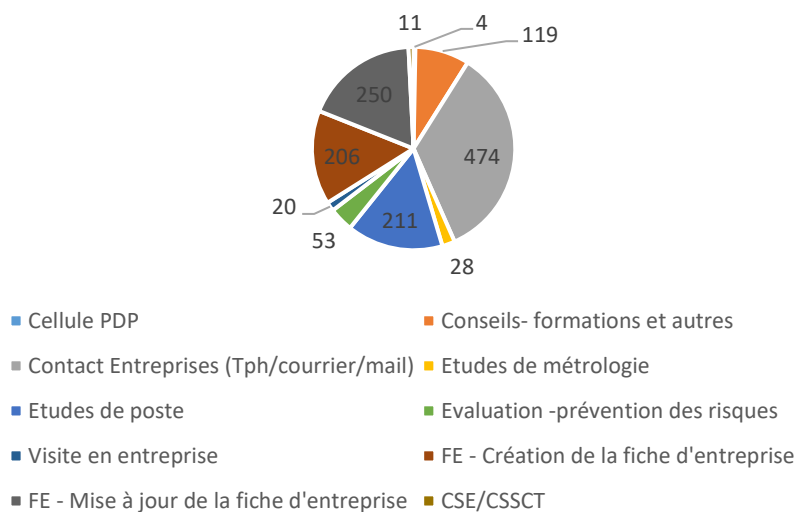
Nombre d'entreprises : 1 536

Nombre de salariés : 18 616

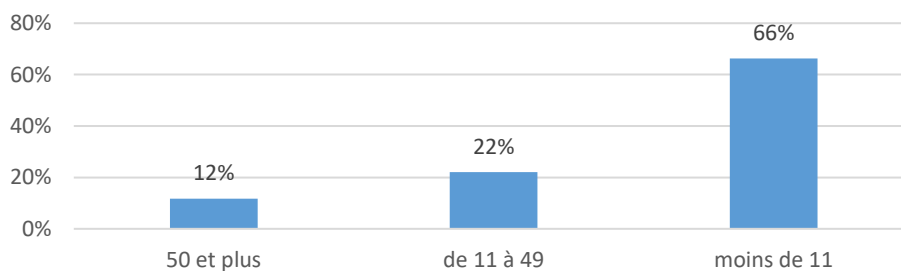
Nombre de fiches d'entreprises : 1 396

Actions en milieu de travail : 1 376

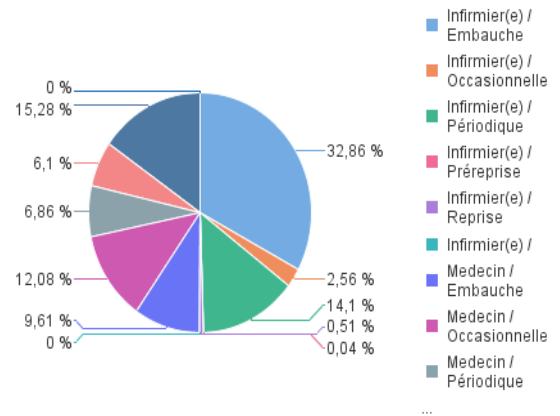
Secteur 4 LA BOISERAIE-LA VALENTINE



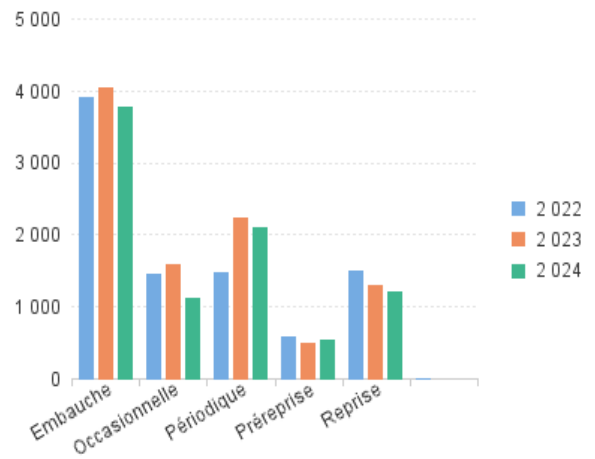
Tranche d'établissements ayant été touchées par au moins 1 AMT



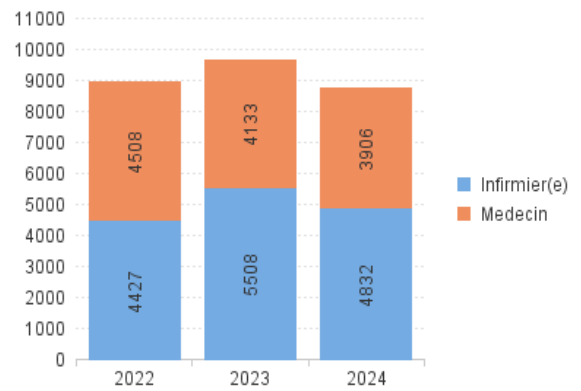
Etat des suivis et demande infirmiers	2 024
Embauche	3 770
Occasionnelle	1 105
Périodique	2 103
Préreprise	545
Reprise	1 215
Total :	8 738



Conclusions	LA BOISERAIE- LA VALENTINE
	2024
Vu ce jour	4847
Apte	996
Délivrance d'une attestation de suivi	921
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	785
Pas d'avis	548
Inapte au poste	339
Apte avec aménagement de poste	200
Inapte au poste, apte à un autre	57
Apte avec restriction	31
VMC réalisée	14
Total :	8738



Suivis et examens médicaux La boiseraie/La valentine

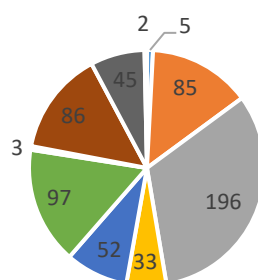


Secteur V – ANACHARSIS

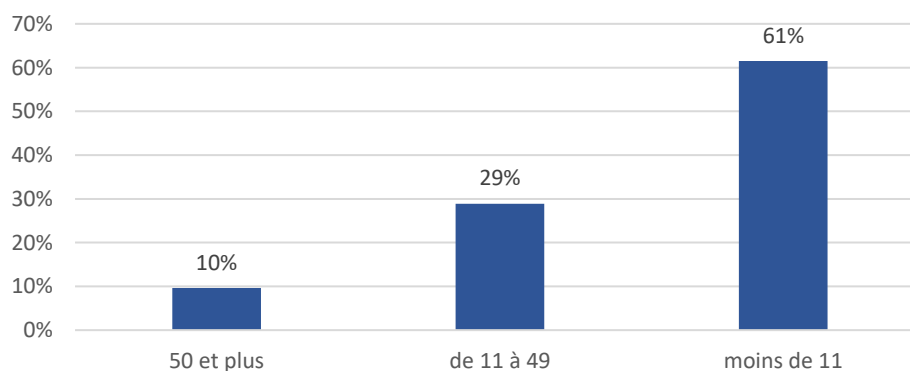
ETP (hors IPRP) : 12,66

ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 5-ANARCHARSIS			
1er & 7ème arr. de Marseille			
Centre fixe :	6 rue du jeune Anacharsis, 13001 Marseille		
Equipes médicales :	Docteurs : Dreyfus Chamouilli Huot	Idest :	Monne N'Goma
Nombre d'entreprises :	1 286		
Nombre de salariés :	13 121		
Nombre de fiches d'entreprises au total :	656		
Actions en milieu de travail :	604		

Secteur 5 ANACHARSIS

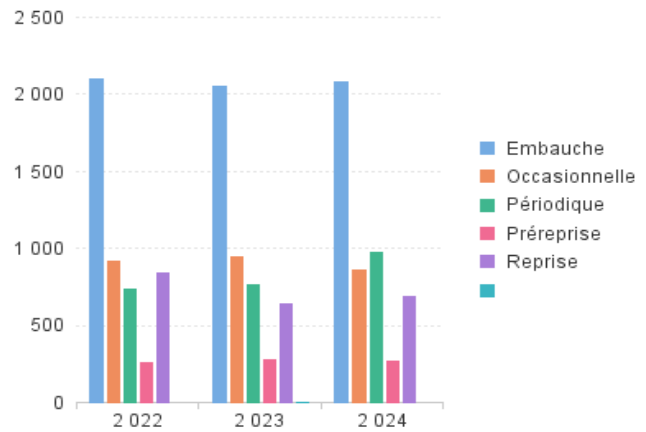
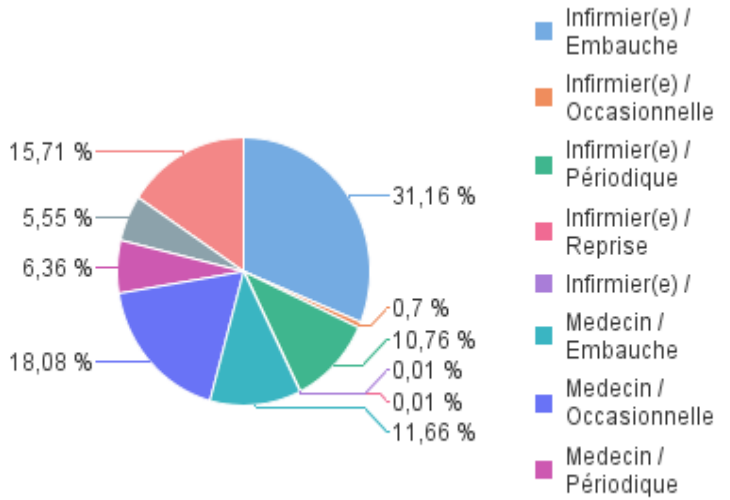


- Cellule PDP
- Contact Entreprises (Tph/courrier/mail)
- Etudes de poste
- Visite en entreprise
- FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise
- CSE/CSSCT
- Conseils- formations et autres
- Etudes de métrologie
- Evaluation -prévention des risques
- FE - Création de la fiche d'entreprise

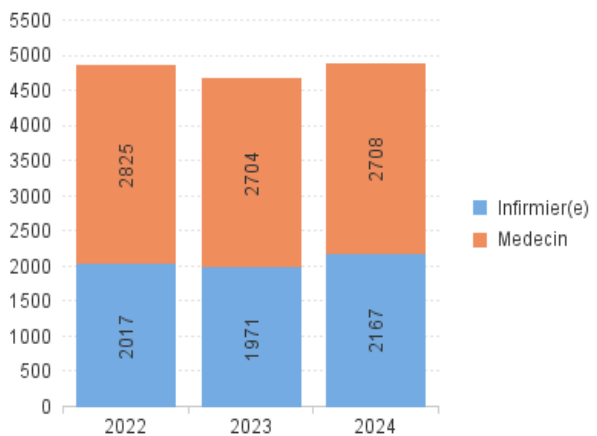
Tranche d'établissements ayant été touchées par
au moins 1 AMT

Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	2083
Occasionnelle	860
Périodique	976
Préreprise	267
Reprise	689
Total :	4875

Conclusions	ANACHARSIS
	2024
Vu ce jour	2192
Délivrance d'une attestation de suivi	1098
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	846
Pas d'avis	330
Apte	180
Inapte au poste	121
Apte avec aménagement de poste	64
Inapte au poste, apte à un autre	19
Apte avec restriction	16
VMC réalisée	9
Total :	4875



Suivis et examens médicaux Anacharsis



Secteur VI - VITROLLES/AEROPORT

ETP (hors IPRP) : 39,69

ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2026 - SECTEUR 6-VITROLLES

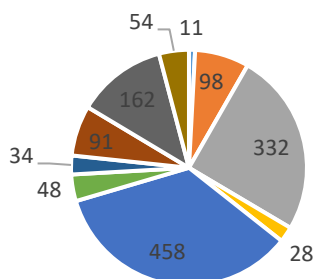
Centre fixe : Bât A2 & A3 Parc Héliopolis - 75-77, avenue de l'Europe - ZAC Anjoly, 13127 Vitrolles
Route de l'aéroport Bat E 84 - Aéroport Marseille Provence - 13700 Marignane

Equipes médicales :

Docteurs : Rebeschini	Idest : Barbesier
Parlanti	Phan Dong
Echaroux	Michel chaix
Menut	Braganti
Laming	Lecourt
Nedeia	Besnard
	Casanova
	Pico
	Roche
	Coullomb

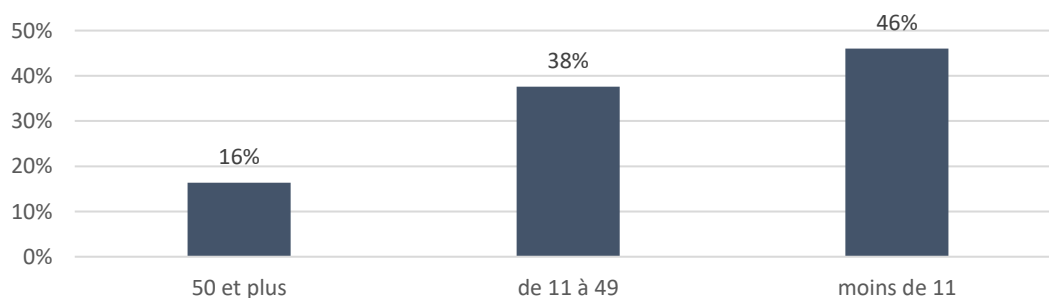
Nombre d'entreprises : 1 598
Nombre de salariés : 24 989
Nombre de fiches d'entreprises : 1 144
Actions en milieu de travail : 1 316

Secteur 6 VITROLLES



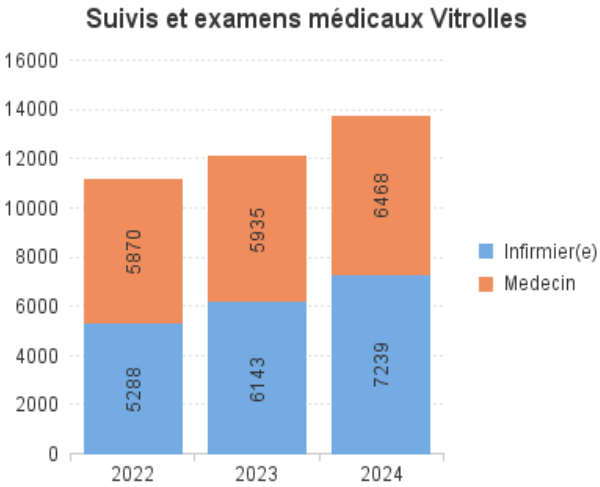
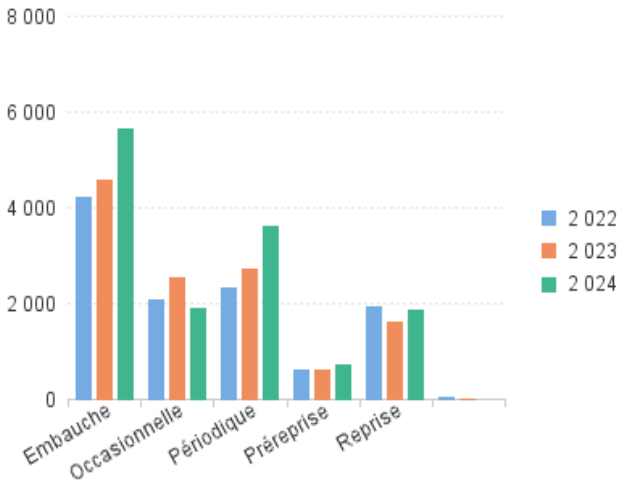
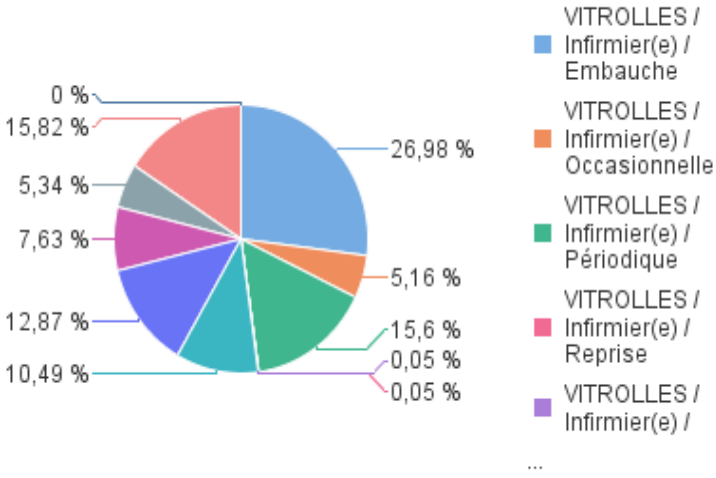
- Cellule PDP
- Contact Entreprises (Tph/courrier/mail)
- Etudes de poste
- Visite en entreprise
- FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise
- Conseils- formations et autres
- Etudes de métrologie
- Evaluation -prévention des risques
- FE - Création de la fiche d'entreprise
- CSE/CSSCT

Tranche d'établissements ayant été touchées par au moins 1 AMT



Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	5643
Occasionnelle	1906
Périodique	3599
Préreprise	703
Reprise	1856
Total :	13707

Conclusions	VITROLLES
	2024
Vu ce jour	7428
Apte	2113
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	1096
Délivrance d'une attestation de suivi	1072
Pas d'avis	685
Inapte au poste	549
Apte avec aménagement de poste	539
Inapte au poste, apte à un autre	122
Apte avec restriction	76
VMC réalisée	27
Total :	13707



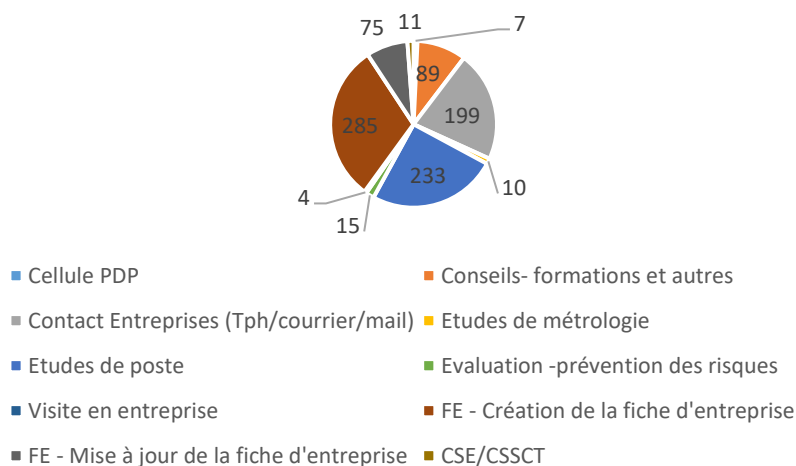
Secteur VII - ARLES/TARASCON/ST-MARTIN-DE-CRAU /STES-MARIES-DE-LA-MER

ETP (hors IPRP) : 21,54

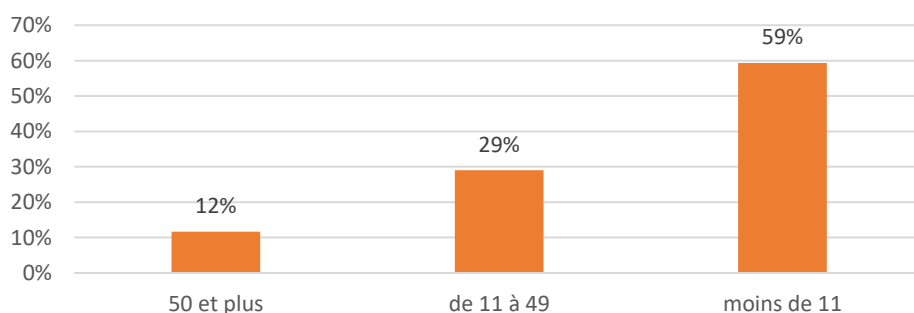
ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 7-ARLES

Centre fixe :	Rue Nicolas Copernic, ZI Nord, 13200 Arles 9 rue des Artisans, 13310 St Martin de Crau 13 rue des Charretiers, 13150 Tarascon Avenue Jacques Yves Cousteau, Pôle Santé, 13460 Les Saintes Maries de la Mer		
Equipes médicales :	Docteurs : Tatrai Huguet Giusti Hernandez Lamoitte Paris Ferte Gerard-Delerce	Idest :	Callizo Decottignies Hovaneissian Dol Ducluzeau Chafiotte
Nombre d'entreprises :	2 305		
Nombre de salariés :	18 851		
Nombre de fiches d'entreprises au total:	1 246		
Actions en milieu de travail :	928		

Secteur 7 ARLES

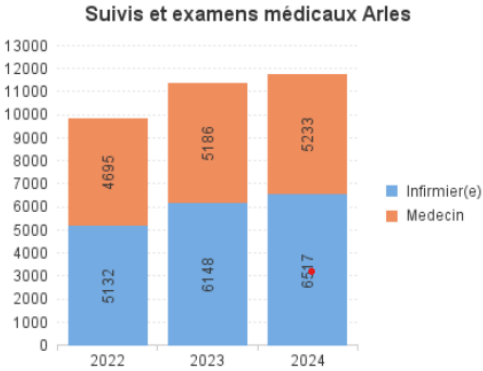
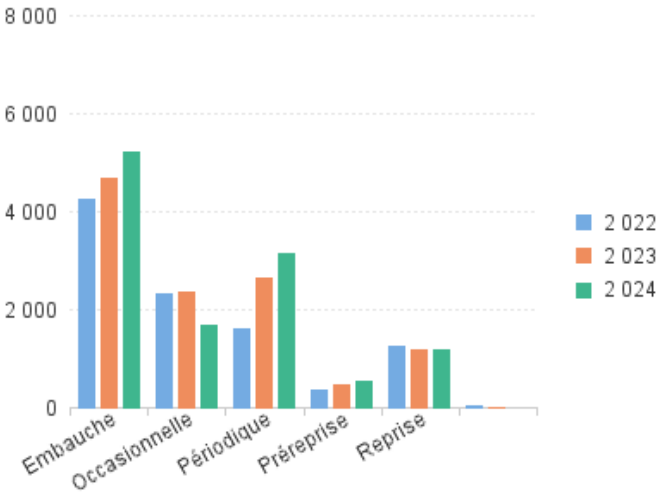
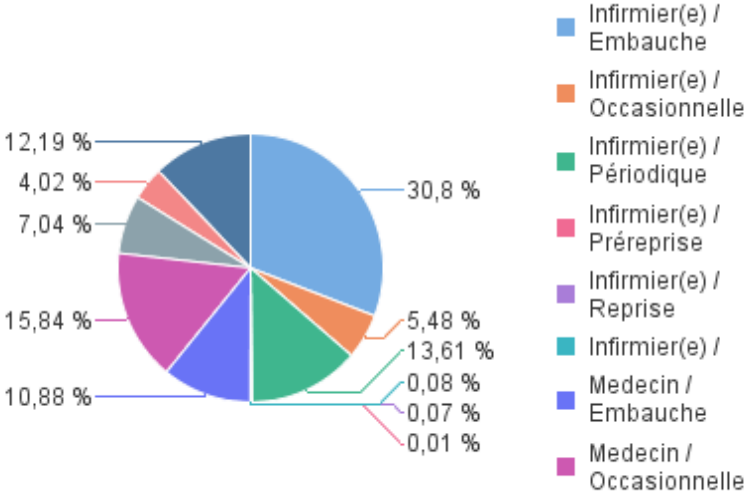


Tranche d'établissements ayant été touchées par au moins 1 AMT



Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	5217
Occasionnelle	1681
Périodique	3136
Préreprise	522
Reprise	1194
Total :	11750

Conclusions	ARLES
	2024
Vu ce jour	6629
Apte	1706
Délivrance d'une attestation de suivi	1214
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	743
Pas d'avis	623
Apte avec aménagement de poste	394
Inapte au poste	299
Apte avec restriction	97
Inapte au poste, apte à un autre	36
VMC réalisée	6
VFE réalisée	2
Poste de travail non adapté à l'état de santé et changement d'affectation préconisée	1
Total :	11750



Secteur VIII - INTERIMAIRES

Ensemble des EPST

ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 8-INTERIMAIRE

Centre fixe : Tous secteurs

Equipes médicales : Docteurs : Lamoitte-Paris
Ibert
Galichère Idest : Tous

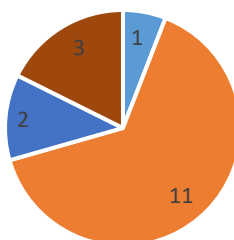
Nombre d'entreprises : 333

Nombre de salariés : 2 562

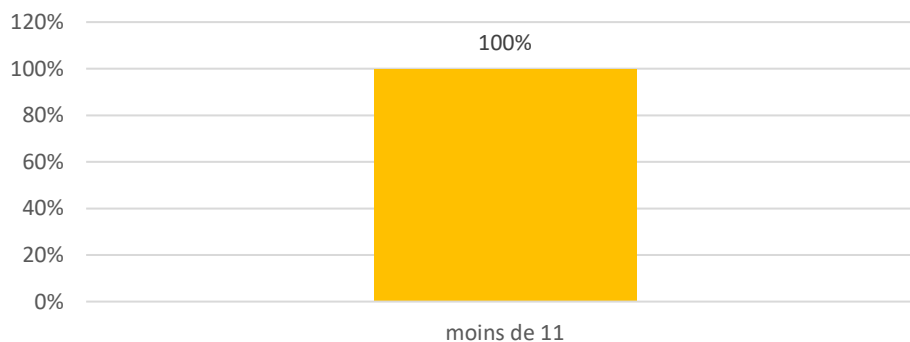
Nombre de fiches d'entreprises : 38

Actions en milieu de travail : 17

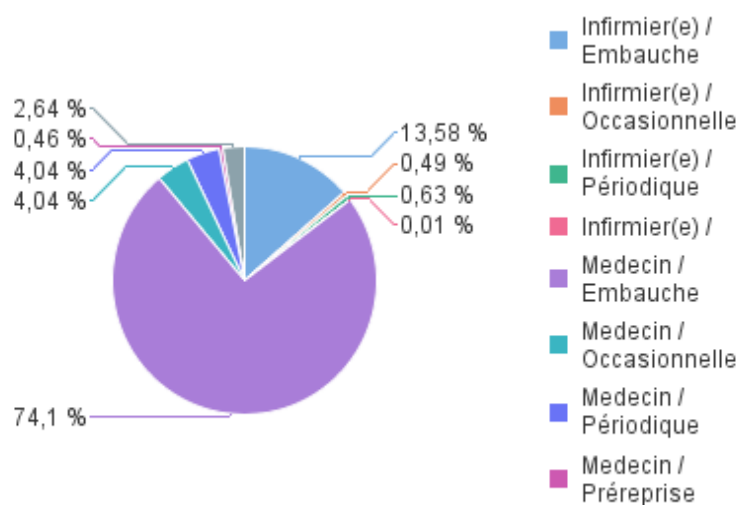
Interimaire



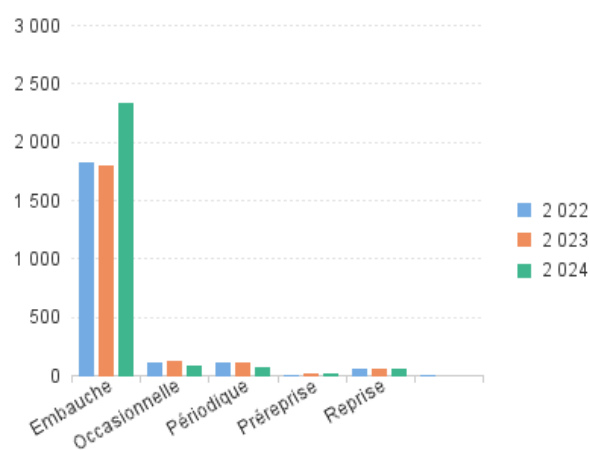
- Cellule PDP
- Contact Entreprises (Tph/courrier/mail)
- Etudes de poste
- Visite en entreprise
- FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise
- CSE/CSSCT
- Conseils- formations et autres
- Etudes de métrologie
- Evaluation -prévention des risques
- FE - Création de la fiche d'entreprise

Tranche d'établissements ayant été touchées par
au moins 1 AMT

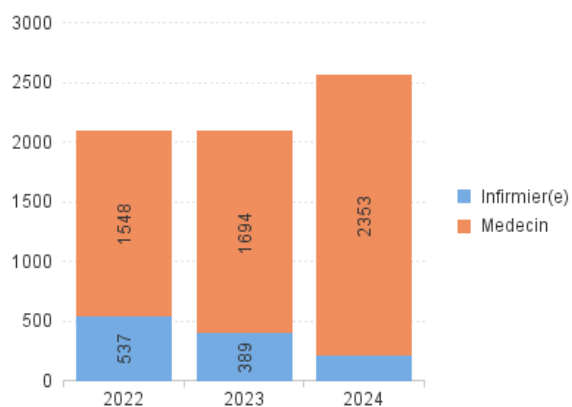
Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	2335
Occasionnelle	77
Périodique	69
Préreprise	18
Reprise	52
Total :	2551



Conclusions	INTERIMAIRE
	2024
Vu ce jour	2539
Apte	7
Délivrance d'une attestation de suivi	4
Pas d'avis	1
Total :	2551



Suivis et examens médicaux Intérimaire



Secteur IX - MARTIGUES/PORT DE BOUC/PORT SAINT-LOUIS

ETP (hors IPRP) : 11,46

ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 9- MARTIGUES

Centre fixe : 1 av. Salvador Allende , Esapce Vénitien, 13500 Martigues
4 avenue Edouard Bergeneau
Avenue Chalres Nedelec, 13110 Port de Bouc
7 Quai de la liberté, 13110 Port de Bouc

Equipes médicales :

Docteurs :	Charrier	Idest :	De Caro
	Gordano		Le Clavez
	Vachier-Osmont		Fernandez
	Agati		
	Quermalet		

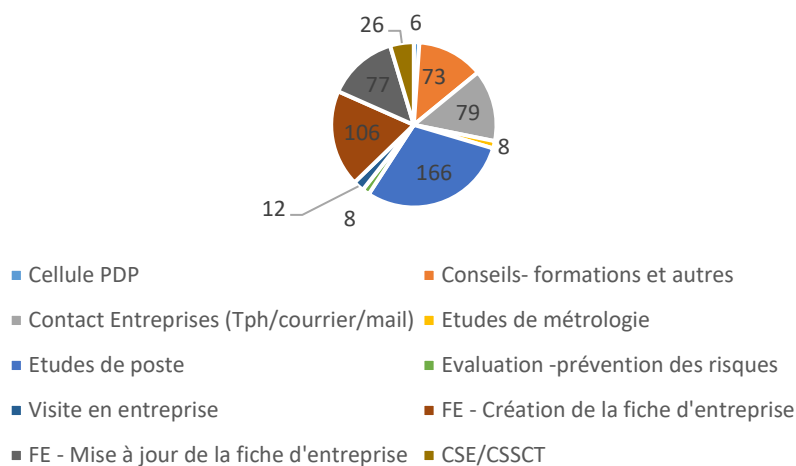
Nombre d'entreprises : 1 090

Nombre de salariés : 16 550

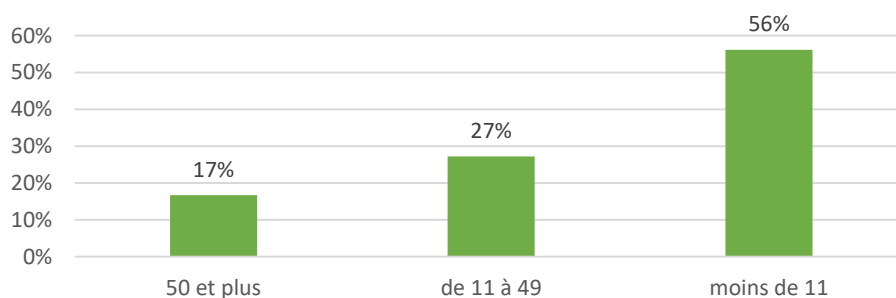
Nombre de fiches d'entreprises : 776

Actions en milieu de travail : 561

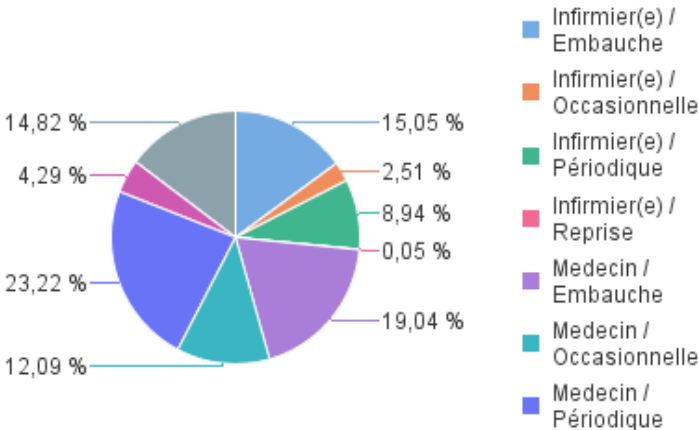
Secteur 9 MARTIGUES



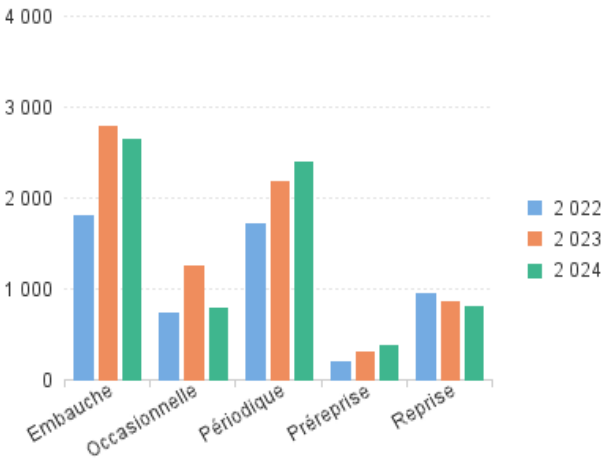
Tranche d'établissements ayant été touchées par au moins 1 AMT



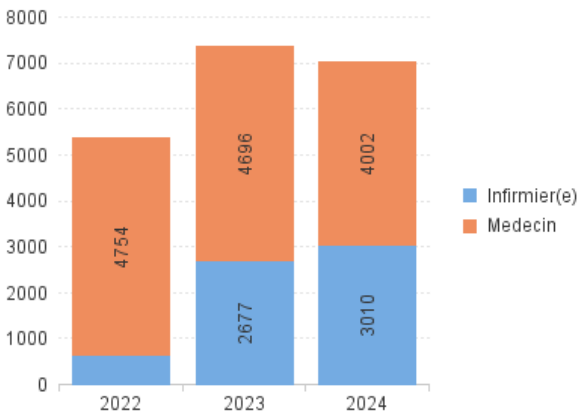
Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	2635
Occasionnelle	786
Périodique	2399
Préreprise	381
Reprise	811
Total :	7012



Conclusions	MARTIGUES
	2024
Vu ce jour	3038
Apte	1850
Délivrance d'une attestation de suivi	643
Apte avec aménagement de poste	423
Pas d'avis	395
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	271
Inapte au poste	160
Apte avec restriction	143
Inapte au poste, apte à un autre	60
VMC réalisée	28
VFE réalisée	1
Total :	7012



Suivis et examens médicaux Martigues



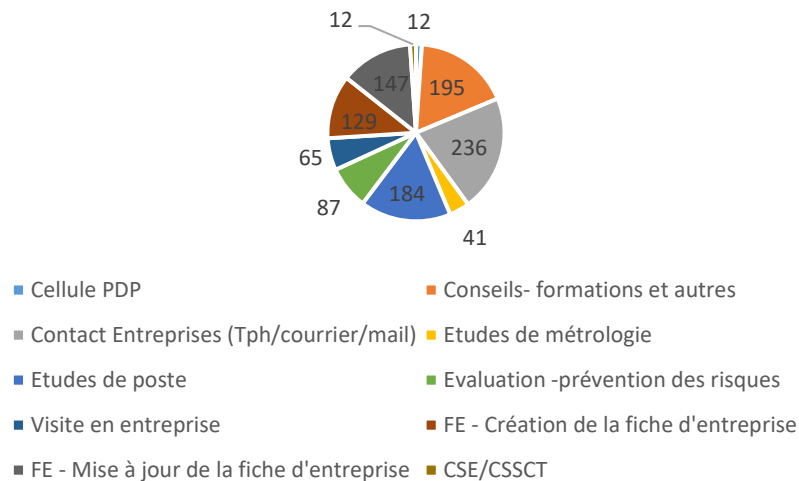
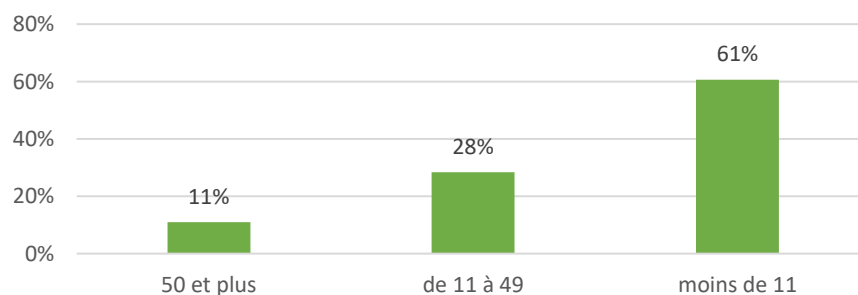
Secteur X – AUBAGNE/LA CIOTAT/CASSIS

ETP (hors IPRP) : 26,60

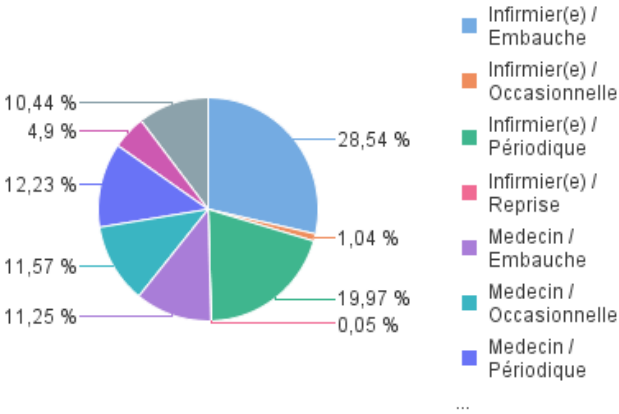
ACTIVITES EN MILIEU DE TRAVAIL 2024 - SECTEUR 10-AUBAGNES

Centre fixe :	125 av. Marcel Pagnol, 13400 Aubagne 614 Avenue des Paluds, ZI les Paluds, 13400 Aubagne 297 Avenue du Mistral, Espace Mistral, 13600 La Ciotat 5 Avenue de la Viguerie, le Lavoir, 13260 Cassis		
Equipes médicales :	Docteurs : Valette Irissou Cabaniols Spinelli Fourteau	Idest :	Mahtallah Mosca Tarquini Tellier
Nombre d'entreprises :	1 461		
Nombre de salariés :	16 550		
Nombre de fiches d'entreprises :	1 168		
Actions en milieu de travail :	1 108		

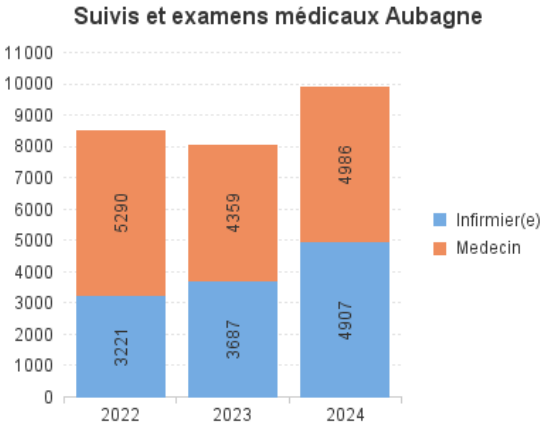
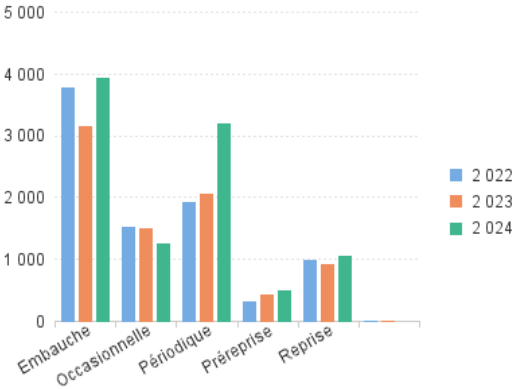
Secteur 10 AUBAGNE-LA CIOTAT

Tranche d'établissements ayant été touchées
par au moins 1 AMT

Etat des suivis et demande infirmiers	2024
Embauche	3936
Occasionnelle	1248
Périodique	3186
Préreprise	485
Reprise	1038
Total :	9893



Conclusions	AUBAGNE-LA CLOTAT
	2024
Vu ce jour	4963
Délivrance d'une attestation de suivi	1515
Apte	1493
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	738
Pas d'avis	535
Inapte au poste	254
Apte avec aménagement de poste	233
Apte avec restriction	70
Inapte au poste, apte à un autre	53
VMC réalisée	39
Total :	9893



CELLULE DE PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE - PDP

513, route de la Seds - 13127 VITROLLES
Dr Laurence MARTINEZ

PRESENTATION DE LA CELLULE

La Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (CPDP) est un service de l'AISMT13 proposé aux adhérents et leurs salariés afin :

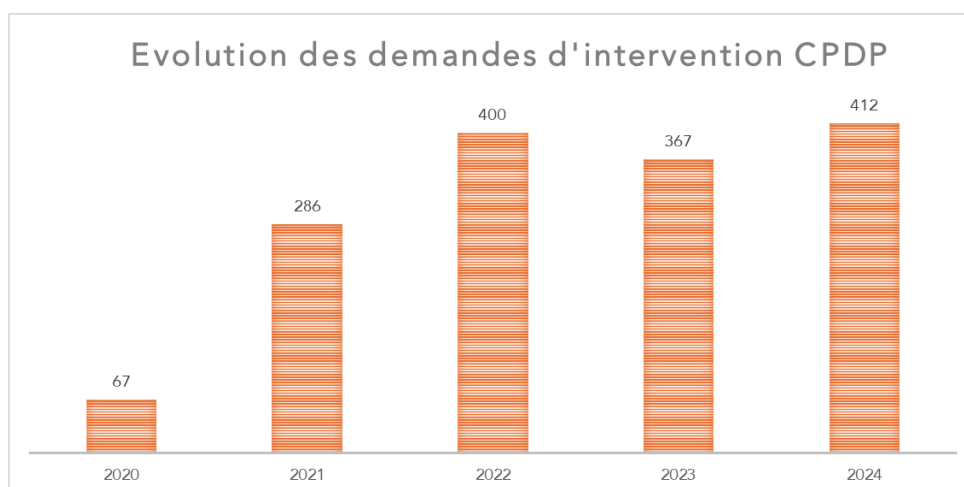
- D'accompagner les employeurs dans leur politique de prévention de la désinsertion professionnelle.
- De prévenir le risque de désinsertion professionnelle des salariés et de les maintenir en emploi.

Cette cellule est coordonnée par un médecin du travail dédié, en lien avec les médecins du travail du service. L'équipe est constituée de : une responsable opérationnelle CPDP, une assistante de direction CPDP, une chargée de mission CPDP études ergonomiques, une chargée de mission CPDP bilans infirmiers et une assistante sociale (détachée de l'ASMI).

La cellule travaille en collaboration avec des partenaires tels que le service social de l'assurance maladie, le personnel médical et para médical généraliste ou spécialisé (CPTS, Comète...), le réseau des partenaires spécialisés dans le handicap (Agefiph, Cap emploi, ESRP...), le réseau des conseillers en évolution professionnelle, les organismes de bilan de compétences.

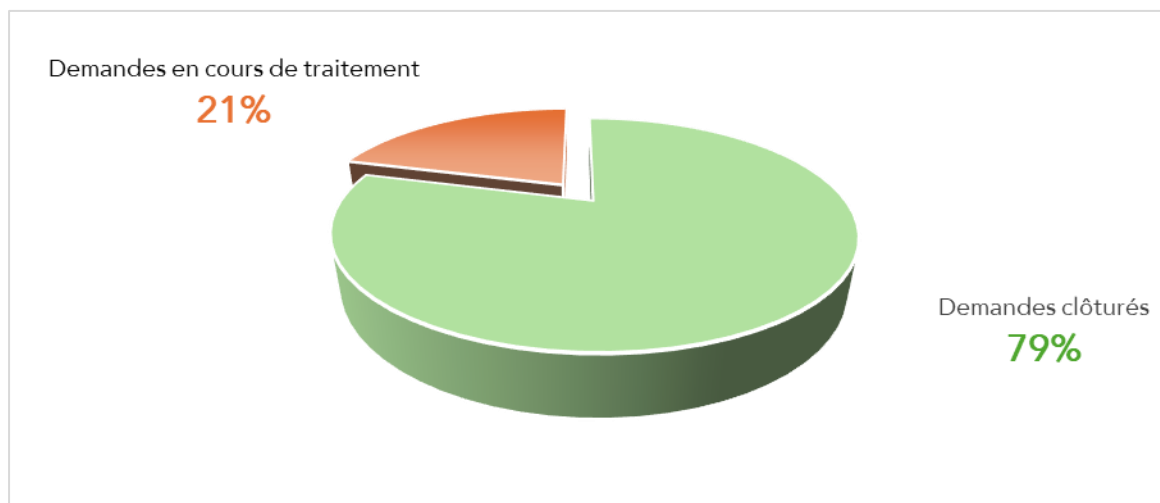
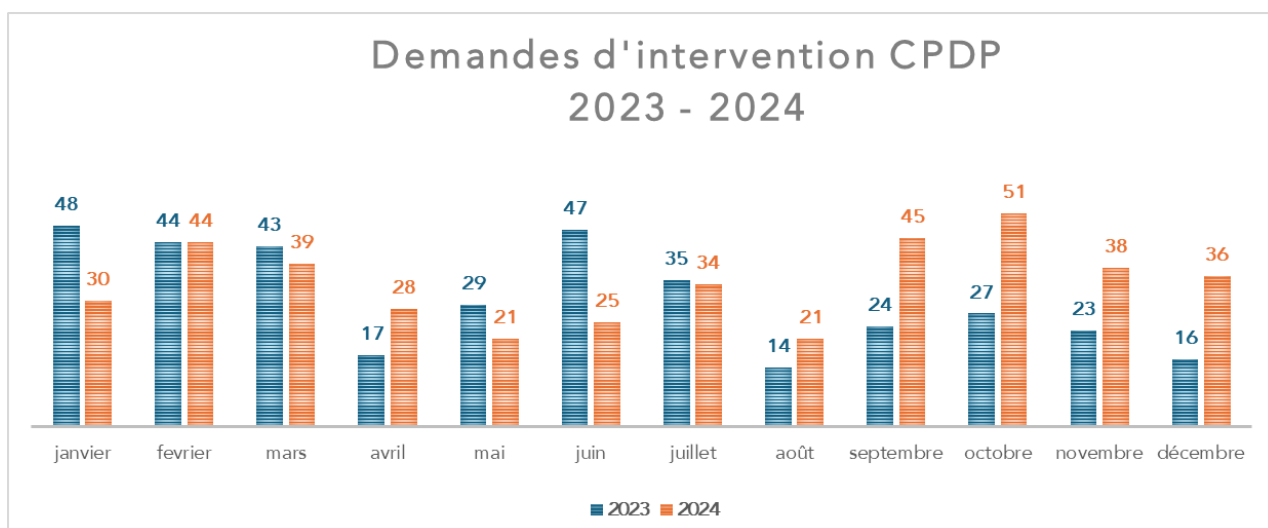
DOSSIERS PRIS EN CHARGE PAR LA CELLULE EN 2024

412 dossiers ont été adressés à la cellule en 2024, 82 sont toujours en cours de suivi au 1^{er} janvier 2025.



Le nombre d'orientations reste stable depuis 2022. Il apparaît que la cellule est encore sous-utilisée en interne. Des actions de communication ont été relancées envers les collaborateurs de façon transversale avec la mise en place d'ateliers de présentation de la cellule dans le cadre du parcours d'intégration des collaborateurs AISMT13. Des sensibilisations au sein des groupes métiers ont également été effectuées.

Depuis janvier 2024, la cellule s'est également ouverte aux employeurs, salariés et partenaires qui peuvent demander directement une intervention à la cellule.



- **Dossiers en cours 2024**

114 dossiers sont toujours en cours dont 30 dossiers ouverts en 2023.

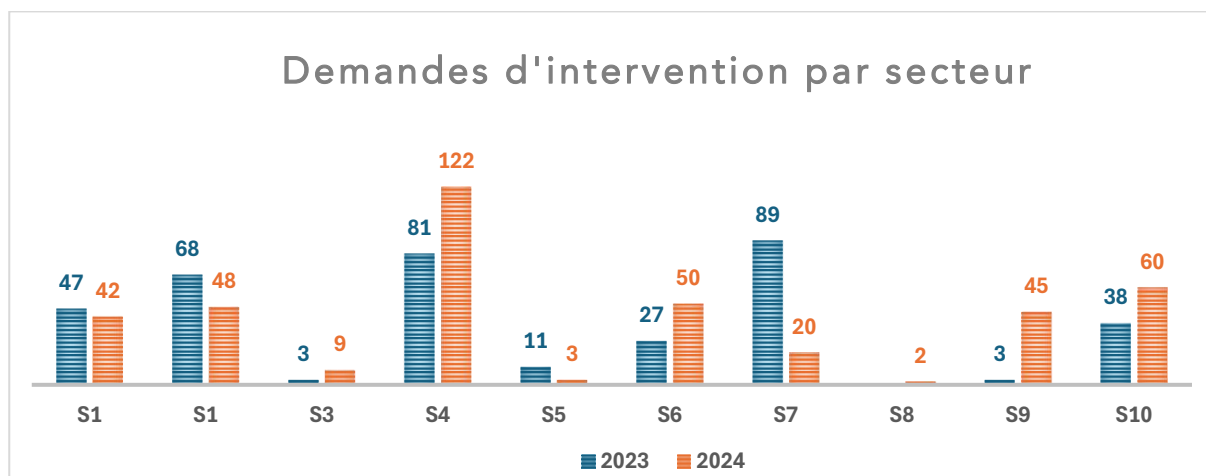
- **Dossiers clôturés en 2024**

434 dossiers ont été clôturés en 2024.

La durée moyenne d'accompagnement des salariés est de 7 mois. Ceci confirme la nécessité de solliciter de façon précoce la cellule afin que l'accompagnement des adhérents et des salariés soit optimal.

DOSSIERS ORIENTES PAR LES MEDECINS

Tous les secteurs ont fait appel à la cellule à des degrés variables, les secteurs 1, 2 4, 6, 9 et 10 étant les plus demandeurs.



S1 (Cantini)

S2 (Schuman / Cap Azur / Docks)

S3 (Aygaldes / Estaque)

S4 (Boiseraie / Valentine)

S5 (Anacharsis)

S6 (Vitrolles / Aéroport)

S7(Arles / St Martin de Crau / Tarascon / Ste Marie de la Mer)

S8 (intérimaire)

S9 (Martigues / Port St Louis / Port de Bouc)

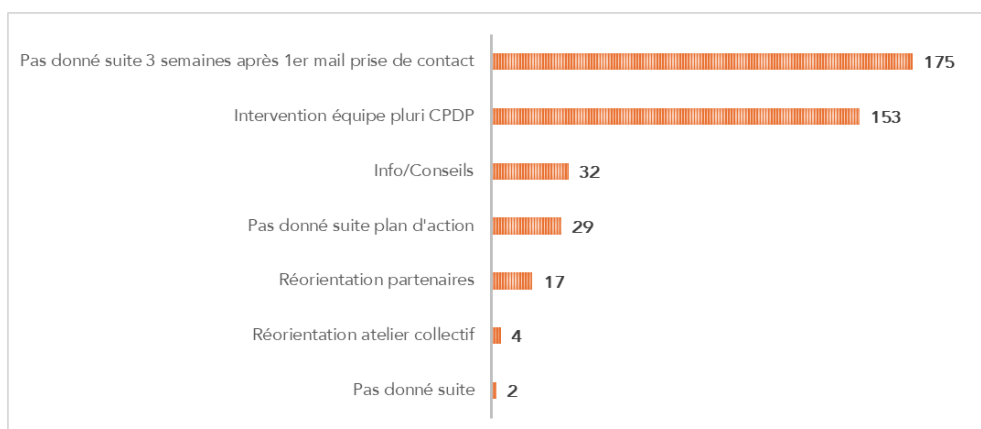
S10 (Aubagne Pagnol / Paluds / La Ciotat / Cassis)

DOSSIERS ORIENTES PAR LES ADHERENTS, LES SALARIES ET LES PARTENAIRES



L'ouverture de la cellule aux signalements directs par les adhérents, les partenaires et les salariés a commencé le dernier trimestre 2024. La communication continue afin d'augmenter le nombre d'orientations.

TRAITEMENT DES DOSSIERS PRIS EN CHARGE PAR LA CELLULE



42% des dossiers adressés en cellule n'ont pas pris contact avec l'équipe.

Sur les 237 salariés ayant contacté la cellule et ayant bénéficié d'un premier entretien de recueil d'informations, 12% n'ont pas donné suite au plan d'action proposé par la commission d'admission.

Pour **65 %** des dossiers, un accompagnement pluridisciplinaire a été déployé avec la réalisation de bilans ergonomiques, médicaux, sociaux, employabilité.

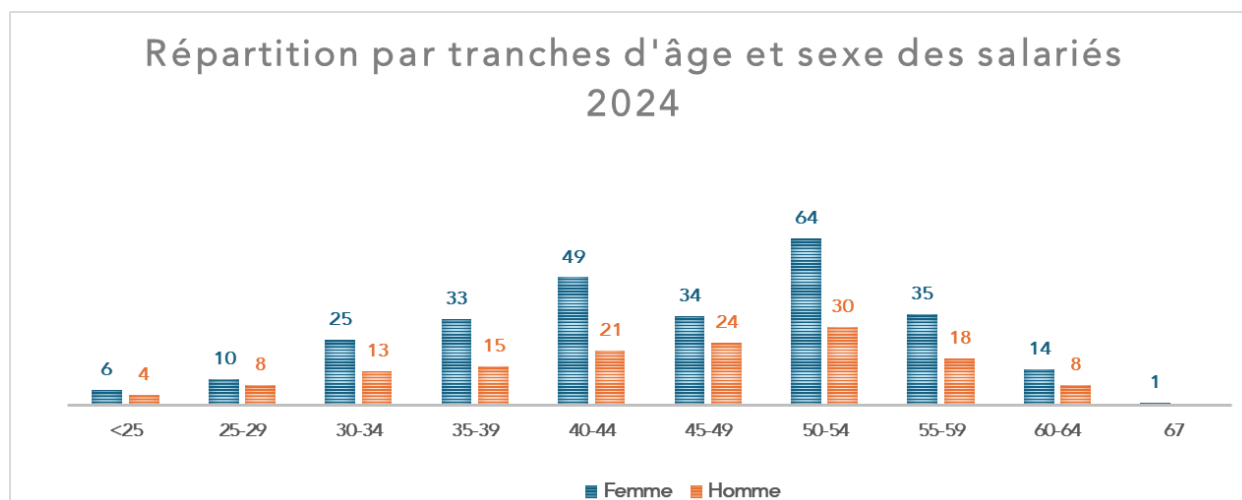
Dans **13%** des cas, une information de la commission d'admission a suffi à sécuriser le parcours du salarié.

Pour **7%** des dossiers, l'intervention de la cellule n'était pas appropriée et le salarié a été réorienté vers le partenaire pertinent (service social Carsat, Cap emploi, ...).

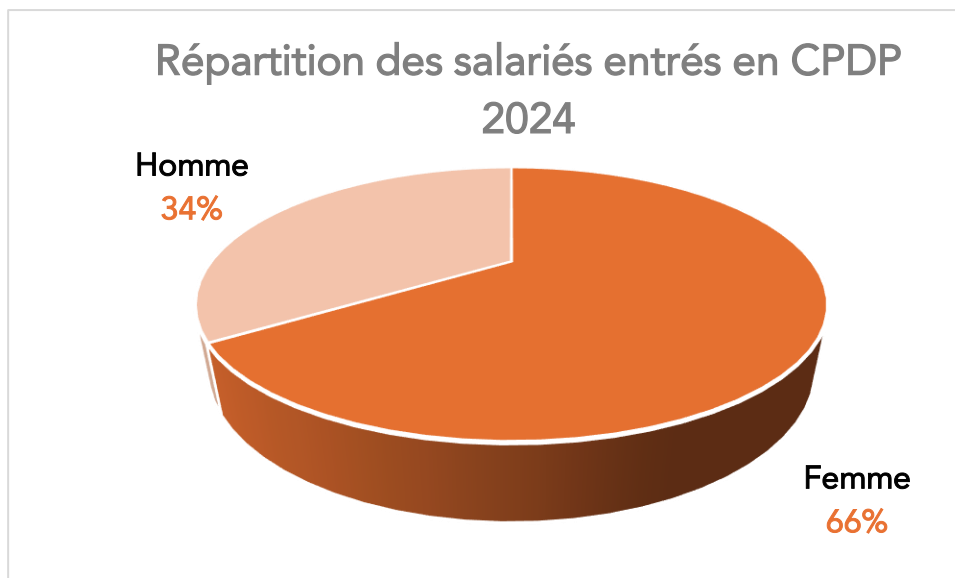
Les 2 dossiers « pas donné suite » n'étaient pas éligibles à une prise en charge par la cellule : une salariée était en situation contentieuse avec intervention du CSE et la deuxième était sortie de l'entreprise au moment de la prise de contact.

REPARTITION PAR AGE ET SEXE POUR LES NOUVEAUX DOSSIERS

Plus de la moitié des salariés adressés à la cellule en 2024 sont des femmes.

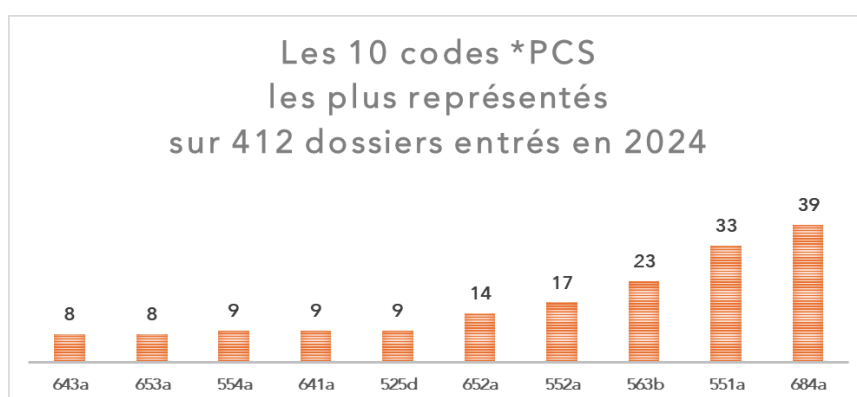


La majorité des salariés pris en charge par la cellule sont à mi-carrière. Un travail sur la détection précoce des salariés âgés de 40 à 45 ans présentant une fragilité est en cours de développement.



REPARTITION DES SIGNALEMENTS PAR POSTE DE TRAVAIL

Les postes les plus représentés sont des postes où la pénibilité (manutention, port de charge, gestes répétitifs) tient une part importante. Les plus représentés sont les agents de nettoyage, les aides à domicile et les salariés de la grande distribution.

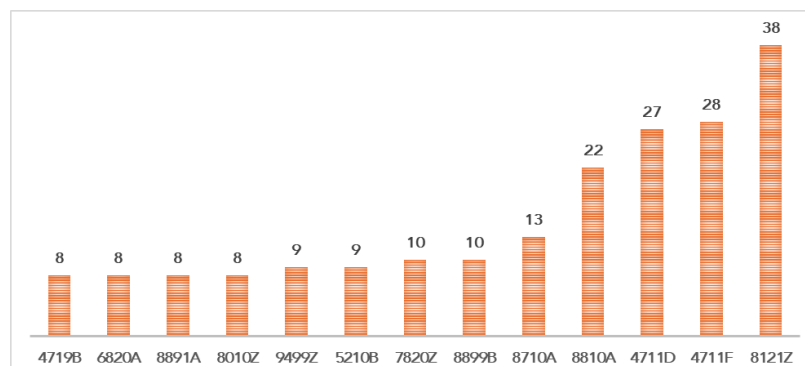


*PCS : Profession et Catégorie Socioprofessionnelle

643a : Conducteurs livreurs, coursiers - 653a : Magasiniers qualifiés - 554a : Vendeurs en alimentation - 641a : Conducteurs routiers et grands routiers - 525d : Agents de service hospitaliers - 652a : Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes - 552a : Caissiers de magasin - 563b : Aides à domicile, aides ménagère, travailleuses familiales - 551a : Employés de libre-service du commerce et magasinier - 684a : Nettoyeurs.

LES 13 CODES NAF LES PLUS REPRESENTES

Les secteurs d'activité les plus représentés sont les secteurs de la grande distribution, l'aide à la personne, le nettoyage.



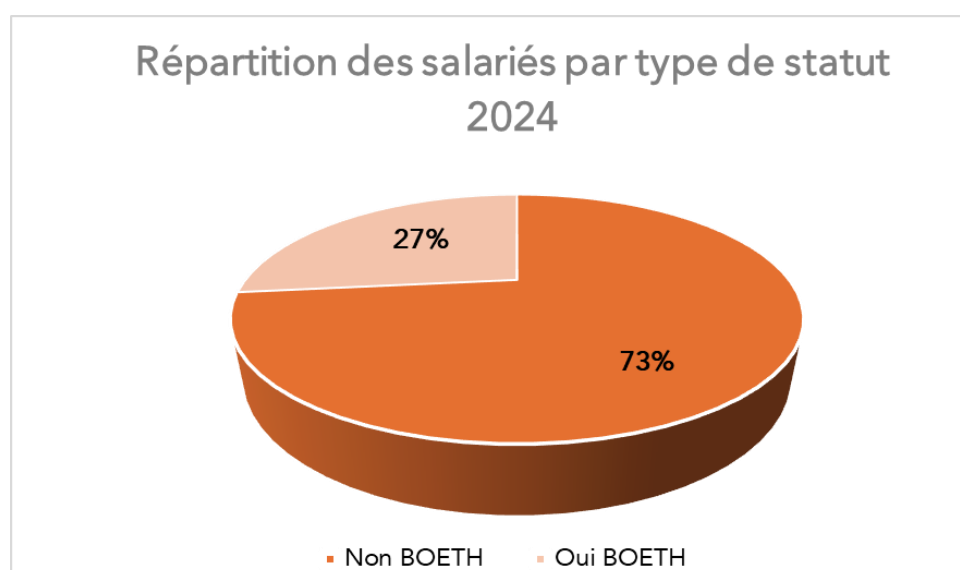
*NAF : Nomenclature d'Activités Française

4719B : Autre commerce de détail en magasin non spécialisé - 6820A : Location de logements - 8891A : Accueil de jeunes enfants - 8010Z : Activités de sécurité privée - 9499Z : Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire - 5210B : Entreposage et stockage non frigorifique - 7820Z : Activité des agences de travail temporaire - 8899B : Action sociale sans hébergement nca - 8710A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées - 8810A : Aide à domicile - 4711D : Supermarchés - 4711F : Hypermarchés - 8121Z : Nettoyage courant des bâtiments

REPARTITION DES SALAIRES PAR TYPE DE STATUT

La très grande majorité des salariés adressés à la cellule n'est pas bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) au moment du signalement. Ceci confirme notre volonté de respecter le principe d'équité de l'AISMT13 et de soutenir les médecins dans les situations où aucun partenaire spécialisé ne peut être sollicité.

BOETH : Reconnaissance Travailleur Handicapé / Invalidité / Rente Accident Travail ou Maladie Professionnelle de plus de 10% / Allocation Adulte Handicapé / Carte d'invalidité.



ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

- **Dossiers ayant fait l'objet d'un accompagnement : 191**

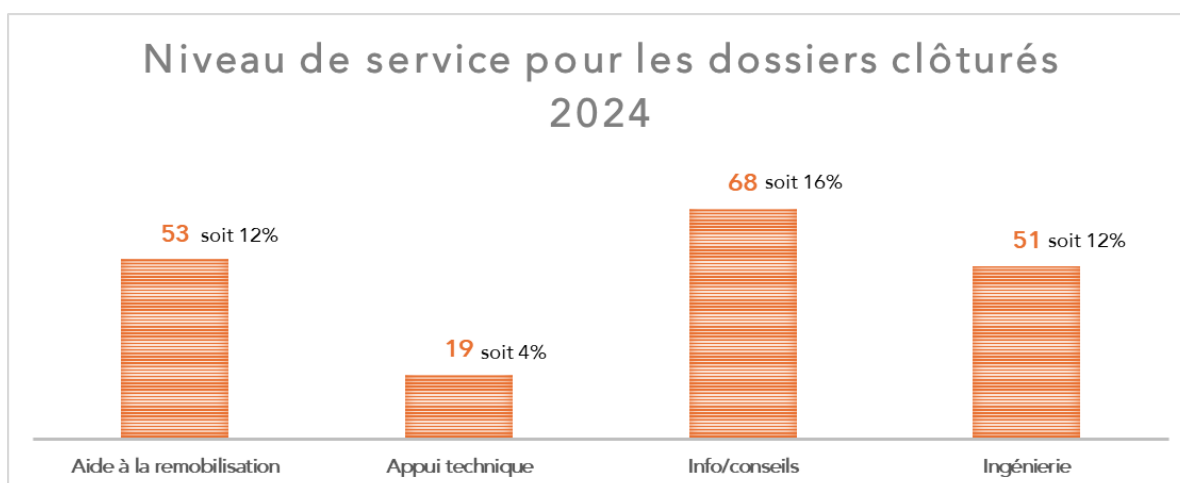
Dans un souci de personnaliser la prise en charge des situations, la cellule a mis en place des parcours différenciés prenant en compte les besoins et les spécificités de chaque situation.

Info/conseils : délivrance d'informations et conseils pour des salariés sur les dispositifs MDPH, CARSAT, AGEFIPH, évolution professionnelle....

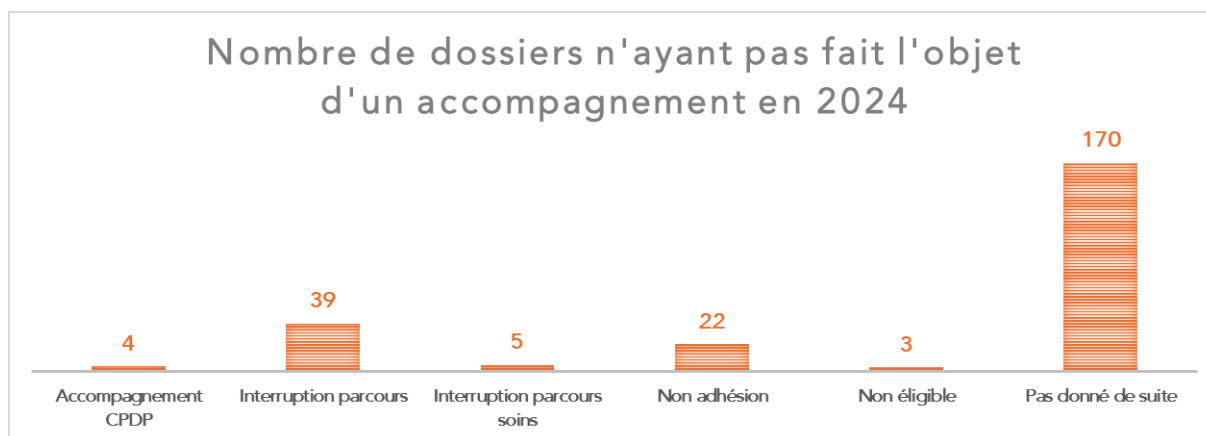
Aide à la remobilisation : accompagnement en vue de renforcer les capacités de rebond des salariés sur le retour en l'emploi.

Appui technique : accompagnement sur des situations avec solution déjà identifiée et aide à la mise en œuvre de la solution.

Ingénierie : accompagnement de situations complexes nécessitant une réflexion pluridisciplinaire avec intervention et coordination de multiples acteurs pour trouver une solution de maintien en emploi.



- **Dossiers sans suite : 243**



Les dossiers sans suite correspondent à des salariés :

- qui n'ont pas contacté la cellule,
- dont la situation n'était pas éligible à l'accompagnement par l'équipe,
- qui n'ont pas adhéré aux plans d'action proposés par la commission d'admission,
- qui ont été accompagnés mais dont le parcours a été interrompu : sortie de l'entreprise, retour vers les soins ou perdu de vue.

BILANS SOCIAUX REALISES EN 2024

Les bilans sociaux sont réalisés via différents partenaires, en fonction de la situation et du besoin :

- Service social de l'Assurance Maladie
- Assistante sociale de l'ASMI détachée à la cellule PDP
- Assistant(e) social(e) de l'adhérent
- Assistant(e) social(e) d'un autre organisme (CCAS, hôpital...)

1. Bilan Service social CARSAT

Les assistantes sociales participent 1 fois par mois aux commissions plénières de la cellule depuis 2023. Sur l'année 2024, lors des commissions, **255 dossiers** ont été étudiés.

Ce partenariat a été essentiel à la qualité des accompagnements de la cellule et demeure importante pour une prise en charge efficiente des situations complexes.

Cette collaboration nous assure une mise à jour des connaissances sur les dispositifs spécifiques de l'Assurance Maladie et nous facilite l'utilisation de leurs outils.

Depuis le dernier trimestre 2024, l'Assurance Maladie a la possibilité de saisir directement la cellule pour des demandes d'intervention.

La cellule reste pour l'Assurance Maladie une porte d'entrée privilégiée pour l'accès aux médecins du travail de l'AISMT13 et à leurs EPST.

2. Bilan assistante sociale ASMI

En 2024, sur les 412 salariés adressés à la cellule PDP, **101** ont été orientés auprès de l'assistante du service social de l'ASMI.

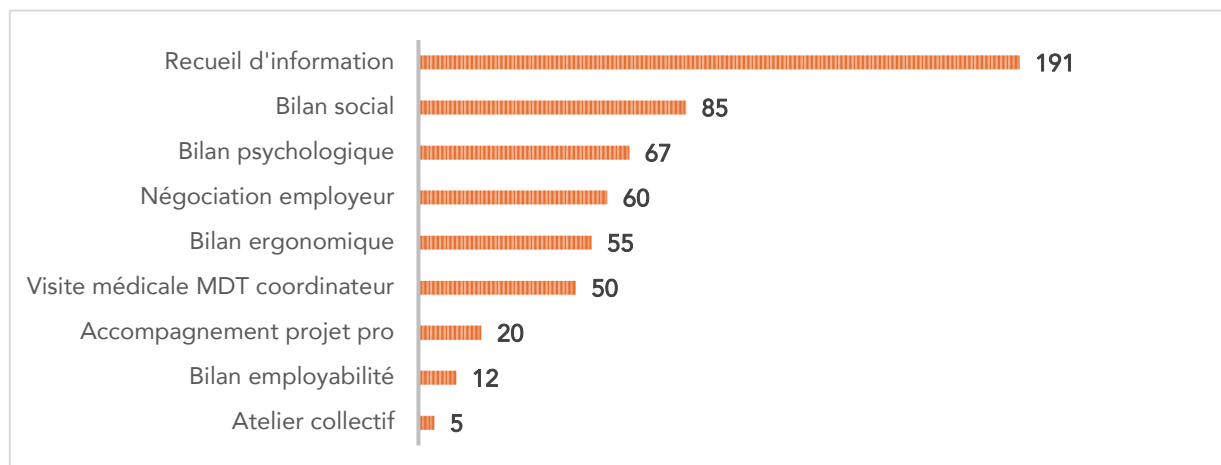
Dans la majorité des cas, l'activité du service social consiste à informer les salariés sur leurs droits (droit sécurité sociale, au logement, de la famille ...).

L'assistante sociale accompagne également les salariés dans leurs démarches administratives correspondant à l'ouverture de droits et toutes les démarches réalisées pour la constitution du dossier (MDPH / invalidité / retraite / prestation CAF / surendettement...).

Certaines situations dépassent le champ d'intervention ou de compétences du service social de l'ASMI et nécessitent une orientation vers des interlocuteurs privilégiés tels que la CARSAT, Action Logement, la CAF, les organismes de mutuelle et de prévoyance...

BILAN SUR LES 191 DOSSIERS CLOTURES ACCOMPAGNES EN 2024

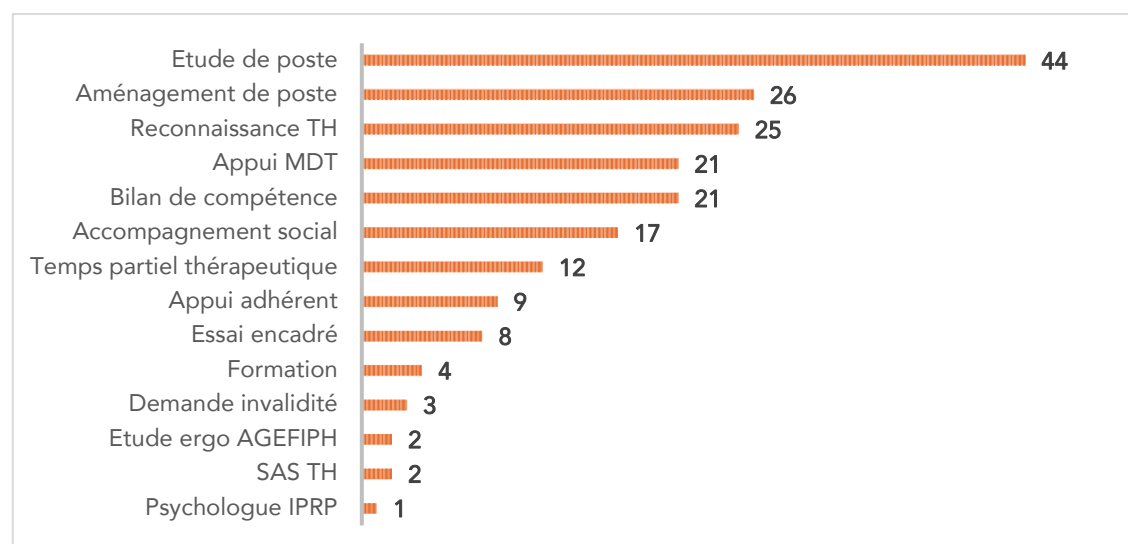
- Interventions effectuées par l'équipe pluridisciplinaire : 54**



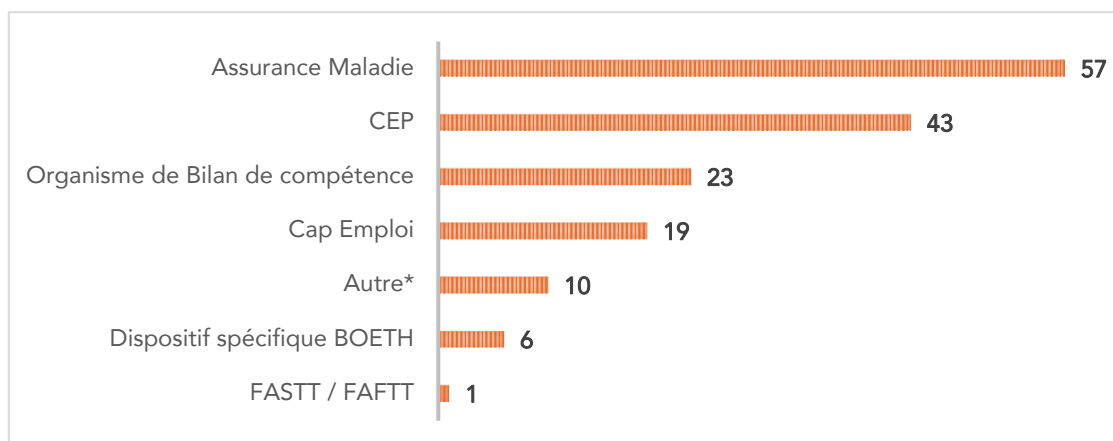
Le bilan employabilité a été mis en place lors du dernier trimestre 2024 à la suite du départ de la psychologue du travail CPDP.

Les visites médicales faites par le médecin coordonnateur ne se substituent pas aux visites médicales faites par le médecin référent de secteur. Elles ont pour but d'apporter au médecin coordonnateur un éclairage sur la situation médicale afin d'aider à la prise de décision pour l'avancement des dossiers en cours d'accompagnement.

- Actions réalisées par la cellule : 195**



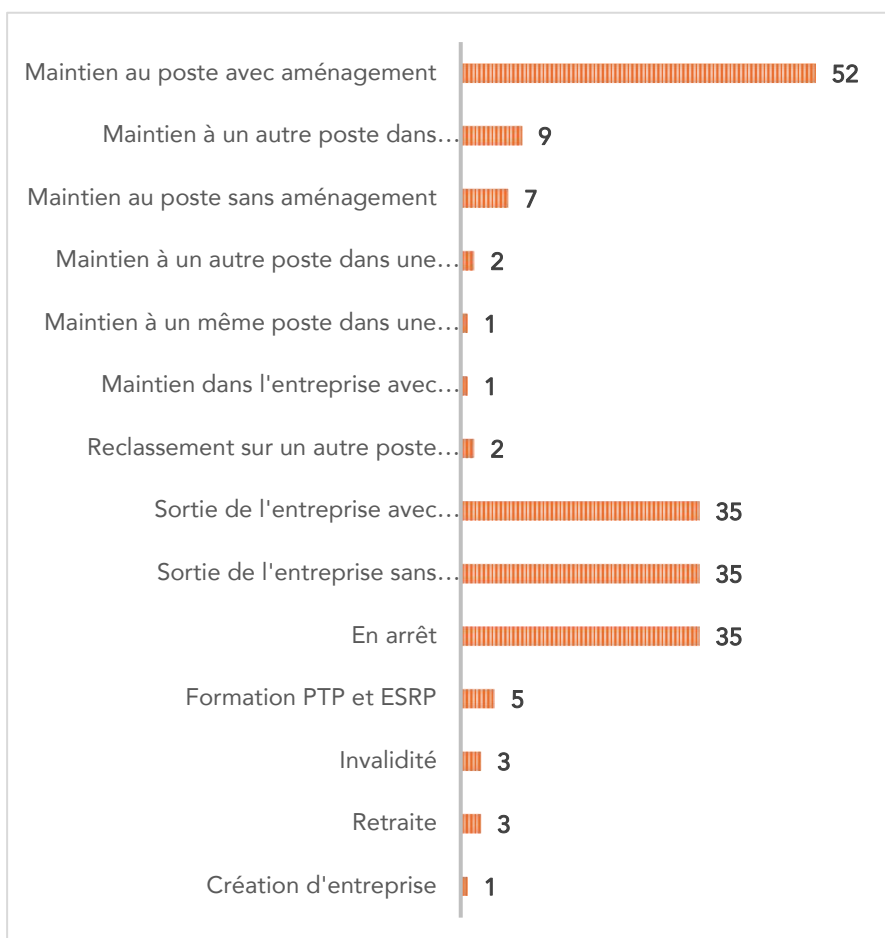
- Orientations effectuées par la cellule : 159**



*Autre : UEROS, FIMECO, AS CCAS, RSA SANTE, APEC, Réseau initiative métropole, Transition pro, MDPH, France travail.

Le partenaire principal de la cellule reste le service social de l'Assurance Maladie avec qui les dispositifs comme les essais encadrés, les bilans de compétences peuvent être déployés pendant l'arrêt de travail des salariés.

TYPES DE MAINTIEN SUR LES 191 DOSSIERS CLOTURES ACCOMPAGNES EN 2024



En 2024, la cellule est toujours sollicitée en priorité par les médecins du travail pour des situations où l'inaptitude est inéluctable. Notre accompagnement permet de préparer le salarié à l'après inaptitude (parcours France Travail / Cap Emploi).

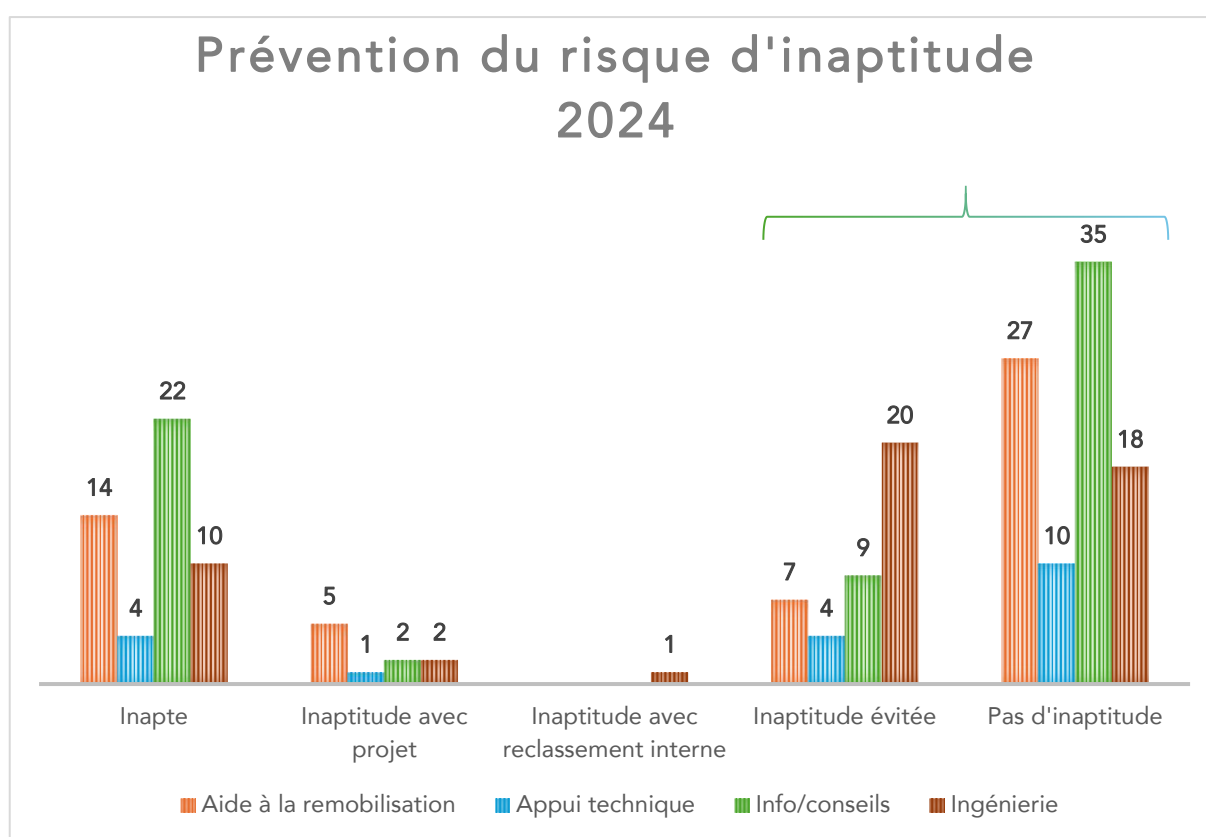
Dans le meilleur des cas, nous mettons à profit le temps de l'arrêt maladie pour que le salarié puisse réaliser un bilan de compétence.

Au vu des chiffres, les médecins du travail ne nous sollicitent pas suffisamment pour des situations de prévention de la désinsertion professionnelle.

Sur les 191 salariés accompagnés et dont le dossier a été clôturé en 2024, **58%** des salariés ont été **maintenus en poste** dont près de **94%** ont été maintenus dans leur **entreprise d'origine**.

Sur les 77 salariés étant sortis de l'emploi, **53%** était en cours de formation, avaient un projet précis de formation ou avaient créé leur entreprise.

INAPTITUDES ET TYPES DE MAINTIEN SUR LES 191 DOSSIERS CLOTURES



Pour **68 %** des salariés, l'accompagnement de la cellule évite la désinsertion professionnelle à court, moyen ou long terme.

Pour **21%** des dossiers, l'inaptitude qui devait être prononcée à court terme a été évitée. Types de maintien à 12 mois (dossiers clôturés 2023).



Lorsqu'un dossier est clôturé, nous effectuons un suivi des salariés à 12 mois.

Sur les **275 salariés** rappelés, **158** ont répondu :

135 personnes soit **85%** des salariés étaient en situation satisfaisante :

57% des salariés étaient en emploi.

31% des salariés étaient sortis de l'emploi mais avaient trouvé une solution satisfaisante : en cours de formation ou projet bien défini, retraite, invalidité.

BILAN DES ACTIONS COLLECTIVES

Outre l'accompagnement des salariés et des employeurs sur des situations individuelles, la cellule a mis en place un programme d'actions collectives en direction des adhérents, des salariés, des partenaires et des collaborateurs de l'AISMT13.

Ces ateliers sont dispensés au sein des centres de l'AISMT13 (Vitrolles, Marseille Cantini, Arles, Aubagne), en entreprise, lors de forums.

41 actions ont été menées pour les **adhérents** sur les thématiques PDP :

- Accompagnement à la création d'une démarche globale PDP personnalisée

- Informations/sensibilisation au handicap et travail, communiquer autour de l'état de santé du salarié...
- Participation à des ateliers/forum.

36 actions ont été menées vers les **partenaires** au travers de webinaires, réunions, participations à des forums, ateliers. La cellule consolide ainsi ses relations partenariales et développe son réseau afin d'améliorer son expertise en matière de PDP. Ces rencontres permettent de communiquer et de faire connaître l'étendue du champ d'intervention des SPSTI et des cellules PDP.

12 actions ont été menées en direction des **collaborateurs** AISMT 13 pour sensibiliser sur les actions de la cellule et informer des évolutions de ses pratiques et de son champ d'intervention : organisation de réunions d'informations, intervention dans les réunions de médecins, présentation de la cellule aux nouveaux collaborateurs (5 ateliers).

La cellule a développé des ateliers collectifs pour tous les salariés des entreprises adhérentes de l'AISMT13. Il en existe 2 à ce jour :

- Atelier « Dispositifs d'évolution Professionnelle »
- Atelier « Inaptitude et après »

Pour les salariés qui intègrent un parcours Cellule PDP, 3 ateliers spécifiques ont été créés au cours du dernier trimestre 2024. Les thèmes abordés sont :

- « Dynamiser ses ressources pour mieux rebondir »
- « Nutrition »
- « Retraite »

Le médecin coordonnateur de la cellule mène également des actions plus larges de promotion de la PDP. Elle est ainsi référente de la fiche action PDP du projet de service et participe aux groupes de travail du PRST 4, de la charte MDE, du réseau PDP 13, du SISTEPACA, du groupe médecins référents PDP des SPSTI PACA.

CONCLUSION

La cellule a réalisé en 2024 des progrès sensibles dans sa structuration et son organisation grâce à l'accompagnement du service qualité pour la certification et à l'intégration d'une assistante de direction.

Il existe une progression lente des orientations des médecins du travail pour une prise en charge de situations complexes.

Les salariés les plus défavorisés (faible niveau de qualification, situation sociale critique, illettrisme) restent un sujet de préoccupation pour les médecins qui les orientent vers la Cellule pour une préparation à la sortie d'entreprise. Ces situations sont adressées souvent trop tard. Dans la majorité des cas, aucune solution de maintien n'est envisageable. Pour ces situations, la cellule travaille à créer un parcours de réorientation spécifique.

Pour 2025, il est prévu la mise en place d'actions auprès des adhérents, des salariés, des partenaires et des médecins du travail, qui favoriseront un recours plus rapide à la cellule PDP pour une prise en charge précoce de salariés à risque d'inaptitude. Les sensibilisations des différents acteurs porteront notamment sur l'importance de la prévention primaire et le développement d'une démarche globale de prévention de la désinsertion professionnelle.

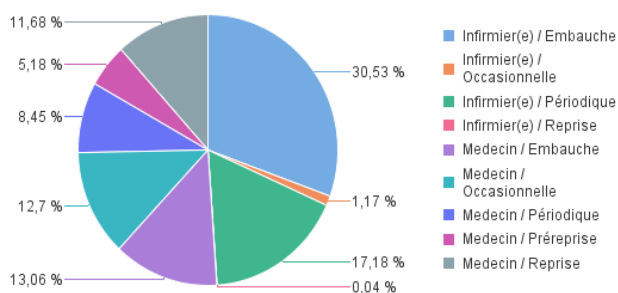
Enfin, les expérimentations débutantes sur une collaboration avec le service médical de l'Assurance Maladie, les CPTS (Communautés Professionnelles Territoriales de Santé) des Bouches-du-Rhône et l'Agefiph promettent des innovations en matière de prise en charge des salariés et des employeurs pour une meilleure prévention de la désinsertion professionnelle.

Année 2024 – TOUS SECTEURS

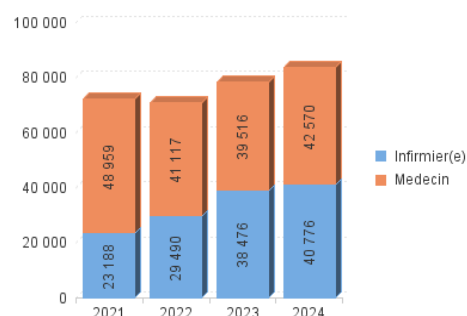
		2024	2024
		Infirmier(e)	Medecin
Embauche	Examen Médical d'Aptitude à l'embauche		6543
Périodique	Examen Médical d'Aptitude périodique		4231
Occasionnelle	Sans visite		40
Occasionnelle	Visite à la demande de l'employeur	18	2663
Occasionnelle	Visite à la demande du médecin du travail	328	5333
Occasionnelle	Visite à la demande du salarié	9	2001
Occasionnelle	Visite à la demande du salarié (privé)		245
Occasionnelle	Visite de fin d'exposition		39
Occasionnelle	Visite de mi-carrière	293	156
Préprise	Visite de pré reprise demandée par le médecin conseil		224
Occasionnelle	Visite de pré reprise demandée par le médecin conseil (id	1	
Préprise	Visite de pré reprise demandée par le médecin du travail		63
Occasionnelle	Visite de pré reprise demandée par le médecin du travail (i	1	
Préprise	Visite de pré reprise demandée par le médecin traitant		329
Préprise	Visite de pré reprise demandée par le salarié		3705
Occasionnelle	Visite de pré reprise demandée par le salarié (ide)	24	
Reprise	Visite de reprise après accident du travail		2161
Occasionnelle	Visite de reprise après accident du travail (ide)	28	
Reprise	Visite de reprise après maladie	5	6793
Occasionnelle	Visite de reprise après maladie (ide)	53	
Reprise	Visite de reprise après maladie professionnelle		88
Reprise	Visite de reprise après maternité	28	692
Occasionnelle	Visite de reprise après maternité (ide)	219	
Embauche	Visite d'Information et de Prévention (Initiale)	25447	4344
Périodique	Visite d'Information et de Prévention (périodique)	11134	2458
Périodique	Visite Intermédiaire SIR	2825	350
Occasionnelle	Visite mission-voyage		44
Occasionnelle	Visite Occasionnelle autre		42
Périodique	Visite Occasionnelle autre	363	
Occasionnelle	Visite supplémentaire		26
		40776	42570

	2021	2022	2023	2024
Infirmier(e)	23188	29490	38476	40776
Medecin	48959	41117	39516	42570
Total :	72147	70607	77992	83346

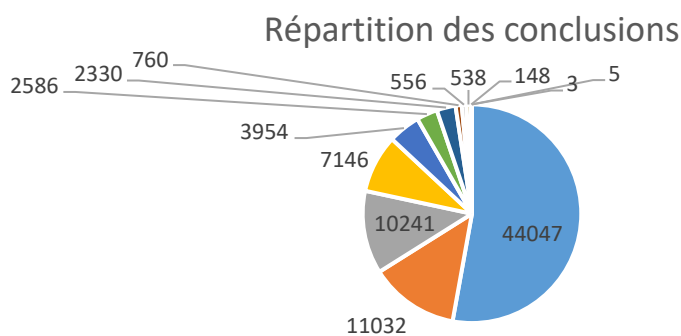
Pourcentage de visites par fonction et par catégories de visites



Suivis et examens médicaux



Conclusions	Nombre de visites
Vu ce jour	44047
Apte	11032
Délivrance d'une attestation de suivi	10241
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	7146
Pas d'attestation de suivi délivrée	3954
Apte avec aménagement de poste	2586
Inapte au poste	2330
Apte avec restriction	760
Pas d'avis	556
Inapte au poste, apte à un autre	538
VMC réalisée	148
Poste de travail non adapté à l'état de santé et changement d'affectation préconisée	5
VFE réalisée	3
Total	83346



- Vu ce jour
- Apte
- Délivrance d'une attestation de suivi
- Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement
- Pas d'attestation de suivi délivrée
- Apte avec aménagement de poste
- Inapte au poste
- Apte avec restriction
- Pas d'avis

4 - SYNTHÈSE ANNUELLE DE L'ACTIVITÉ

Préambule

Conformément à la réglementation du travail, une synthèse annuelle de l'activité est établie par le Directeur du service (*Articles R. 4624-42 à R. 4624-44 du Code du travail - Cf. Décret du 11 juillet 2014*).

Cette synthèse annuelle de l'activité du Service de santé au travail rend compte de la réalisation des actions :

- Dans le cadre du projet pluriannuel de service,
- Sur le milieu de travail (Art. R. 4624-1 du CT),
- Et menées pour assurer le suivi individuel de la santé des salariés.

La Commission Médico-Technique émet un avis sur cette synthèse, avant sa présentation aux organes de surveillance.

Un arrêté du Ministre chargé du travail devrait fixer le modèle de synthèse annuelle de l'activité du Service de santé au travail (*NB : Arrêté non publié*).

La synthèse annuelle est remise, pour présentation, au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle au plus tard à la fin du mois d'avril qui suit l'année pour laquelle le rapport a été établi.

Un exemplaire de la synthèse annuelle est transmis au Directeur régional de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) ainsi qu'au Médecin Inspecteur du Travail dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organe compétent. Cette transmission est accompagnée des éventuelles observations formulées par l'organe de surveillance.

Présentation et avis de la synthèse 2024 de l'activité de l'AISMT13

La synthèse de l'activité 2024 a été présentée :

- à la Commission Médico-Technique le 3 Avril 2025
- au Conseil d'Administration le 10 Avril 2025
- à la Commission de Contrôle en date du 9 Avril 2025

1/ BILAN D'ACTIVITE DES IPRP (INTERVENANTS PREVENTION RISQUES PROFESSIONNELS)

1. Les moyens

	ETP 2022	ETP 2023	ETP 2024
Total ETP théorique	18,06	17,08	17,86
Total ETP disponible	13,75	15,7	15,7

Doublon technicien chimie pour la période du 15/04 au 30/09/2024

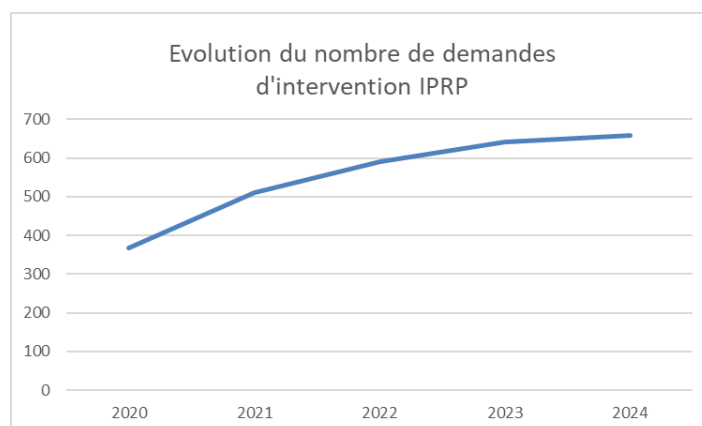
Embauche ingénieur chimiste mai 2024

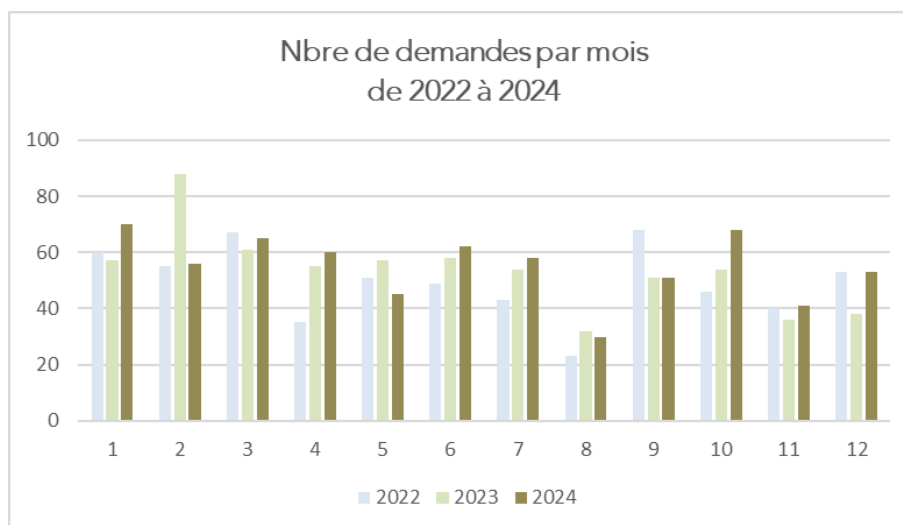
Intégration d'une assistante pour la partie RH/administrative/offre complémentaire

2. Les demandes d'intervention

2.1 Nombre de demandes, répartition mensuelle

2021	2022	2023	2024	
511	590	641	659	+ 3%



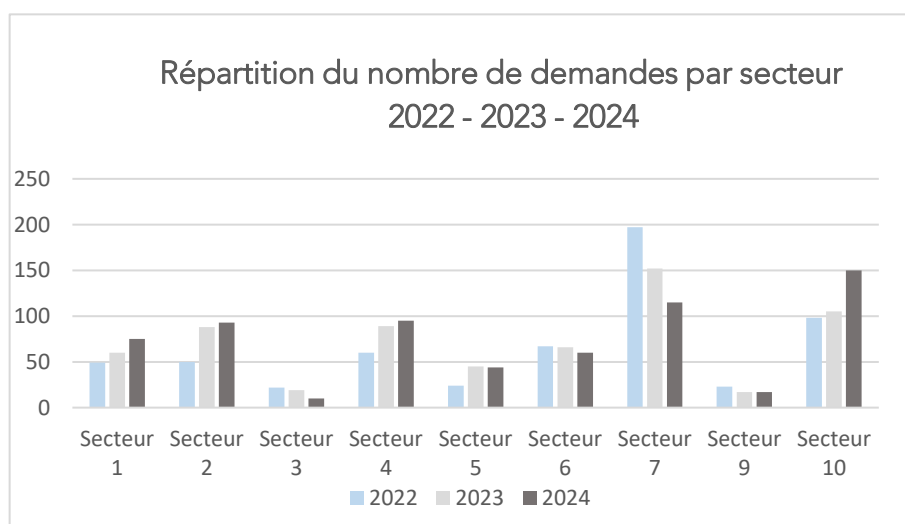


Les demandes d'intervention progressent, +3 % par rapport à 2023.

Le nombre moyen de demandes d'intervention IPRP est de plus de 50 demandes par mois avec des fluctuations que l'on retrouve d'une année sur l'autre (le mois d'août reste toujours le mois où le nombre de demandes est le plus faible).

Cette année 2024 a permis de généraliser l'utilisation de l'outil *uEgar* pour la saisie des AMT. Sur le premier semestre, les enregistrements de demandes n'ont pas été complètement exhaustifs, notamment sur l'accompagnement DUER et les demandes collectives RPS/EG. La mise en place d'une procédure de suivi des demandes adhérents via l'outil MDU ainsi que la mise en place d'un suivi des EG ont permis de régulariser le suivi sur le deuxième semestre. La traçabilité de la demande, de sa réception et de sa prise en compte sont davantage lisibles avec l'outil *uEgar*.

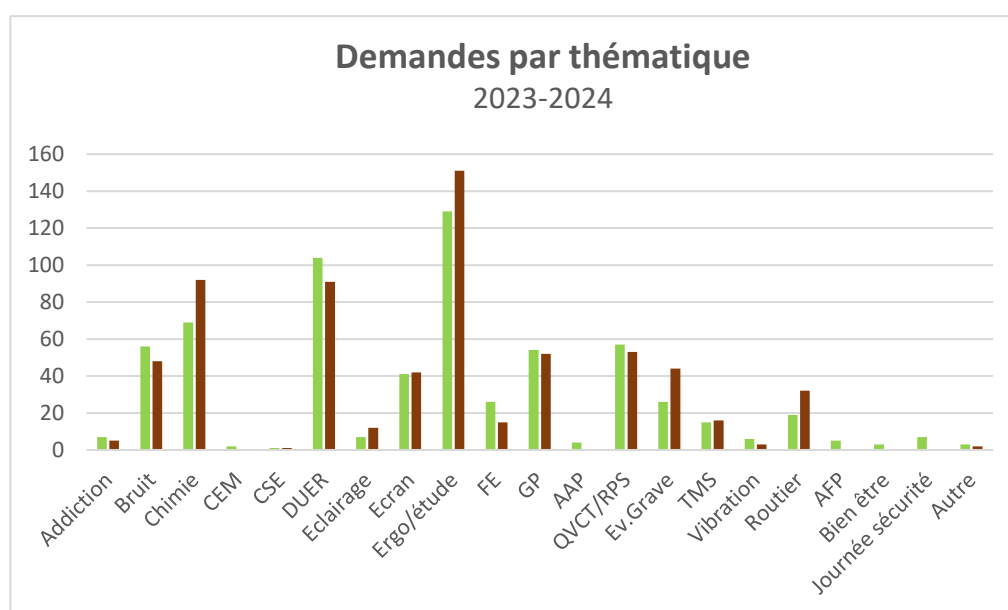
2.2 Demandes d'intervention par secteur



La répartition des demandes par secteur est corrélée à l'importance du nombre d'adhérents par secteur, mais c'est aussi le départ et l'arrivée de médecins qui conditionnent le nombre de demandes.

Particularité du secteur 7 : présence d'un IPRP de secteur qui prenait des interventions FE en 2022 et 2023, moins en 2024 par la stabilisation de l'équipe ATST sur ce secteur.

2.3 Demandes d'intervention par thématique



Les principales thématiques demandées :

L'appui au DUER, les études de postes, les risques psychosociaux avec les événements graves, le risque chimique (les conseils et la métrologie), la métrologie bruit.

Les demandes en accompagnement pour les événements graves en entreprise ont augmenté de 70 % en 2024.

Les sensibilisations salariés les plus demandées : Gestes et postures, travail sur écran, risque routier.

3. Les interventions

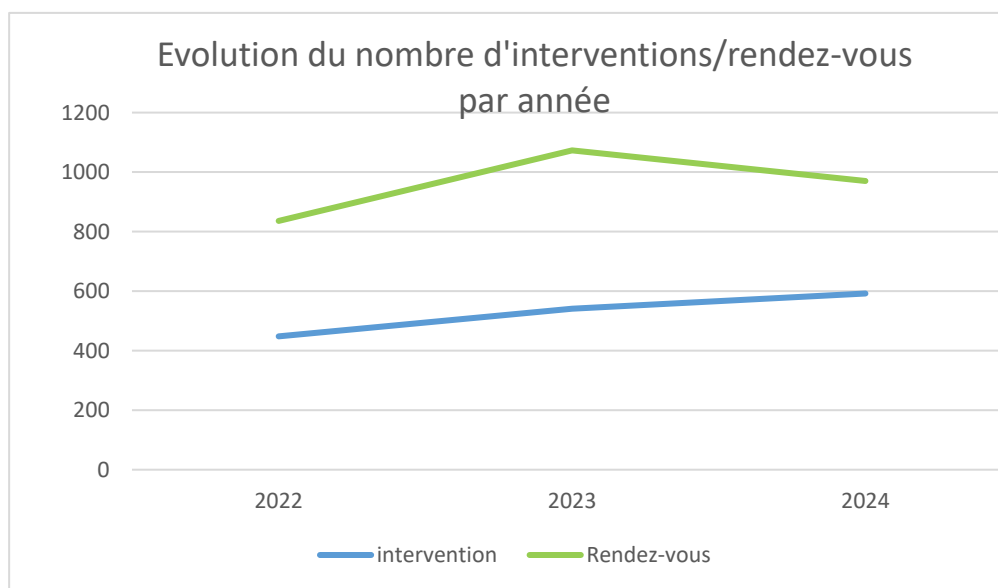
Les interventions sont les actions en entreprise relevant du diagnostic, de l'étude et du conseil.

	2022				2023				2024			
	Nbre int.	Tache	Entreprise	Salariés	Nbre int.	Tache	Entreprise	Salariés	Nbre int.	Tache	Entreprise	Salariés
Appui DUER	39	77	39	853	89	115	89	2094	138	151	138	3675
Appui DUER/CONSEILS COVID					1	2	1	1				
Conseils CEM/RI									3	2	3	105
conseils EVRP(salarié désigné, analyse AT,	2	4	2	77	8	10	8	13	2	4	2	2
Fiches entreprises et appui via mon diag	38	52	38	3727	42	46	42	2910	15	21	14	1578
Conseil risque routier	5	7	5	15	3	6	3	3				
Conseil sur l'organisation des secours	2	3	2	68								
Aide à l'évaluation du risque chimique	9	29	9	211	14	36	14	335	16	44	16	460
Conseils risque chimique/analyse FDS	35	51	31	470	33	51	26	233	38	53	36	497
Métrologie risque chimique	26	63	25	230	27	58	27	86	25	44	20	250
Risque bio									1	1	1	42
Méto QAI	7	22	7	65	6	11	6	119	3	6	3	12
Métrologie bruit/sonométrie	35	92	35	620	53	145	51	1174	40	137	40	1153
Métrologie vibration	8	18	8	218	11	35	10	103	2	6	2	28
Métrologie éclairage	7	24	7	99	1	1	1	7	8	44	8	597
Appui implantation de poste	13	66	13	140	20	47	20	169	22	44	22	115
Appui adaptation de poste/Etude de poste/conseils ergo/questions tech	121	128	107	219	112	127	90	207	122	125	122	158
Etude de poste CME	10	10	10	10	5	5	5	5				
Conseils ergo/question techniques/suivi					5	5		37	3	9	2	120
Ambiance thermique/Travail à la chaleur					2	3	2	10	1	1	1	10
Autres : Analyse de situation CME												
Information/sensibilisation RPS	14	38	14	863	21	64	21	269	20	28	16	196
Evaluation/Préconisation RPS	8	25	8	250	19	139	19	1350	17	93	17	1480
Conseils RPS	43	73	43	1469	41	90	40	937	64	92	56	1297
Suivi plan d'action RPS	1	11	1	119	1	3	1	3				
Evenements graves	20	36	20	1668	18	52	18	585	46	59	42	1079
Autres : Acc QVT, permanence écoute, retraite...					5	16	5	97	5	5	3	29
Conseils addiction	5	7	5	14	4	6	4	96	1	1	1	9
TOTAL INTERVENTIONS	448	836	429	11405	541	1073	503	10843	592	970	565	12892

En 2024, il y a eu 592 interventions ayant nécessité 970 déplacements en entreprise. + 9% d'AMT cette année par rapport à 2023. Le nombre de rendez-vous en entreprise est moins important, - 9%. La différence s'explique par les situations en entreprises, notamment lors de l'accompagnement sur la thématique des RPS (moins de disponibilités, de capacité à s'engager sur une démarche prévention).

Augmentation significative des événements graves en 2024.

L'accompagnement individualisé à l'évaluation des risques professionnels est également en forte hausse, grâce à l'attractivité de l'outil MDU, à l'orientation des adhérents par les ATST utilisant l'outil MAP.



4. Les sensibilisations

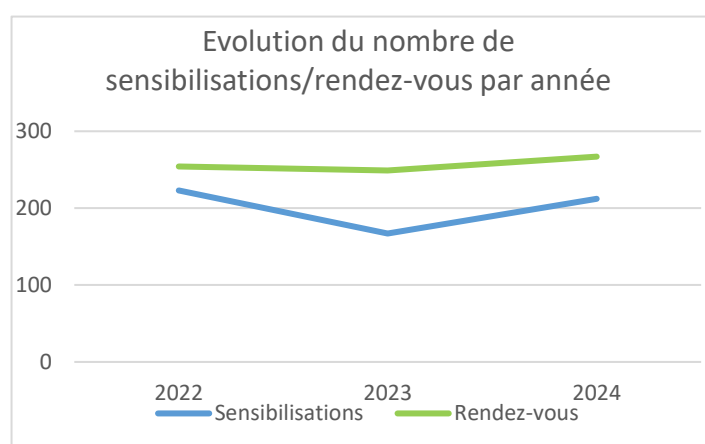
Sessions de sensibilisations aux risques professionnels réalisées en entreprise à destination des salariés. Les sensibilisations couvrent plusieurs thématiques de risques.

	2022				2023				2024			
	Nbre sensibil.	Nbre tâche	Nbre Ent.	Nbre salariés	Nbre sensibil.	Nbre tâche	Nbre Ent.	Nbre salariés	Nbre int.	Tache	Entreprise	Salariés
SENSIBILISATION PREVENTION DES TMS	25	21	10	317	5	7	4	58	23	23	23	177
SENSIBILISATION TRAVAIL SUR ECRAN	61	74	38	355	37	44	25	308	40	54	40	268
SENSIBILISATION TELETRAVAIL	1	1	1	10								
GESTES ET POSTURES	41	45	32	234	44	51	31	272	63	69	63	338
GESTES ET POSTURES PMR	6	12	3	52	2	2	2	12	3	3	3	41
SENSIBILISATION RISQUE ROUTIER	41	41	16	276	19	52	13	305	19	34	19	201
SENSIBILISATION ADDICTION	3	3	3	10	4	6	4	96	4	6	4	38
SENSIBILISATION R.ROUTIER ET ADDICTIONS	1	1	1	6								
SENSIBILISATION RISQUE CHIMIQUE	13	12	9	20	4	13	4	29	22	17	8	178
SENSIBILISATION RISQUE BRUIT	14	14	10	136	13	19	10	389	11	11	10	128
SENSIBILISATION RISQUE VIBRATION									1	1	1	3
SENSIBILISATION GESTION DU STRESS												
SENSIBILISATION BIEN ETRE AU TRAVAIL	1	2	1	9	2	2	2	8	2	2	1	14
SENSIBILISATIONS Autres (ADC, referent,...)									1	1	1	6
SENSIBILISATION SAISONNIERS					10	10	5	139	4	4	8	41
TRANSFERT DE COMPETENCES GP-ECRAN	3	7	3	157	6	8	2	47	1	3	1	7
TRANSFERT DE COMPETENCES TMS	4	4	4	6	1	1	1	4	2	6	2	9
TRANSFERT DE COMPETENCES BRUIT												
JOURNEES DE LA SECURITE					4	7	4	1252	5	6	5	314
APPUI ANIMATION SALLE D'ATTENTE					6	6		55	2	2		22
Atelier AIDE à DOMICILE (FA)									2	5		20
ATELIER ANALYSE DE L'ACTIVITE PHYSIQUE	9	17	9	62	10	21	8	59	7	20	7	38
SOUS-TOTAL SENSIBILISATION	223	254	140	1650	167	249	115	3033	212	267	196	1843

Les sensibilisations salariés ont augmenté de 24 % cette année. Le nombre de salariés sensibilisés est nettement moins important qu'en 2023. Ce sont les journées de la sécurité de 2023 (notamment GPMM) qui expliquaient ces résultats. 5 journées de la sécurité ont été organisées cette année mais dans des structures plus petites.

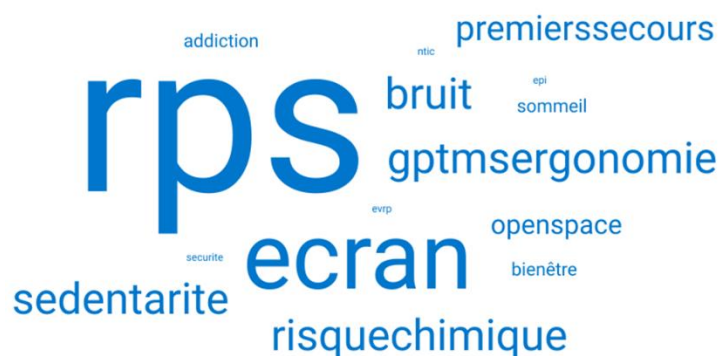
Les sensibilisations gestes et postures, travail sur écran, prévention des TMS, risque routier sont les plus demandées.

Les sensibilisations risques chimiques sont davantage réalisées en entreprise cette année.



Un questionnaire de satisfaction à chaud est proposé aux salariés qui participent aux sensibilisations.

153 questionnaires ont été recueillis, 81 adhérents ont exprimé les thématiques de prévention qui les intéresseraient :



Nous retrouvons sensiblement quelques thèmes évoqués lors des ateliers inter-entreprises : les RPS, le travail sur écran, la sédentarité, le risque chimique.

5. Les consultations individuelles

Consultations conduites par les psychologues du service à la demande du médecin du travail pour des salariés en difficulté dans leur activité professionnelle.

5.1 Nombre de salariés vus, nombre de consultations

	Nbre salariés vus	Nbre entreprise	Nbre de consultations
2021	330	254	861
2022	295	231	601
2023	295	222	660
2024	414	298	954

+ 40 % d'orientations en 2024.

Les orientations de salariés vers les psychologues sont en nette augmentation par rapport à 2023 : + 40 %. Cette tendance s'explique en partie par la possibilité pour les IDEST (selon leur protocole médecin) d'orienter les salariés vus en visite.

Les consultations sont proposées aux salariés en présentiel. De très exceptionnelles consultations en visioconférence sont proposées aux salariés qui ne peuvent se déplacer.

5.2 Nombre de consultations par salariés suivis

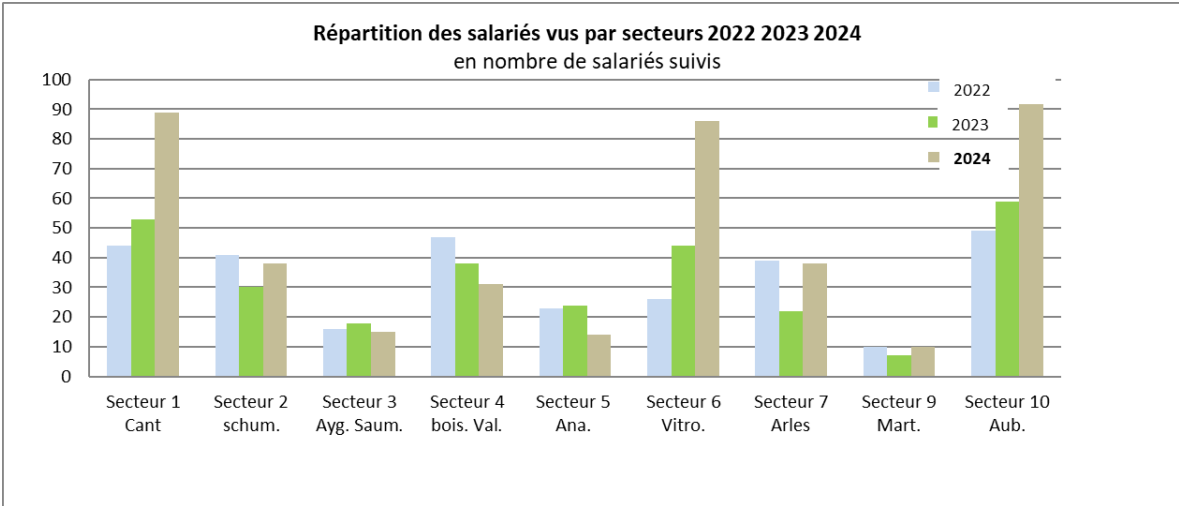
Nbre de salariés vus 2022	Nbre de salariés vus 2023	Nbre de salariés vus 2024	Nbre de consultations par salarié reçu
114	118	144	vu 1 fois
89	60	106	vu 2 fois
60	61	96	vu 3 fois
31	45	44	vu 4 fois
1	7	12	vu 5 fois
	4	11	vu 6 fois
			vu 7 fois
		1	vu 8 fois
295	295	414	

Le nombre de consultations dépend de la complexité des situations individuelles. Les salariés orientés par les IDEST sont dans des situations moins complexes que les salariés orientés par les médecins qui nécessitent davantage de consultations.

5 consultations sont issues du dispositif Amarok pour des dirigeants non salariés :

Nbre de dirigeants dispositif Amarok vus - 2024	Nbre de consultations
5	5

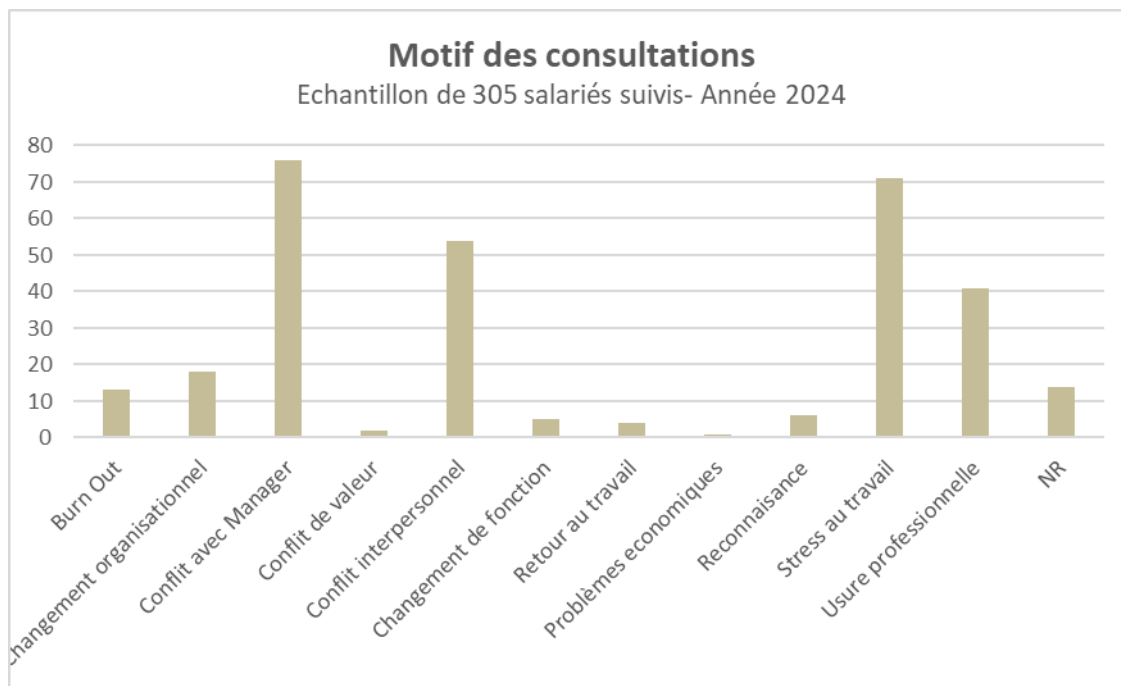
5.3 Nombre de salariés vus par secteur



Les secteurs 1, 6 et 10 ont un nombre d’orientations en hausse en 2024. Les IDEST de ces secteurs participent également aux orientations.

5.4 Motifs des consultations

Motifs renseignés à l'issue de la consultation pour un échantillon de 305 salariés suivis, reçus par les psychologues.



Les conflits avec le manager sont un des motifs les plus évoqués. Le stress au travail également, alimenté par les consultations à la suite d'évènements graves. Viennent ensuite les conflits interpersonnels, l'usure professionnelle.

6. L'inter-entreprises

	2022			→	2023			→	2024		
	présentiel	Zoom	total		présentiel	Zoom	total		présentiel	Zoom Teams	total
Ateliers proposés	23	63	86		16	59	75		29	44	73
Ateliers réalisés	6	55	61		13	51	64		15	37	52
Taux de réalisation	26%	87%	71%		75%	88%	85%		52%	84%	71%

7. L'offre complémentaire

La demande des entreprises relevant de l'offre complémentaire est relativement restreinte pour cette année 2024. 3 interventions ont pu être facturées. Il n'y a pas eu d'annulation d'intervention pour des interventions relevant de l'offre complémentaire.

Date	Entreprise	Code adhérent	Intervention	IPRP	Médecin référent	Durée de l'intervention en heures	Durée de l'intervention en jours	Jours facturés
16/10/24 29/10/24 07/11/24 25/11/24	Haribo	20775	Métrologie Eclairage	Sabine Roux Michel Blanchet	Corinne Pocachard	26	3,25	2
23/10/24 13/11/24 25/11/24	Haribo	20775	Métrologie Bruit	Sabine Roux Michel Blanchet	Corinne Pocachard	14	1,75	
28/11/24	France Express	2144	Stand Risque routier	Chloé Brault	Vincent Quermalet	8	1	1
							TOTAL	3

8. Autres participations / activités

- **Formation des ATST par le dispositif AFEST de l'ARACT**, réunions préparatoires avec l'ARACT, service formation, animations de 4 ateliers avec les ATST, Année 2024, Marie-Hélène Gach.
- **Journée risques professionnels de Mobilians (CNPA)**
Sensibilisation sur le risque chimique et le DUER auprès d'entreprises garage automobile, 18/06/2024, Laurent Marziale.
- **CNMST Montpellier, Symposium INRS « Comment votre SPSTI peut vous accompagner sur l'identification des PE ? »**, 06/06/2024, Laurent Marziale. Publication Référence Santé Travail, n°180.
- **SOMETRAV, PE : Théorie et pratique**, 24/09/2024, Laurent Marziale, Dr Spinelli.
- **Sensibilisation interne AIMST 13 sur les CEM**, 12/09/2024, Laurent Marziale.
- **Webinaires Presanse Paca Corse**, participations en 2024 :
Construction, animation, support technique / Nathalie Ramousse (PE avec Dr Spinelli), Magali Chevassu (RPS et Violences avec Charlene Canet), Matis Gaspar (Routier).
- **Référents webinaire Presanse Paca Corse** / Chloé Brault et Carole Duval.
- Participation au groupe de travail **DGT-ANACT-INRS-MSA-PRESANSE « Santé des femmes au travail »**, 03/04/2024, Magali Chevassu.
- **Club Expert UPE13**, animation et présentation autour du **document unique**, 24/04/2024, Nathalie Ramousse.
- Journée **Giphise, Mase « Gestion des événements graves »**, 19/09/2024, Magali Chevassu.
- **Référente dispositif AMAROK** / Magali Chevassu.
- **Sensibilisation RPS auprès des ATST**, 13/02/2024, Alice Loison, Anna-Laura Bianchi, Magali Chevassu.
- **Présentation recueil info EG aux assistantes médicales**, Anna-Laura Bianchi.
- **Référente technique déploiement MAP** / Chloé Brault, présentation en réunion IDEST 24/09/2024.
- **Sensibilisations infirmiers sur les RPS**, secteurs 4 et 10, 03/12/2024, 7 et 9, 12/11/2024, Magali Chevassu.

- **Présentation protocole évènements graves**, secteur 4, 18/04/2024, secteur 7, 15/04/2024, secteur 10, 20/06/2024, secteur 6 16/04/2024, Magali Chevassu.
- **Présentation pôle chimie aux ATST**, 08/10/2024, Yohann Felix.
- **Présentation pôle chimie, aux IDEST**, 24/09/2024, Séverine Domallain.
- **Forum UPE13 des entrepreneurs**, 10/10/2024, Magali Chevassu (dispositif Amarok), Carole Duval.
- **Prévention des addictions, UPE13**, 21/03/2024, Magali Chevassu.
- **Intervention LEST IRT sur les RPS**, 05/11/2024, Magali Chevassu.
- **Groupe Démarche de progrès** :
Participation de Violaine Dupuis, Anna-Laura Bianchi, Nathalie Ramousse.
- Réunion infirmiers, **Ergo santé, présentation exosquelette**, 09/12/2024, Françoise Chatrian.
- Animation **atelier PDP aide à domicile**, Aubagne et Vitrolles, Françoise Chatrian, Alice Loison, 06/02/2024 et 10/10/2024.
- **Fiches actions du projet de service 2022-2026** :

Les IPRP sont très engagés dans les différents groupes de travail :

- Françoise Chatrian, Jean-Pierre Brun, référents fiche action TMS,
- Laurent Marziale, référent fiche action risque chimique,
- Magali Chevassu, référente fiche action RPS,
- Anna-Laura Bianchi, Alice Loison et Alice Rey, intégration fiche action RPS dans les sous-groupes Evènement graves, DUER et RPS, harcèlement,
- Michel Blanchet, Magali Chevassu, Nathalie Ramousse, intégration sous-groupe IA,
- Violaine Dupuis, intégration fiche action 1,
- Carole Duval, intégration groupe sédentarité fiche action risques émergents,
- Marie-Hélène Gach, intégration groupe fiche action TMS, sédentarité et fiche action RPS,
- Vimla Lamara, intégration groupe sédentarité fiche action risque émergents, hyper connexion fiche action RPS, PDP avec l'élaboration d'ateliers salariés,
- Alice Loison, intégration fiche action PDP,
- Laurent Marziale, intégration groupes de travail fiche risque émergents : nanomatériaux, perturbateurs endocriniens, CEM,
- Nathalie Ramousse, intégration groupe de travail risques émergents, perturbateurs endocriniens et intelligence artificielle. Poly exposition, évènements graves fiche action RPS.

9. Synthèse

+ 3% de demandes en 2024. Les principales thématiques demandées sont : l'appui au DUER, les études de postes, les risques psychosociaux avec les évènements graves, le risque chimique (les conseils et la métrologie), les sensibilisations gestes et postures, risque routier et travail sur écran. Les interventions sont également en hausse (+ 9% pour les interventions, + 24 % pour les sensibilisations), notamment pour l'accompagnement au document unique. Les interventions pour évènements graves sont en très forte hausse cette année ainsi que les orientations des salariés par les médecins et Idest vers nos psychologues (+ 40%).

L'inter-entreprise a moins bien fonctionné cette année : les ateliers DUER ont été moins importants en nombre, compensés par des interventions plutôt en intra dans l'entreprise.

L'offre complémentaire a débuté cette année, mais reste atypique.

L'engagement des IPRP dans les activités transversales est important surtout dans les fiches actions du projet de service. Ils sont de véritables moteurs pour faire avancer les différents projets.

Les interventions extérieures, type conférence, animation de présentations, salons sont une part importante du travail pour certains IPRP sollicités.

En interne également, les appuis techniques ainsi que les présentations sensibilisations sur les risques professionnels et les pratiques ont sollicités les IPRP.

2/ BILAN D'ACTIVITE DES IDEST (INFIRMIERS DIPLOMES D'ETAT EN SANTE AU TRAVAIL)

INTRODUCTION

Concernant les IDEST, l'année 2024 a été marquée par 2 axes majeurs :

- Le changement de logiciel métier avec le passage de Dinamit à uEgar,
- L'obligation de répondre à la nouvelle réglementation concernant le nombre d'heures de formation pour les IDEST. 17 IDEST doivent se soumettre à un jury complémentaire de validation des compétences via l'AFOMETRA. (En 2024, 8 IDEST ont passé le jury et l'ont validé).

I. PRESENTATION DES IDEST AU SEIN DE L'AISMT13

A. NOMBRE D'IDEST

Evolution du nombre d'IDEST au sein de l'AISMT13 :

	2022	2023	2024
Effectif IDEST au 1er janvier	32	41	44
Effectif IDEST au 31 décembre	41	44	44
INTEGRATION	16	10	5
DEPART	7	7	3

Le nombre total de collaborateurs IDEST est stable sur l'ensemble de l'année 2024.
Un poste d'IDEST a été créé au sein du CNRS en 2024.

B. ORGANISATION DES EPST

Evolution du nombre d'IDEST au sein de l'AISMT13 :

	2022	2023	2024
NB EPST au 31 décembre	35	34	39
EPST ELARGIE	9	9	5
EPST PARTAGEE	2	5	11
EPST SIMPLE	24	19	23
EPST CNRS	0	0	1
MISSION RENFORT	0	1	1

Rappel des différentes typologies d'EPST que nous pouvons trouver au sein de l'AISMT 13 :

- EPST simple : 1 médecin du travail collabore avec une 1 IDEST sur ses effectifs à charge,
- EPST élargie : 1 médecin du travail collabore avec plusieurs IDEST sur ses effectifs à charge,
- EPST partagée : 1 IDEST collabore avec plusieurs médecins du travail sur chacun des effectifs à charge.

Le nombre d'EPST a augmenté en 2024 en lien, entre autres, avec la création de l'EPST du CNRS.

C. SPECIFICITES

Le coordinateur IDEST qui permet :

- Un maillage entre la direction et le groupe métier,
- De coordonner et d'animer le collectif IDEST,
- De piloter l'activité infirmière,
- D'optimiser les ressources humaines et matérielles,
- De faciliter l'intégration des nouveaux IDEST embauchés,
- De mettre en place de façon réactive des plans d'action en fonction de besoins ou difficultés spécifiques.

L'IDEST renfort, sous la responsabilité du coordinateur IDEST, qui permet :

- D'être réactif aux besoins spécifiques de certains adhérents,
- D'assurer la continuité des visites lors de pénuries médicales ou infirmières.

La mission de référent IDEST qui permet d'assurer :

- L'intégration, la découverte et la prise en main du poste IDEST des nouveaux embauchés,
- La montée en compétence et le suivi des IDEST expérimentés, en collaboration avec le coordinateur.

II. L'ACTIVITE IDEST

A. LES VISITES

1) Evolution par motif de visite :

Evolution du nombre de visites principales par motif :

	2022	2023	2024
VIPI	20127	23386	25447
VIPP	6577	10054	11134
INTERMEDIAIRE SIR	2213	3189	2825
ENTRETIEN INFIRMIER A LA DEMANDE	42	19	0
TRAVAIL SUR DOSSIER	0	3	0
PREPARATOIRE	277	198	363
MI CARRIERE	218	1112	293

REPRISE	72	266	333
PRE REPRISE	4	15	26
A LA DEMANDE	0	40	27
DEMANDE MEDECIN DU TRAVAIL	0	39	328
ACTION DE FORMATION ET DE PREVENTION		125	/
TOTAL	29530	38446	40776

Nombre de visites secondaires par motif :

MOTIF	NOMBRE
VIP Initiale	51
VIP Périodique	78
Visite intermédiaire	7
Visite à la demande de l'employeur	3
Visite à la demande du médecin du travail	2
Visite de mi-carrière	832
Visite de reprise	9
TOTAL	982

Les visites réalisées par les IDEST poursuivent leur accroissement annuel.

L'augmentation du nombre de certaines visites (reprise, pré reprise, à la demande du médecin du travail) montre une tendance vers une délégation plus élargies des visites IDEST.

Le nombre de visite de mi carrière réalisée par les IDEST reste stable depuis 2023.

2) L'absentéisme :

Le taux d'absentéisme aux visites IDEST est stable à 16%.

3) Les différentes orientations :

Evolution du nombre des différentes orientations :

	2022	2023	2024
MEDECIN DU TRAVAIL	1942	1614	1840
TOUS SPECIALISTES	1068	1406	4359
MEDECIN GENERALISTE	2046	1798	4192
PSYCHOLOGUE	204	60	517
ASMI	214	46	350
Cellule MAINTIEN EN EMPLOI	/	/	40

Nous notons une nouvelle orientation vers la cellule maintien en emploi de l'AISMT13.

Nous pouvons observer une augmentation des orientations, qui résulte certainement du nouveau logiciel professionnel facilitant la traçabilité.

Par ailleurs, ce logiciel professionnel nous a permis cette année de mettre en évidence des orientations spécifiques vers des organismes extérieurs en lien avec le maintien en emploi.

4) La prévention de la désinsertion professionnelle :

Les visites initiales et périodiques réalisées par les IDEST sont des outils essentiels pour la prévention de la désinsertion professionnelle. Ce moment dédié, permet au salarié de pouvoir s'exprimer sur son avenir professionnel. De ce fait, l'IDEST a la possibilité d'orienter, de conseiller, d'informer ce dernier à ce sujet.

Le nombre significatif d'orientations vers des organismes extérieurs en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle confirme cette analyse.

ORIENTATIONS par motif de visite	Nombre de Orientation
Cap Emploi	67
VIP Initiale	39
VIP Périodique	21
Visite Intermédiaire SIR	7
Centre de bilan de compétences	228
VIP Initiale	115
VIP Périodique	58
Visite à la demande du médecin du travail	1
Visite de mi-carrière (Loi 2021-1018 du 02 Aout 2021)	2
Visite Intermédiaire SIR	52
Centre de formation professionnelle	30
VIP Initiale	20
VIP Périodique	7
Visite de reprise après maternité (ide)	2
Visite Intermédiaire SIR	1
Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) / maison départementale de l'autonomie (MDA)	83
VIP Initiale	45
VIP Périodique	33
Visite à la demande du médecin du travail	5
TOTAL GENERAL	408

B. LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAILEtude de Poste :

Type d'AMT	50 et plus	de 11 à 49	Moins de 11	Total général
Etude de poste /aménagement	33	15		48
Etude de poste/analyse de situation de travail	148	49	18	215
TOTAL	181	64	18	263

Sensibilisation collective :

Type d'AMT	50 et plus	de 11 à 49	Moins de 11	Total général
Action de formation et de prévention/saisonniers	4			4
Animation atelier salle d'attente	84	24	5	113
Animation atelier, réunion adhérents			2	2
Information sensibilisation addictions	10		2	12
Information sensibilisation risque bruit	8	9		17
Information sensibilisation Risque Routier	6			6
Information Sensibilisation TMS (échauffements, étirements)	2			2
Information Sensibilisation Sommeil	2			2
TOTAL	116	33	9	158

Fiches d'entreprise :

Type d'AMT	50 et plus	de 11 à 49	Moins de 11	Total général
FE - Création de la fiche d'entreprise	16	28	26	70
FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise	49	39	5	93
TOTAL	65	67	31	163

Employeur :

Type d'AMT	50 et plus	de 11 à 49	Moins de 11	Total général
Visite d'entreprise, Visite d'atelier	12	6	2	20
Contact nouveaux adhérents	3	12	26	41
Contact téléphonique avec employeur	4	3	1	8
Rendez-vous avec l'employeur	9	2		11
Sollicitation de l'employeur	6		1	7

CSE, CSSCT, entreprise extérieure, Extraordinaire	30		1	31
TOTAL	64	23	31	118

Rendez-vous de liaison :

Type d'AMT	50 et plus	de 11 à 49	Moins de 11	Total général
Participation à un rendez-vous liaison	1			1
TOTAL	1			1

Evènement grave :

Type d'AMT	50 et plus	de 11 à 49	Moins de 11	Total général
Evènement Grave	2			2
TOTAL	2			2

Autres AMT :

Type d'AMT	50 et plus	de 11 à 49	Moins de 11	Total général
Conseil en substitution de produits	1			1
Conseil pour la mise à jour du DUER			1	1
Conseil pour l'élaboration du DUER			1	1
Conseil sur l'amélioration de la QVCT	1	1		2
Mesure de repérage bruit/sonométrie	1			1
TOTAL	3	1	2	6

Nombre d'AMT réalisées par les IDEST par taille d'entreprise :

	50 et plus	de 11 à 49	Moins de 11	Total général
TOTAL GLOBAL	432	188	91	711

Nous constatons que les principales AMT réalisées par les IDEST sont la Fiche d'Entreprise et l'étude de poste.

Les entreprises de 50 salariés et plus bénéficient majoritairement d'AMT (environ 61%).

III. L'ACTIVITE DE SERVICE

A. CONTINUE DE L'ACTIVITE DE SERVICE

Les infirmiers des différents secteurs ont réalisé des actions afin d'assurer la continuité de l'activité de service dans la poursuite des années précédentes.

L'activité de l'IDEST renfort permet d'assurer une activité minimale sur les vacations, en l'absence de l'IDEST.

En collaboration avec un médecin du travail, certains IDEST ont réalisé l'ensemble des visites déléguables afin de suppléer à l'absence de temps médical identifiée (exemple : arrêt maladie).

B. CELLULE VACCINATION

Elle est composée d'IDEST et gérée par le coordinateur.

Dans le cadre de l'offre socle, cette organisation vise à élargir l'accès à la vaccination en répondant aux besoins en matière de santé publique en adéquation avec les évolutions réglementaires des SPST.

Elle a pour but de :

- Répondre uniformément à tous les adhérents de l'AISMT3,
- Alléger la charge de travail des EPST.

Plusieurs infirmiers ont réalisé des sessions de vaccinations en entreprise dans le cadre de cette organisation.

C. INTERIMAIRE

Les IDEST participent activement au suivi de l'état de santé des travailleurs intérimaires. En effet, dans chaque secteur des IDEST réalisent des vacations dédiées à ces derniers.

D. INTEGRATION DE NOUVEAUX COLLABORATEURS

L'intégration, l'accompagnement et la formation des nouveaux arrivants sont orchestrés par le coordinateur et la référente. Les IDEST avec ancienneté et une bonne maîtrise de leur poste participent à cet accompagnement (tutorat lors de la formation spécialisée, vacation en doublon, ...).

E. PARTICIPATION AU SEIN DE L'AISMT13

Participation des IDEST au sein de l'association :

- Au projet de service par l'intermédiaire de leur implication au sein des différentes Fiches Actions (référent ou membre actif du groupe de travail),
- À la CMT par l'intermédiaire des représentants élus,
- Aux COPIIL DPST et RPS,
- Au comité éditorial.

CONCLUSION

Ce bilan annuel permet de mettre en exergue l'évolution positive de l'activité IDEST en 2024.

- Stabilité de l'équipe IDEST,
- Accroissement du nombre de visites réalisées qui a permis une diminution significative des visites en retard,
- Développement de la réalisation des visites déléguables,
- Réinvestissement des IDEST dans la réalisation des AMT favorisé par la diminution des visites en retard,
- Persévérance de l'engagement des IDEST au sein des différents groupes de travail et instances de l'AISMT13.

3/ BILAN D'ACTIVITE ATST (ASSISTANTS TECHNIQUES EN SANTE AU TRAVAIL)

1. LES MOYENS

	ETP 2021	ETP 2022	ETP 2023	ETP 2024
Total ETP théorique	21	27.49	26.91	26
Total ETP disponible	19.57	19.44	23	22

Tableau des intégrations et des départs en 2024 :

Nom / prénom ATST	Centre	Médecin référent	Date de début	Date de fin
HAMARD Thomas	Vitrolles Aéroport	Dr REBESCHINI	26 février	/
MUGNIER Marc	Les Aygalades	Dr PILLEBOUE	06 mai	4 juillet
DOMALLAIN Séverine	La Boiserie	Transférée au pôle IPRP au 1 ^{er} juin.		
DAGMEY Jean-Baptiste	Cap Azur	Dr CASTANG	1 ^{er} juillet	31 décembre
GASPAR Matis	Cantini	Dr RE-DUMAZET	1 ^{er} octobre	/
MIGLIORE Maëva	Siege	Alternance HSE	1 ^{er} septembre	/

Nous avons eu **3** départs au cours de l'année pour **4** arrivées. Dont 1 ATST qui a mis fin à son contrat à la fin de la période d'essai.

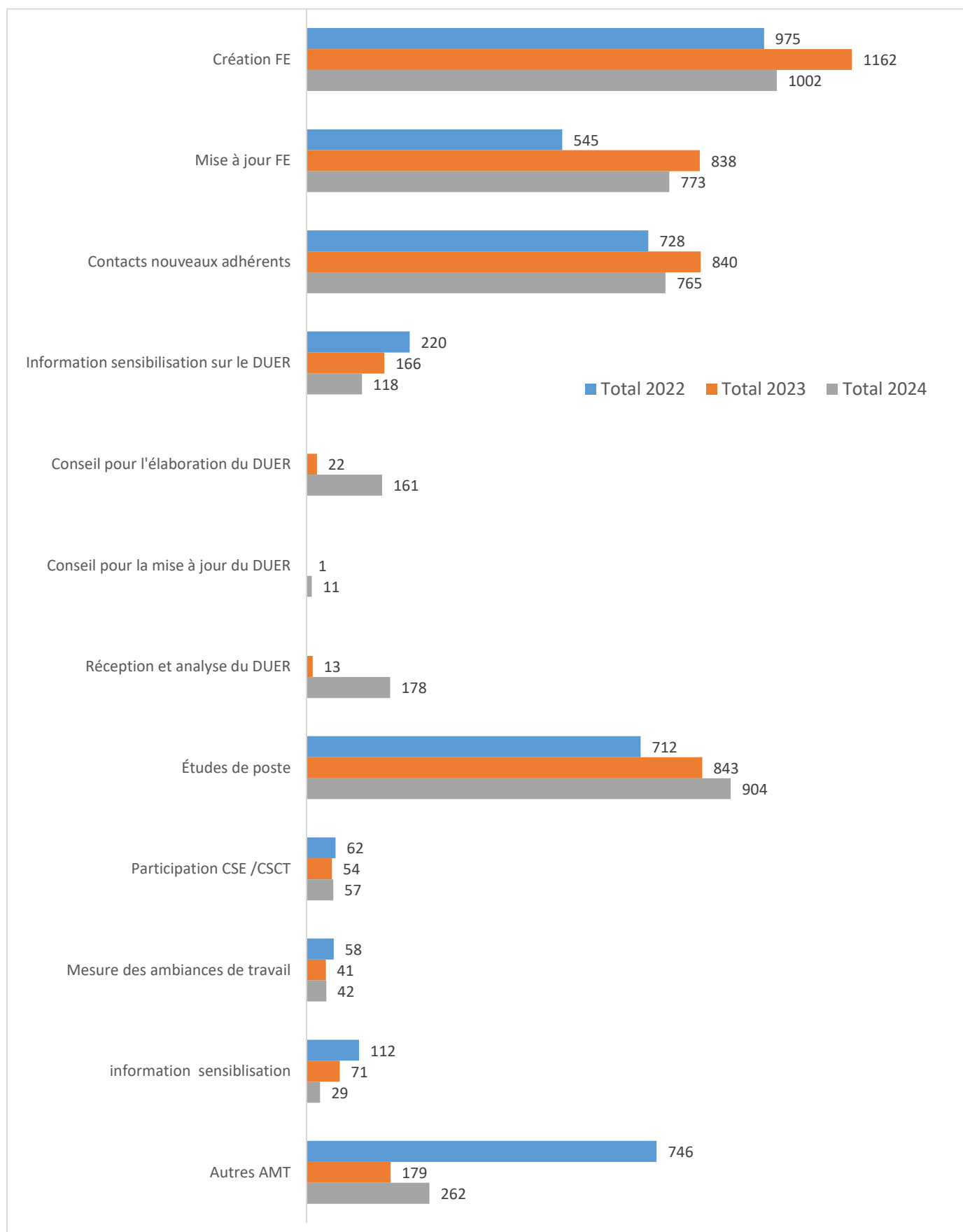
2. NOMBRE ET TYPES D'INTERVENTION

2.1 Répartition des actions en milieu de travail

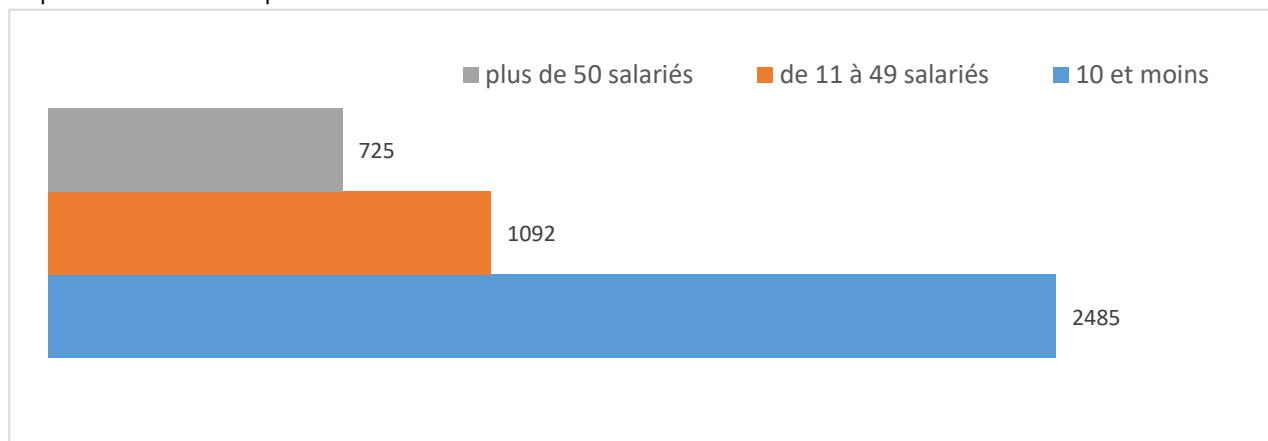
Tableau récapitulatif des AMT réalisées :

Tailles des entreprises :	10 salariés et moins	De 11 à 49 salariés	Plus de 50 salariés	Total 2024	Total 2023
Création FE	804	165	33	1002	1162
Mise à jour FE	385	271	117	775	838
Contacts nouveaux adhérents	659	95	11	765	840
Information sensibilisation sur le DUER	90	27	1	118	166
Conseil pour l'élaboration du DUER	135	20	6	161	22
Conseil pour la mise à jour du DUER	3	5	3	11	1
Réception et analyse du DUER	99	59	20	178	13
Études de poste	20	50	56	126	843
Études de poste Inaptitude	159	279	338	776	
Participation CSE /CSCT	6	11	40	57	54
Mesure des ambiances de travail	20	13	9	42	41
Information/ Sensibilisation	14	10	5	29	71
Autres AMT	89	87	86	262	179
Total :	2485	1092	725	4302	4225

Comparution du nombres d'AMT par année :



Répartition des AMT par taille d'adhérent en 2024 :



Nous intervenons essentiellement chez les adhérents de 10 salariés et moins (58% du total des AMT), cela reste identique à 2023 (environ 60%), ce qui est le cœur des adhérents de l'association.

Nous avons eu en 2024, 84 RDV annulés pour les FE, chiffre équivalent à l'année 2023.

Taille des entreprises	FE en attente de validation au 1 ^{er} février	Rendez-vous FE annulé
Moins de 11 salariés	14	67
De 11 salariés à 49 salariés	10	15
50 salariés et plus	19	2
TOTAL :	43	84

Répartition des différentes AMT :

Item en lien avec le DUER :

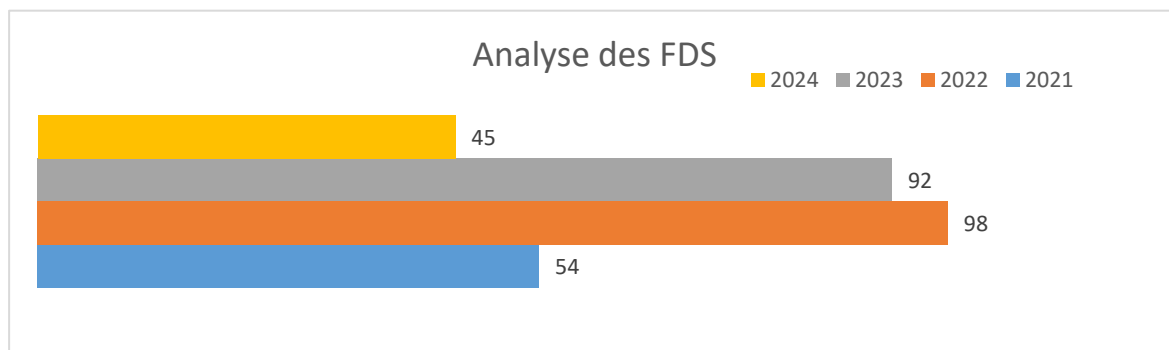
Liste des AMT	Taille des entreprises		
	Moins de 11 salariés	De 11 salariés à 49 salariés	50 salariés et plus
Conseil pour la mise à jour du DUER	3	5	3
Conseil pour l'élaboration du DUER	135	20	6
Information DUER	90	27	1
Réception et analyse du DUER	99	59	20
TOTAL par taille d'entreprise :	327	111	30
Total AMT :	468		

Les AMT en lien avec le DUER sont en forte augmentation +132% (202 en 2023, 468 en 2024).

Les ATST se sont appropriés ces AMT, cela permet de communiquer sur la faisabilité de la réalisation du DUER par notre équipe d'IPRP et nous constatons une augmentation de demande de réalisation du DUER auprès du service IPRP.

Ces AMT font parties des Actions en Prévention Primaire (APP).

Risque chimique		
Taille des entreprises	Analyse des FDS	Conseil en risque Chimique
10 salariés et moins	11	3
De 11 à 49 salariés	15	3
Plus de 50 salariés	13	5
TOTAL :	39	11



Nous remarquons une baisse des Analyse des FDS, cela est dû à la mise en place du pôle Chimie dans le service IPRP, qui effectue les analyses complexes, ainsi que l'augmentation des EDP.

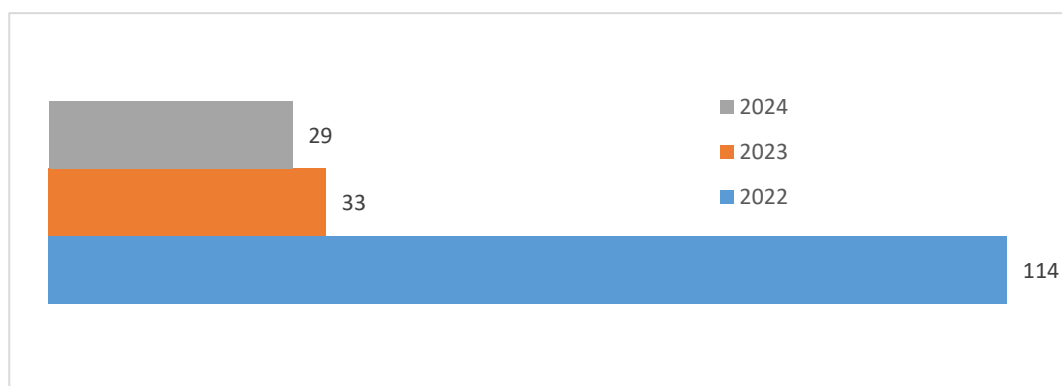
Animation en salle d'attente :

Nombre de demi-journées effectuées :	37
Total de nombres de salariés vus :	461

L'ensemble des ATST a participé 37 demi-journées d'animation en salle d'attente (2023 – 24 AMT). Les ATST effectuent avec plaisir ces animations qui permet d'être au plus proche des adhérents et des salariés.

Information et sensibilisation :

Taille des entreprises	TMS	RPS	Risque bruit	Travail sur écran	Risque Routier	Total
10 salariés et moins	1		1	8	4	14
De 11 à 49 salariés		1	1	6	2	10
Plus de 50 salariés				2	3	5
TOTAL	1	1	2	16	9	29



Nous constatons une baisse des AMT dans les sensibilisations / informations.

Cela est dû à l'augmentation des animations en salle d'attente et des réalisations des études de poste.

Répartitions des mesures d'ambiance :

Mesure de repérage			
Taille des entreprises	Ambiance lumineuse	Bruit/sonométrie	Ambiance thermique
10 salariés et moins	12	4	2
De 11 à 49 salariés	3	8	2
Plus de 50 salariés	3	4	2
TOTAL :	18	18	6

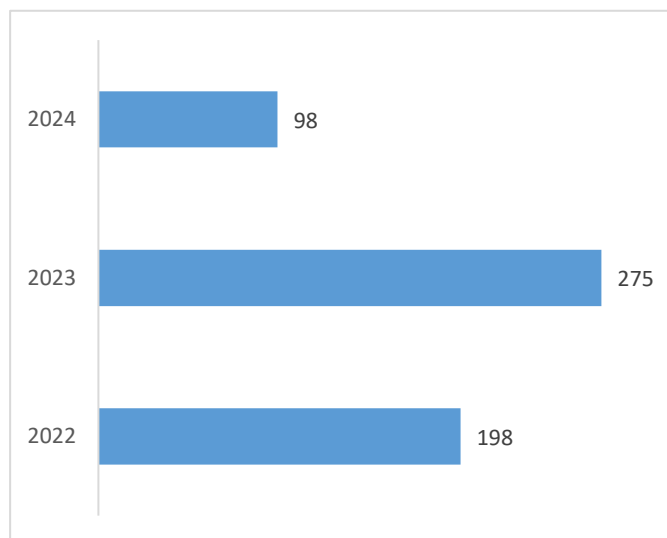
Autres AMT :

LISTE AMT	TAILLE ENTREPRISE		
	Moins de 11 salariés	De 11 salariés à 49 salariés	50 salariés et plus
Action de formation et de prévention/saisonniers			3
Conseils en conception / aménagement de poste	12	13	18
Conseils risque biologique		4	1
Étude de toute nouvelle technique de production			1
Formation à un risque spécifique	5	8	
Prévention des risques psychosociaux			1
Rendez-vous avec l'employeur	7	6	14
Sensibilisation information aux questions de santé publique			2
Sollicitation de l'employeur	15	6	9
Suivi des actions préconisées			1
Visite d'atelier	4		1
Visite d'entreprise	29	32	15
TOTAL PAR TAILLE	72	69	66

Nous remarquons une baisse des « autres AMT » en trois ans, nous passons de plus 700 AMT à environ 200 AMT, cela est dû à une meilleure nomenclature des ITEM sur le logiciel uEgar.

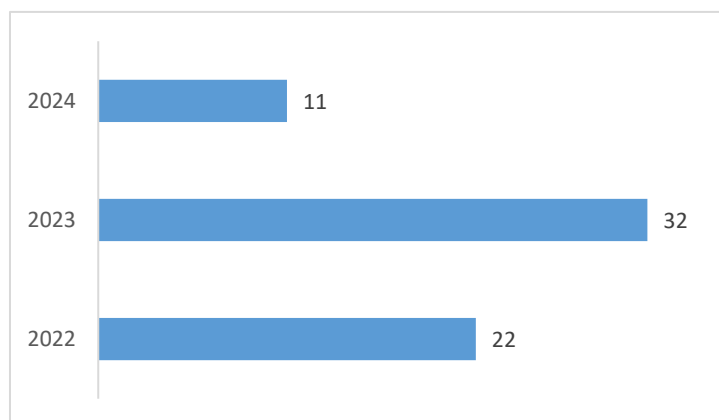
2.2 Besoins identifiés en santé au travail par les ATST entraînant l'intervention d'un IPRP ou la participation à un atelier.

Nombre et nature des besoins identifiés en santé au travail	
Dosimétrie du bruit	10
Sensibilisation Risque routier	4
Aide EVRP	12
Ateliers document unique	10
Prévention risque chimique	6
Évaluation risque chimique	13
Sensibilisation TMS	2
Prévention des TMS	12
Travail sur écran	23
RPS	4
Métrologie	2
TOTAL	98



2.3 Participation et collaboration avec les IPRP sur des AMT spécifiques

AMT spécifiques avec IPRP	
Participation relevés sonométriques	2
Participation à des prélèvements atmosphériques	2
Participation à l'évaluation du risque chimique	5
Atelier geste et postures	1
Atelier risque routier	1
TOTAL	11



Les demandes adressées aux IPRP n'ont pas été tracées de la même façon en 2024, expliquant l'écart entre 2023 et 2024.

3. Les Actions de prévention primaires (APP)

Les APP effectuées par les ATST en 2024 :

Tailles des entreprises :	10 salariés et moins	De 11 à 49 salariés	Plus de 50 salariés	Total 2024
Nb d'APP	1538	657	343	2538
Nb se salariés concernés	5808	15118	64233	85159
Nb d'adhérents	1235	487	192	1914

Nous constatons que nous restons sur notre cœur des adhérents de l'AISMT13, les ATST ont réalisé 60% des APP sur les TPE.

Avec la nomenclature actuelle, les APP représentent 44,5% des 4302 AMT effectuées par les ATST.

4. Participation projet de service et instances

Fiches Actions – Projet de service

Fiches actions	Référents des Fiches Action	ATST
FA 1 : Besoins règlementaires : Suivi individuel / conseils auprès de l'employeur.	Mme Laure ATLAN Mme Camille JORIO	M. Guillaume PETIT
FA 2 : Prévention des RPS en faveur d'une promotion de la QVCT.	Mme Magali CHEVASSU Mme Charlene CANET	Mme Annick LEBARILLEC M. Marc GISSLER Mme Pascaline OLIVE
FA 3 : Risques Émergents.	Dr Valérie SPINELLI	Mme Pascaline BOSC Mme Cindy ZANOTELLI M. Marc GISSLER
FA 4 : Travailleurs Intérimaires.	Mme Marianne CAZENTRE Dr Élisabeth IBERT Dr Raphaëlle AGOSTINI	Mme Cécile LAFOREST
FA 5 : Prévention de la Désinsertion Professionnel (PDP).	Dr Laurence MARTINEZ Dr Édith GRIFFATON	Mme Laurence ESCOFIER Mme Marlène FRITSCH
FA 6 : TMS	Mme Françoise CHATRIAN M Jean-Pierre BRUN	Mme Valentina STANKOVIC M. Alban LE BLEIS
FA 7 : Favoriser l'accompagnement des TPE-PME à la Prévention du Risque Chimique	M. Laurent MARZIALE	Mme Séverine DOMALLAIN M. Émile BADIÉL M. Marc GISLER

Les ATST sont impliqués dans de nombreuses fiches actions, ce qui permet d'être moteur concernant le projet de service de l'association.

Comité Social et Économique

Nom – prénom	Secteur
M. Émile BADIEL	1
Mme Cécile LAFOREST	6

Comité éditorial Communication

Nom – prénom	Secteur
Mme Charlène BELMONTE	1
Mme Virginie PEREZ-CHUECOS	1

Comité de pilotage – DPST

Nom – prénom	Secteur
M. Émile BADIEL	1
M. Guillaume PETIT	

Comité de pilotage – RPS

Nom – prénom	Secteur
Mme Marlène FRITCH	7
M. Guillaume PETIT	

Commission Médico-Technique

Nom – prénom	Situation
M. BADIEL Émile	1 ^{er} titulaire
Mme CORNUEZ Valérie	2 ^{ème} suppléant
Mme OLIVE Patricia	3 ^{ème} suppléant
Mme NIORT Véronique	1 ^{er} suppléant
Mme PITISI Séverine	2 ^{ème} suppléant
Mme PEREZ-CHUECOS Virginie	3 ^{ème} suppléant

M. PETIT Guillaume

Invitée en tant que Coordinateur ATST

5. Synthèse 2024

Le bilan global des ATST est de 4302 AMT pour 22 ETP, cela représente en moyenne 195 par ETP.

Les ATST remplissent l'objectif qui est de 160 AMT par an et par ETP.

Nous pouvons comparer à 2023, les ATST avaient réalisé 4225 AMT pour 23 ETP, cela représente 183 AMT par EPT. Nous sommes sur une augmentation de l'activité par ETP.

Cependant, nous constatons que le nombre total de Fiche Entreprise (création et mise à jour) est en baisse de 11.7% par rapport à 2023, cela s'explique par la perte d'un ETP, d'une augmentation de 9% par rapport à 2023 des études de poste et d'une augmentation de 130% des ITEM liés au DUER.

Les ATST ont effectué de nombreux remplacements de qualité, sur différents secteurs (les Aygalades, Cantini et la Ciotat), cette entraide a permis de répondre aux demandes des EPST (Fiche Entreprise et EDP).

4/ BILAN D'ACTIVITE DES ASSISTANTES SOCIALES

1. CONSULTATIONS SOCIALES

INTRODUCTION

Les Assistantes de service social de l'**ASMI** effectuent leurs permanences dans les centres de **L'AISMT13, A ARLES, AUBAGNE, MARSEILLE (CANTINI ET CAP AZUR) ET VITROLLES.**

L'Assistante Sociale, située à l'interface entre la vie professionnelle et personnelle des salariés, possède une vision globale qui lui permet de comprendre et d'appréhender la complexité de chaque situation. Grâce à sa connaissance approfondie du milieu de travail et du quotidien des collaborateurs, elle est capable d'évaluer les enjeux rencontrés dans leur ensemble.

Ces situations peuvent influencer directement la stabilité des salariés, et par extension, impacter le bon fonctionnement de l'entreprise. L'Assistante Sociale intervient alors pour soutenir, conseiller et informer les collaborateurs, les aidant à se repérer dans les démarches administratives et à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés.

Son rôle s'exerce en coordination étroite avec les divers acteurs internes de l'entreprise et en collaboration avec les partenaires extérieurs, notamment les institutions publiques, garantissant ainsi une réponse adaptée et concertée aux besoins des salariés.

Pour rappel, l'Assistante Sociale est soumise au secret professionnel selon les art. 226 du Code Pénal et art. 411-3 du Code de l'Action Sociale des Familles.

Les missions du Service Social du travail au sein de l'AISMT13 sont définies comme des missions d'accompagnement, de conseil social et d'orientation. Elles visent à développer les possibilités des personnes à assumer et à améliorer leur situation sociale, économique et matérielle ainsi qu'à surmonter leurs difficultés et accroître leurs capacités et leurs adaptabilités.

CHIFFRES CLES

- 479 personnes reçues
- 501 entretiens réalisés
- 91% entretiens en permanence
- 9% hors permanences

479 personnes reçues



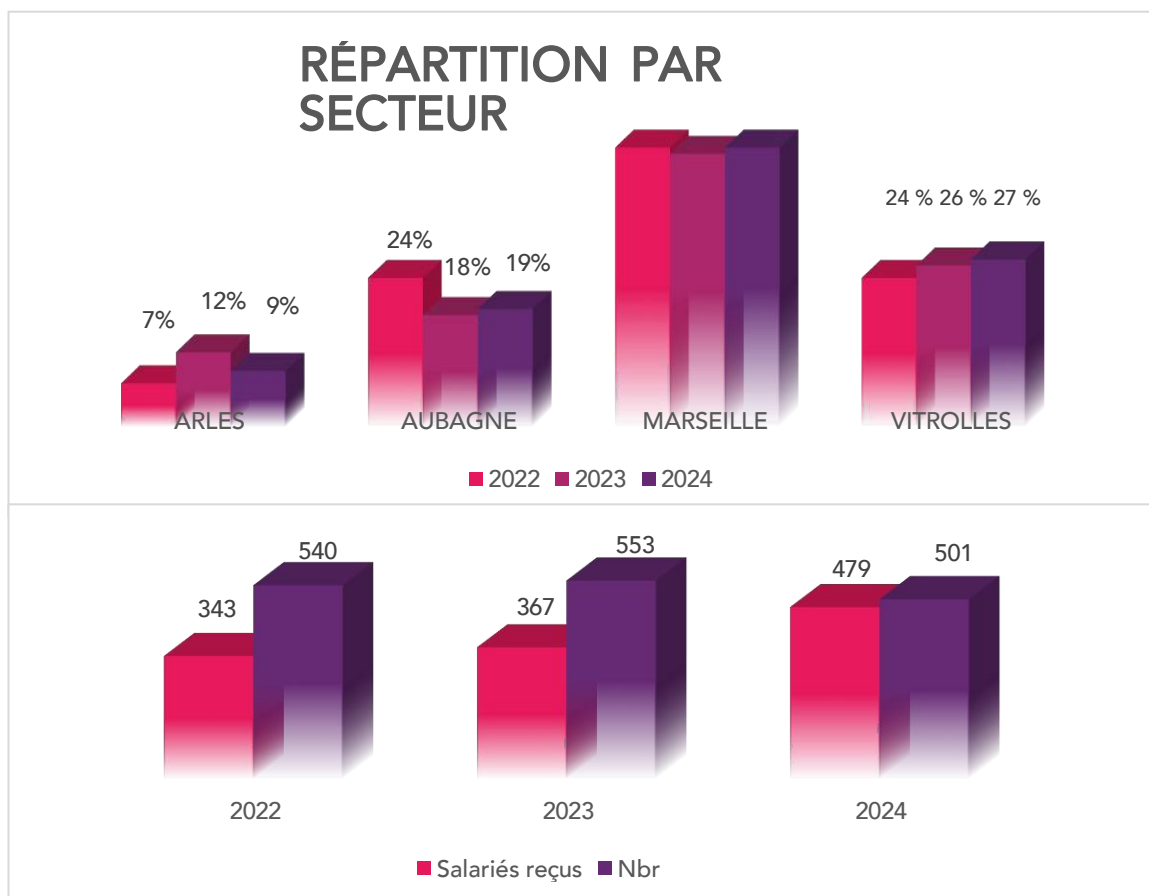
501 entretiens réalisés



91% entretiens en permanence
9% hors permanences



COMPARATIF ET EVOLUTION DE L'ACTIVITE



L'activité du Service Social en 2024 s'inscrit dans un contexte économique et social toujours marqué par les défis de l'année précédente. L'année 2024 est caractérisée par une stabilité dans le volume d'accompagnements réalisés, mais les situations rencontrées se complexifient, nécessitant souvent un suivi prolongé et réitéré des salariés.

La persistance de l'inflation et ses conséquences, comme l'augmentation des charges et la diminution du pouvoir d'achat, continuent de toucher une partie significative des salariés. Ces difficultés économiques s'accompagnent de problématiques structurelles, notamment liées à l'accès au logement dans les Bouches-du-Rhône, où la pénurie perdure. Les restrictions sur les crédits immobiliers, en lien avec les évolutions réglementaires, amplifient les obstacles pour les salariés en quête de stabilité résidentielle.

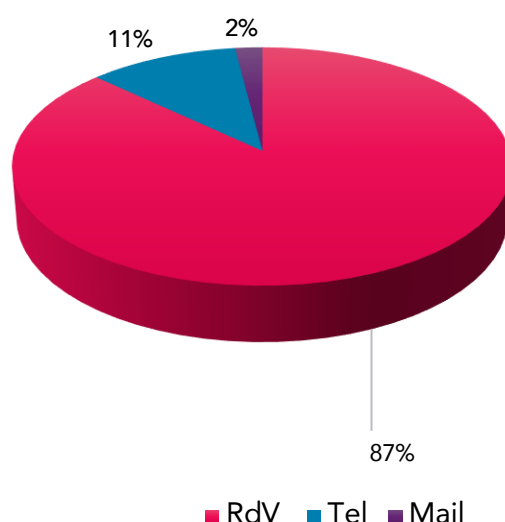
De plus, les effets de la réforme des retraites, pleinement intégrée en 2024, continuent de susciter des interrogations et des ajustements, notamment pour les salariés en fin de carrière ou en situation de reconversion. Ces questions pourraient s'intensifier en 2025 avec d'éventuelles réformes complémentaires ou des ajustements économiques.

Face à ce contexte anxiogène et multidimensionnel, les interventions du Service Social tendent à s'élargir en 2024 pour englober des problématiques de plus en plus diversifiées, allant de l'accompagnement financier au soutien psychologique laissant présager que cette tendance pourrait s'accroître en 2025.

Ainsi, 2024 se positionne comme une année de continuité dans la gestion des enjeux complexes. Le Service Social demeure un acteur clé pour accompagner les salariés face à un environnement socio-économique en mutation constante.

RENCONTRES AVEC LES SALARIÉS

Cadre des entretiens



La majorité des entretiens, soit 87 %, se déroule **en présentiel** lors des permanences. Ce format privilégié facilite l'établissement d'une relation de confiance et permet une compréhension approfondie des situations présentées, grâce à l'analyse détaillée des éléments et justificatifs apportés. Ces échanges en face à face favorisent une intervention plus rapide et efficace.

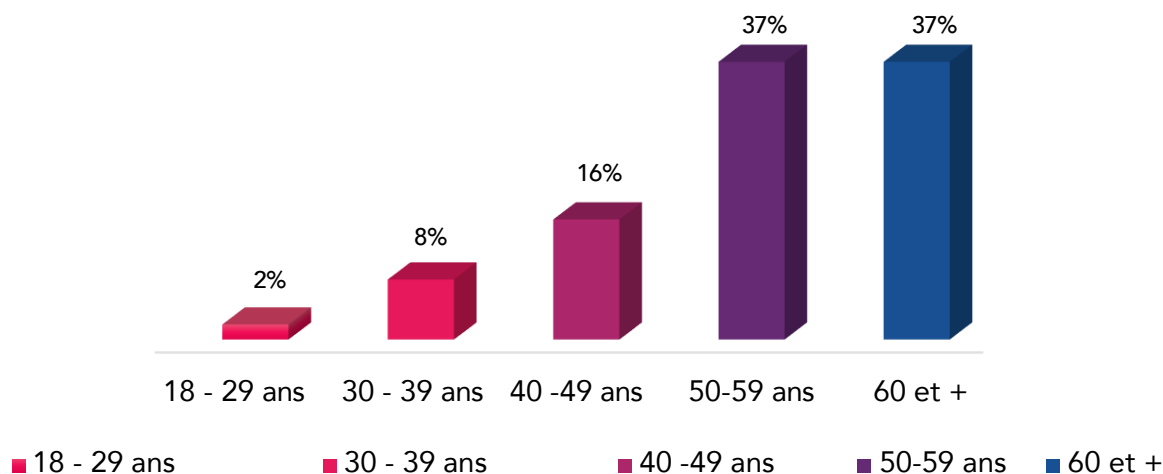
Les **échanges téléphoniques**, qui représentent 11 % des contacts, répondent à des besoins spécifiques, notamment l'accompagnement des salariés en arrêt maladie, la gestion de situations urgentes sans nécessité de déplacement, ou encore l'assistance des employés absents ou en télétravail. Ce mode de communication est particulièrement adapté pour fournir des réponses rapides à des questions ponctuelles.

Enfin, les **échanges par courriel (2%)** sont principalement utilisés pour coordonner avec les partenaires et les services internes, mais aussi pour assurer le suivi et transmettre des informations importantes aux salariés concernés. Cette modalité complète l'ensemble des outils d'accompagnement en apportant une flexibilité et une traçabilité aux interactions.

LES SUJETS MOBILISANT LES SALARIES

L'action du Service Social s'articule autour d'accompagnements relatifs à plusieurs problématiques : la maladie, l'invalidité, le handicap, la retraite, le budget, le logement ... L'objectif principal étant d'apporter une aide personnalisée en fonctions des demandes et des besoins.

REPARTITION PAR AGE



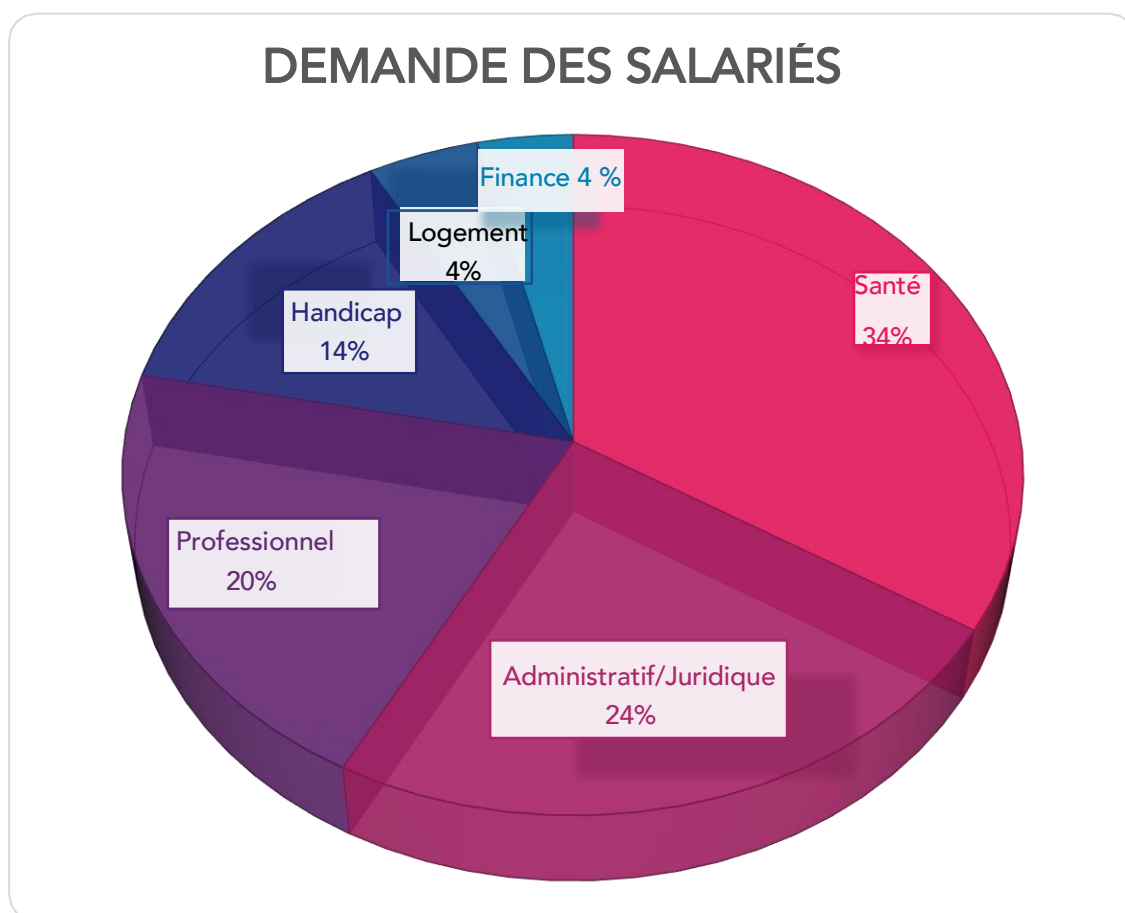
Les salariés accompagnés se répartissent sur une tranche d'âge allant de 18 ans à plus de 60 ans, avec prédominance des demandes émanant des plus de 50 ans. Cette tendance s'explique notamment par les interrogations croissantes autour des conditions de départ à la retraite.

Le Service Social s'engage à fournir un accompagnement personnalisé, adapté aux besoins et

attentes exprimés par chaque salarié. L'intervention de l'Assistante Sociale permet :

- De faciliter la résolution des problématiques rencontrées par les salariés, en apportant des solutions rapides et efficaces ;
- D'offrir un appui technique dans le traitement de dossiers complexes à forte implication sociale, en complément des actions menées par les Ressources Humaines.

Ce soutien individualisé vise à répondre de manière ciblée et opérationnelle aux enjeux spécifiques de chaque situation.



Le Service Social a, cette année, été sollicité sur des demandes et des problématiques très diverses.

- **Santé & Handicap**

La santé et le handicap occupent une place centrale dans les sphères professionnelle et personnelle, reflétant leur impact croissant sur le bien-être des salariés et la dynamique des entreprises. Les maladies chroniques ou invalidantes peuvent engendrer de multiples problématiques nécessitant des accompagnements diversifiés. Dans le cadre professionnel, ces situations impliquent souvent des ajustements tels que l'aménagement du temps de travail ou

du poste, des perturbations des revenus, et parfois un isolement social accru. Sur le plan personnel, elles peuvent compliquer la gestion du quotidien, ce qui, par effet de ricochet, impacte l'activité professionnelle, notamment pour les salariés contraints de réduire leur engagement au travail.

Par ailleurs, le nombre croissant d'aidants familiaux parmi les salariés amplifie ces enjeux, tout comme l'application renforcée de la **loi Santé au Travail** adoptée en août 2022, qui met davantage l'accent sur la prévention des risques et le maintien en emploi. Ces facteurs contribuent à faire de la thématique Santé et Handicap une priorité en 2024, représentant 48% des interventions du Service Social.

L'Assistante Sociale joue un rôle clé en apportant un soutien moral aux salariés concernés et en les accompagnant dans les démarches administratives complexes, notamment la constitution des dossiers RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et l'accès aux droits liés à l'invalidité, à la maladie ou à l'inaptitude.

- [Retraite](#)

Dans le cadre professionnel, la retraite demeure une préoccupation majeure, en particulier pour les salariés en fin de carrière. La réforme des retraites, récemment mise en place, accentue les interrogations et les inquiétudes, surtout pour ceux directement touchés et proches du départ. Cette réforme bouleverse les calendriers prévus, reporte certains départs et engendre une attente prolongée pour les salariés désireux de se projeter et de planifier leur avenir.

L'accompagnement des salariés dans cette phase charnière constitue une part essentielle du rôle de l'Assistante Sociale. Elle intervient pour :

- Soutenir les collaborateurs dans l'évaluation de leurs droits et du montant de leur retraite, afin d'identifier le moment le plus opportun pour leur départ ;
- Faciliter la préparation de cette transition, tant pour le salarié que pour l'entreprise, en anticipant la transmission des savoirs pour maintenir l'équilibre des équipes ;

Cette étape est cruciale pour sécuriser la transition, aussi bien au niveau personnel que professionnel. En 2024, la problématique de la retraite représente 19% des entretiens et sollicitations gérés par le Service Social, témoignant de l'importance croissante de ce sujet dans le contexte actuel.

- [Logement](#)

Le logement, représentant 4% des demandes, est une problématique en hausse, avec des répercussions notables sur la vie professionnelle. Ce sujet est central pour de nombreuses familles, car il constitue une part significative de leur budget. L'accès ou le changement de logement dans des conditions optimales reste un défi, aggravé dans notre région par une pénurie persistante de biens disponibles et des loyers souvent très élevés.

Les salariés peuvent se retrouver en difficulté face à des situations telles que le mal-logement, des loyers trop onéreux, ou un logement inadapté à leur situation familiale, souvent après un bouleversement personnel. Dans ce contexte, le Service Social en service de santé au travail

oriente et fait le lien avec les professionnels tel qu'Action logement, les services sociaux du département.

- **Vie Privée**

La sphère privée implique de nombreuses responsabilités et peut être affectée par divers événements tels que les séparations, le rôle d'aidant familial ou la gestion des contraintes quotidiennes. C'est un domaine d'intervention particulièrement sensible, car une problématique dans ce contexte peut entraîner des répercussions transversales sur d'autres aspects, comme le logement, le budget ou l'organisation familiale. Par exemple, une séparation peut générer des défis liés à l'hébergement, au mode de garde, ou à la gestion financière.

Les demandes dans ce domaine sont souvent complexes et nécessitent un accompagnement multiplié, impliquant la mobilisation de dispositifs spécifiques et la création de partenariats adaptés. Les difficultés, majoritairement d'ordre organisationnel, qui en découlent peuvent avoir un impact significatif sur la vie professionnelle, créant un besoin d'équilibre entre les deux sphères.

Avec l'augmentation du nombre d'aidants familiaux et la croissance des familles monoparentales en lien avec la hausse des séparations et divorces, la thématique de la Vie Privée représente cette année 2% des interventions du Service Social. Chaque situation appelle une prise en charge personnalisée et des réponses sur mesure, adaptées à la diversité des besoins exprimés que nous ne pouvons proposer dans le cadre des services de santé au travail. Nous réorientons donc auprès du secteur et des partenaires de notre réseau pour que le salarié puisse trouver des solutions.

LES MOYENS MIS EN OEUVRE

Pour répondre efficacement aux sollicitations et apporter des solutions adaptées aux problématiques rencontrées, le Service Social déploie une gamme d'interventions complémentaires.

Dans la majorité des cas, l'activité repose sur l'information des salariés concernant leurs droits, notamment en matière de logement, santé, retraite, et autres domaines clés.

Une autre part essentielle de cette mission consiste à accompagner les salariés dans leurs démarches administratives, qu'il s'agisse de l'ouverture de droits ou de la gestion des procédures liées, telles que les demandes de Numéro Unique pour le logement, les dossiers RQTH, ou encore les démarches liées à la retraite. De plus, la collaboration avec des partenaires externes et internes est au cœur des actions du Service Social. Ces partenariats permettent de répondre aux besoins spécifiques des salariés, notamment lorsque certaines demandes dépassent le cadre des compétences du Service Social. Ainsi, des interlocuteurs privilégiés tels qu'Action Logement, la Sécurité sociale, la CARSAT, ou encore les services de prévoyance peuvent être sollicités.

Dans les situations nécessitant une expertise particulière, l'Assistante Sociale mobilise son réseau professionnel, que ce soit au sein de l'entreprise ou auprès d'organismes externes, pour orienter les salariés vers les interlocuteurs les plus appropriés et garantir une prise en charge

adaptée à chaque cas.

CONCLUSIONS ET PRECONISATIONS

Le maintien de nos équipes sur le terrain a permis aux équipes médicales de bien identifier notre service. Nos Assistantes Sociales s'intègrent parfaitement aux équipes de l'**AISMT13** dans leur format de travail, leurs attentes et leur quotidien.

Un travail de proche collaboration avec le service de Médecine du Travail restera engagé afin de conserver un lien en dehors des temps de permanence sur site. La communication est bien établie et régulière. Elle s'exerce dans les deux sens et dans un climat de confiance ce qui permet une excellente collaboration et de rester au plus près des besoins des salariés. La poursuite du dispositif en 2025 s'engagera dans cette continuité.

Nous remercions les équipes des différents centres pour leur accueil et leur confiance lors de nos passages sur les centres.

2. BILAN CME

INTRODUCTION

Je fais partie de la Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (CPDP) depuis mi-mars 2022, où j'interviens à temps plein. La CPDP est une équipe pluridisciplinaire composée d'une assistante de direction, d'un médecin coordinateur, d'une chargée de maintien dans l'emploi, d'une chargée de mission ergonomie, d'une infirmière et d'une assistante de service social.

Dans le cadre de leurs missions, les services de santé au travail ont pour obligation de favoriser le maintien en emploi des salariés. Concrètement, cela consiste à anticiper la perte d'un emploi pour des raisons de santé ou à soutenir un salarié en difficulté pour rester dans son poste.

L'objectif est de détecter précocement les risques de désinsertion professionnelle, en collaboration avec le médecin traitant et le médecin conseil. Les visites médicales de reprise ou de pré-reprise permettent d'échanger avec le salarié, d'identifier ses difficultés et d'évaluer ses capacités. En fonction de la situation, le médecin du travail peut alors orienter le salarié vers la cellule.

LA MISSION PRINCIPALE DE LA CELLULE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI EST DE :

- Faire connaître les dispositifs et acteurs en faveur du maintien en emploi des salariés menacés d'inaptitude.
- Proposer des solutions pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle le plus en amont possible pour les personnes à risque d'inaptitude.
- Améliorer la coordination entre les différents acteurs du maintien en emploi.
- Rétablir la confiance du salarié dès que possible.
- Informer, accompagner et guider dans les démarches administratives (invalidité, reprise à temps partiel thérapeutique, dossier de maladie professionnelle, dossier de retraite,

demande auprès de la MDPH).

- Orienter vers les organismes compétents et les interlocuteurs appropriés.
- Assurer le lien avec les structures partenaires impliquées dans le maintien en emploi (Cap Emploi, service social de la CARSAT, CEP, etc.).
- Garantir la cohérence entre les discours médicaux, sociaux et professionnels.
- Obtenir les bilans nécessaires pour éclairer les choix et les décisions.
- Mobiliser le salarié autour d'un projet professionnel, en le rendant acteur de celui-ci.
- Adapter ce projet aux possibilités et aux volontés de l'employeur.

PROCEDURE D'INTERVENTION POUR LE MEDECIN DU TRAVAIL SOUHAITANT SAISIR LA CELLULE :

1. Compléter la fiche de signalement.
2. Transmettre cette fiche à l'adresse électronique de la CME.
3. Bénéficier de l'accompagnement de l'équipe pluridisciplinaire, en tenant compte des difficultés rencontrées.
4. Suivre l'avancement du dossier lors des passages réguliers en commission.
5. Retour d'informations au médecin du travail référent de l'entreprise du salarié (qui a fait l'orientation vers la cellule).

Pourquoi orienter un salarié vers la CME :

- Gagner du temps pour le médecin du travail face à des situations complexes.
- Trouver des solutions adaptées pour chaque salarié (aménagement de poste, orientation vers des organismes de bilan de compétences, demande d'invalidité, RQTH, retraite, etc.).
- Apporter un regard croisé et un diagnostic technique grâce à l'expertise de la CME.

LES CHIFFRES CLES

145 personnes reçues



372 entretiens

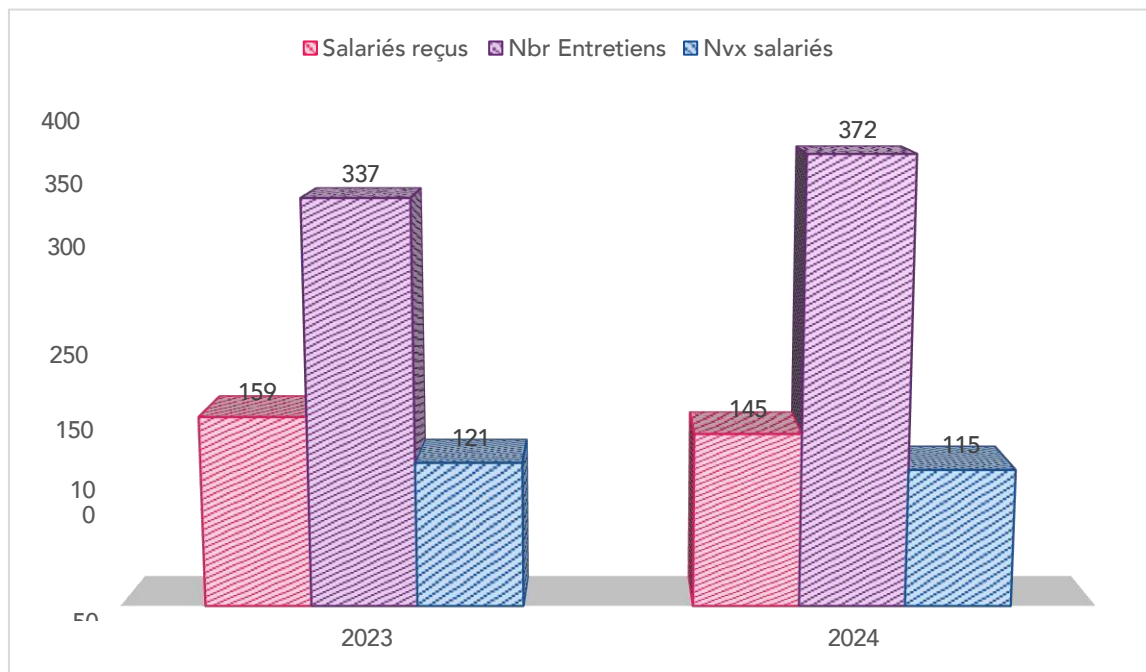


*161 entretiens en face à face
114 courriels*

97 entretiens téléphoniques



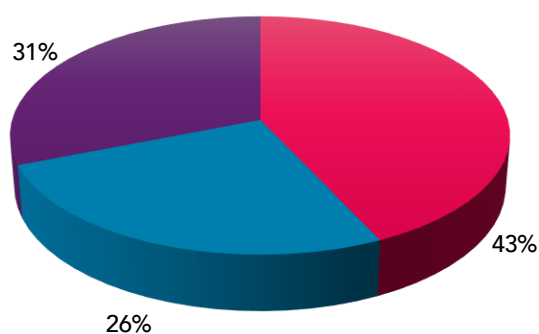
COMPARATIF ET EVOLUTION DE L'ACTIVITE



Cette année la cellule maintien en emploi a intégré 412 personnes, **seulement 115 ont été orientés vers l'assistante de service social**. Selon la méthode JABES&PARAY, l'assistante sociale devrait rencontrer tous les salariés intégrés en CPDP pour une analyse globale de la situation.

RENCONTRES AVEC LES SALARIES

Cadre des Entretiens



■ RdV ■ Tel ■ Mail

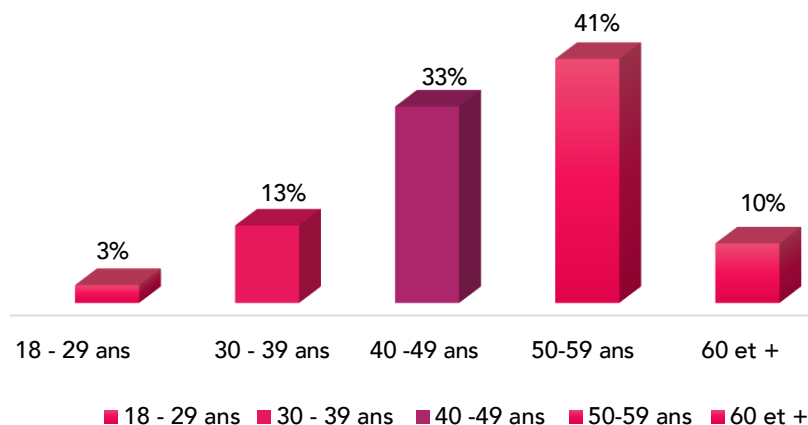
Tous les entretiens sont effectués lors des **permanences** en face à face. Ce cadre privilégié permet d'instaurer plus rapidement la relation de confiance et de prendre connaissance en profondeur de la situation rencontrée et de l'ensemble des éléments et des justificatifs. Ces rencontres de visu permettent d'intervenir plus rapidement et plus efficacement.

Les **échanges téléphoniques** permettent d'accompagner les personnes en arrêt maladie, d'éviter à certains salariés de quitter leur poste de travail, ces entretiens sont aussi facilitants du fait de l'éloignement géographique (bureau basé à Vitrolles). En ce qui concerne les **courriels**, c'est un outil qui a pour objectif d'échanger avec les partenaires, les services internes, mais aussi le suivi et la transmission avec les salariés concernés. Dans ce contexte il représente une part importante des entretiens car de nombreuses démarches se font de façon dématérialisée et nécessitent des transmissions d'informations importantes par mail.

LES SUJETS MOBILISANT LES SALARIES

L'action du Service Social s'articule autour d'accompagnements relatifs à plusieurs problématiques : la maladie, l'invalidité, le handicap, la retraite, le budget, le logement ... L'objectif principal étant d'apporter une aide personnalisée en fonctions des demandes et des besoins.

REPARTITION PAR AGE



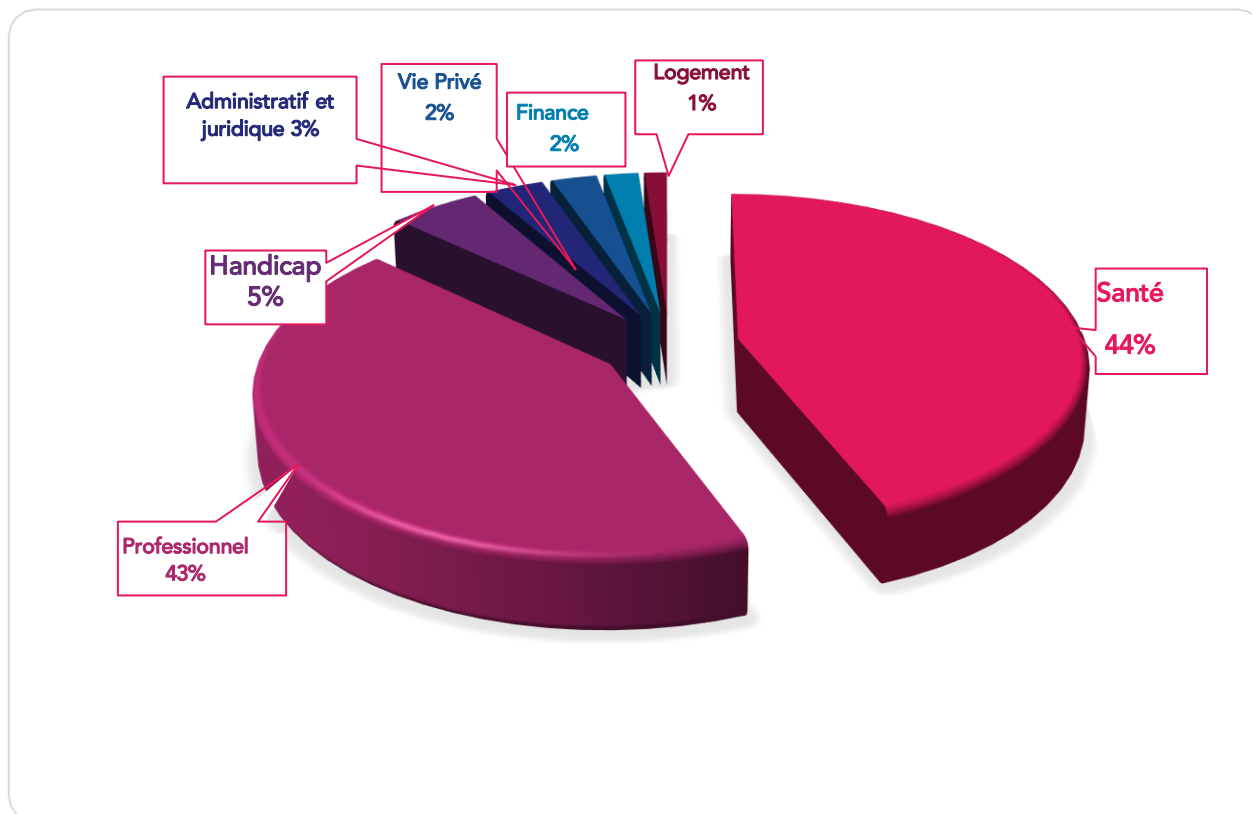
L'âge des personnes rencontrées va de **18 ans** à plus de **60 ans** avec cette année encore une nette prédominance pour la tranche **50 – 59 ans**.

Le Service Social s'engage à fournir un accompagnement personnalisé, adapté aux besoins et attentes exprimés par chaque salarié. L'intervention de l'Assistante Sociale permet :

- De faciliter la résolution des problématiques rencontrées par les salariés, en apportant des solutions rapides et efficaces ;
- D'offrir un appui technique dans le traitement de dossiers complexes à forte
- implication sociale, en complément des actions menées par les Ressources Humaines.

- Ce soutien individualisé vise à répondre de manière ciblée et opérationnelle aux enjeux spécifiques de chaque situation.

LES SUJETS MOBILISANT LES SALARIES



L'action du Service Social s'articule autour d'accompagnements relatifs à plusieurs problématiques : la maladie, l'invalidité, le handicap, la retraite, le budget, le logement ... L'objectif principal étant d'apporter une aide personnalisée en fonctions des demandes et des besoins.

Le Service Social a, cette année, été sollicité sur des demandes et des problématiques très diverses.

Le Service Social s'engage à fournir un accompagnement personnalisé, adapté aux besoins et attentes exprimés par chaque salarié. L'intervention de l'Assistante Sociale permet :

- De faciliter la résolution des problématiques rencontrées par les salariés, en apportant des solutions rapides et efficaces ;
- D'offrir un appui technique dans le traitement de dossiers complexes à forte implication sociale, en complément des actions menées par les Ressources Humaines.

Ce soutien individualisé vise à répondre de manière ciblée et opérationnelle aux enjeux spécifiques de chaque situation.

- Santé, Professionnel & Handicap

La santé et le handicap occupent une place centrale dans les sphères professionnelle et personnelle, reflétant leur impact croissant sur le bien-être des salariés et la dynamique des entreprises. Les maladies chroniques ou invalidantes peuvent engendrer de multiples problématiques nécessitant des accompagnements diversifiés. Dans le cadre professionnel, ces situations impliquent souvent des ajustements tels que l'aménagement du temps de travail ou du poste, des perturbations des revenus, et parfois un isolement social accru. Sur le plan personnel, elles peuvent compliquer la gestion du quotidien, ce qui, par effet de ricochet, impacte l'activité professionnelle, notamment pour les salariés contraints de réduire leur engagement au travail.

Par ailleurs, le nombre croissant d'aidants familiaux parmi les salariés amplifie ces enjeux, tout comme l'application renforcée de la **loi Santé au Travail** adoptée en août 2022, qui met davantage l'accent sur la prévention des risques et le maintien en emploi. Ces facteurs contribuent à faire de la thématique Santé, Professionnel et Handicap une priorité en 2024, représentant un volume conséquent des interventions du Service Social, d'autant plus en dans le cadre de la PDP.

L'Assistante Sociale joue un rôle clé en apportant un soutien moral aux salariés concernés et en les accompagnant dans les démarches administratives complexes, notamment la constitution des dossiers RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et l'accès aux droits liés à l'invalidité, à la maladie ou à l'inaptitude. En étroite collaboration avec le service des Ressources Humaines (et la prévoyance ou tout acteur spécifique à l'adhérent), elle s'assure que les solutions proposées soient adaptées aux spécificités de l'entreprise tout en répondant aux besoins des salariés. Ce travail conjoint favorise une prise en charge globale et efficace, inscrite dans une démarche de prévention et de soutien durable.

- Retraite

Dans le cadre professionnel, la retraite demeure une préoccupation majeure, en particulier pour les salariés en fin de carrière. La réforme des retraites, récemment mise en place, accentue les interrogations et les inquiétudes, surtout pour ceux directement touchés et proches du départ. Cette réforme bouleverse les calendriers prévus, reporte certains départs et engendre une attente prolongée pour les salariés désireux de se projeter et de planifier leur avenir.

L'accompagnement des salariés dans cette phase charnière constitue une part essentielle du rôle de l'Assistante Sociale. Elle intervient pour :

- Soutenir les collaborateurs dans l'évaluation de leurs droits et du montant de leur retraite, afin d'identifier le moment le plus opportun pour leur départ ;
 - Faciliter la préparation de cette transition, tant pour le salarié que pour l'entreprise, en anticipant la transmission des savoirs pour maintenir l'équilibre des équipes ;
- Cette étape est cruciale pour sécuriser la transition, aussi bien au niveau personnel que professionnel.

- Logement

Le logement est une problématique en hausse, avec des répercussions notables sur la vie professionnelle. Ce sujet a un impact car il constitue une part significative du budget. L'accès ou le changement de logement dans des conditions optimales reste un défi, aggravé dans notre région par une pénurie persistante de biens disponibles et des loyers souvent très élevés.

Les salariés peuvent se retrouver en difficulté face à des situations telles que le mal-logement, des loyers trop onéreux, ou un logement inadapté à leur situation familiale, souvent après un

bouleversement personnel. Dans ce contexte, le Service Social intervient pour garantir l'ouverture de tous les droits d'aide au logement.

L'accompagnement comprend la constitution de dossiers de demande de logement, la réalisation de recours DALO (lorsque les critères sont remplis) et l'activation de partenariats, notamment avec Action Logement, pour faciliter le relogement ou optimiser la gestion budgétaire.

Cependant, le logement demeure une problématique sociétale majeure, où, malgré les efforts et les actions déployées, les solutions restent souvent insuffisantes face à l'ampleur des besoins recensés.

- **Vie Privée**

La sphère privée implique de nombreuses responsabilités et peut être affectée par divers événements tels que les séparations, le rôle d'aidant familial ou la gestion des contraintes quotidiennes. C'est un domaine d'intervention particulièrement sensible, car une problématique dans ce contexte peut entraîner des répercussions transversales sur d'autres aspects, comme le logement, le budget ou l'organisation familiale. Par exemple, une séparation peut générer des défis liés à l'hébergement, au mode de garde, ou à la gestion financière.

Les demandes dans ce domaine sont souvent complexes et nécessitent un accompagnement multiplié, impliquant la mobilisation de dispositifs spécifiques et la création de partenariats adaptés. Les difficultés, majoritairement d'ordre organisationnel, qui en découlent peuvent avoir un impact significatif sur la vie professionnelle, créant un besoin d'équilibre entre les deux sphères.

LES MOYENS MIS EN OEUVRE

Pour répondre efficacement aux sollicitations et apporter des solutions adaptées aux problématiques rencontrées, le Service Social déploie une gamme d'interventions complémentaires.

Dans la majorité des cas, l'activité repose sur l'information des salariés concernant leurs droits, notamment en matière de logement, santé, retraite, et autres domaines clés.

Une autre part essentielle de cette mission consiste à accompagner les salariés dans leurs démarches administratives, qu'il s'agisse de l'ouverture de droits ou de la gestion des procédures liées, telles que les demandes de Numéro Unique pour le logement, les dossiers RQTH, ou encore les démarches liées à la retraite.

De plus, la collaboration avec des partenaires externes et internes est au cœur des actions du Service Social. Ces partenariats permettent de répondre aux besoins spécifiques des salariés, notamment lorsque certaines demandes dépassent le cadre des compétences du Service Social. Ainsi, des interlocuteurs privilégiés tels qu'Action Logement, la Sécurité sociale, la CARSAT, ou encore les services de prévoyance peuvent être sollicités.

Dans les situations nécessitant une expertise particulière, l'Assistante Sociale mobilise son réseau professionnel, que ce soit au sein de l'entreprise ou auprès d'organismes externes, pour orienter les salariés vers les interlocuteurs les plus appropriés et garantir une prise en charge adaptée à chaque cas.

CONCLUSIONS ET PRECONISATIONS

L'orientation vers la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle représente un gain de temps important pour le Médecin du Travail. Plus l'orientation est effectuée en amont, plus l'accompagnement du salarié peut être approfondi dans la gestion de son dossier. Cela permet d'établir rapidement un plan d'action visant à préparer au mieux l'avenir du salarié dans de bonnes conditions. Cette anticipation favorise un suivi constructif et une issue positive pour les salariés, grâce à la coopération de l'équipe pluridisciplinaire et partenariale. Pour l'année 2024, des ateliers ont été mis en place, abordant des thématiques telles que l'inaptitude et la suite du parcours professionnel, l'information sur la retraite, la dynamisation des ressources, les dispositifs d'évolution professionnelle et la nutrition.

Participer à des ateliers tels que ceux proposés pour les salariés en arrêt maladie présente un intérêt majeur pour leur bien-être et leur préparation à la reprise du travail. Ces ateliers offrent des informations pratiques et des outils adaptés pour mieux gérer l'inaptitude, anticiper la retraite, dynamiser les ressources personnelles ou encore se réorienter professionnellement. Ils permettent aux salariés de rester connectés à leur parcours professionnel, de se sentir soutenus dans leur transition et d'acquérir des compétences pour gérer les défis de la maladie et de l'isolement. En outre, ces ateliers facilitent l'intégration dans une démarche proactive de maintien en emploi, renforçant ainsi la confiance et l'autonomie des salariés.

Il est essentiel que les Médecins du Travail orientent les salariés en arrêt maladie vers ces ateliers, car cela permet de proposer un accompagnement complet et préventif en amont de la reprise du travail. En les orientant, les Médecins du Travail jouent un rôle clé dans la prévention de la désinsertion professionnelle et le soutien à la réintégration progressive au travail.

5/ LE BILAN DE LA COMMUNICATION A NOS ADHERENTS

1. COMPOSITION DU COMITÉ ÉDITORIAL (16 personnes)

- La Directrice
- La Directrice des Ressources Humaines
- Le Directeur adjoint
- 4 Médecins du travail
- 1 IDEST
- 1 ATST
- 1 Assistante médicale
- 1 Coordinatrice IPRP pôle prévention
- 1 IPRP
- 1 Psychologue
- 1 Assistante pôle prévention
- 2 Chargées de communication

2. ZOOM SUR QUELQUES ACTIONS DE COMMUNICATION POUR LES ADHÉRENTS

- **Newsletter régionale mensuelle** : le premier jeudi de chaque mois
- **Thématiques des articles publiés sur le site internet** :
 - Découvrez le projet de service 2023-2028 de l'AISMT13
 - Comprendre les risques émergents avec des fiches pour employeurs et salariés
 - Les Rencontres Santé-Travail 2024 : la prévention des risques professionnels, un sport d'équipe
 - Salariés saisonniers : Actions de Formation et de Prévention (AFP)
 - SEV 2024 : La vaccination, un moyen de prévention efficace
 - Retour sur les Rencontres Santé-Travail 2024
 - [Collection vidéo] Les 6 catégories de facteurs de risques psychosociaux de Gollac
 - La Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle, un partenaire pour les employeurs et leurs salariés
 - Focus sur la prévention du risque routier professionnel
 - Retour sur les Journées de la Sécurité Routière au Travail 2024
 - Anticiper les fortes chaleurs au travail : protéger la santé des salariés
 - Rendez-vous du 17 au 21 juin pour la Semaine de la Qualité de Vie au Travail
 - Mieux dormir pour s'épanouir au travail : tout savoir sur le sommeil
 - Télétravail : comment éviter le risque d'hyperconnexion ?
 - Dirigeants et travailleurs indépendants : faites le point sur votre santé !
 - Octobre rose : ensemble contre le cancer du sein !
 - Travailler et bien vieillir : c'est possible !
 - Traçabilité des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) : où en est-on ?
 - Mois sans tabac 2024 : on arrête ensemble !
 - Movember : ensemble pour la santé des hommes
 - Les experts de la prévention en action : la 1ère saison du nouveau podcast régional est disponible !
- **De nombreuses ressources AISMT13** (vidéos, affiches, fiches synthétiques etc.), Présanse Paca-Corse (livret de prévention, vidéos, replay webinaires etc.), Présanse et partenaires institutionnels > à retrouver sur notre nouvelle page, la « [Biblio'prev](#) ». Ici, deux solutions pour trouver votre ressource : accédez au moteur de recherche ou laissez-vous guider par dossier thématique.
- **LinkedIn** : minimum 2 statuts/semaine

6/ LE BILAN DES ACTIONS DU PROJET DE SERVICE ET DES ACTIONS DU CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM) (ÉTAT D'AVANCEMENT).

6.1 LE PROJET DE SERVICE 2023 - 2028

Le Projet de service de l'AISMT13, élaboré par la Commission Médico-Technique, a été actualisé au 22 Juin 2023.

Constitué sur la base d'une analyse des besoins des entreprises adhérentes et de leurs salariés en matière de « Prévention des risques professionnels » et de « Santé au travail », le projet de service 2023 - 2028 définit 7 actions prioritaires de notre service.

- **Fiche 1 :** Besoins règlementaires : suivi individuel et conseils auprès de l'employeur
- **Fiche 2 :** Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) en faveur d'une promotion de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
- **Fiche 3 :** Risques émergents : défis d'aujourd'hui et de demain (Lumière bleu, Perturbateurs endocriniens, Nanoparticules, Télétravail, Champs électromagnétiques, Risque biologique)
- **Fiche 4 :** Travailleurs intérimaires : améliorer le suivi individuel en santé et sécurité au travail
- **Fiche 5 :** Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
- **Fiche 6 :** Troubles Musculosquelettiques
- **Fiche 7 :** Favoriser l'accompagnement des TPE-PME à la prévention du risque chimique

FICHES ACTIONS	REFERENTS ACTION
Fiche 1 : Besoins réglementaires : Suivi individuel / Conseils auprès de l'employeur.	Mme Laure ATLAN – Coordinatrice des IDEST Mme Camille JORIO - IDEST
Fiche 2 : Prévention Risques Psycho-Sociaux (RPS) en faveur d'une promotion de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)	Mme Magali CHEVASSU - Psychologue Mme Charlène CANET - IDEST
Fiche 3 : Risques émergents (Lumière bleue, Perturbateurs endocriniens, Nanoparticules, Télétravail, Champs électromagnétiques).	Dr Valérie SPINELLI – Médecin du Travail
Fiche 4 : Travailleurs intérimaires.	Mme Marianne CAZENTRE – Chargée Relations adhérents Dr Elisabeth IBERT – Médecin du Travail Dr Raphaëlle AGOSTINI – Médecin du Travail
Fiche 5 : Prévention de La Désinsertion Professionnelle (PDP)	Dr Laurence MARTINEZ – Médecin du Travail
Fiche 6 : Troubles Musculosquelettiques (TMS).	Mr Jean-Pierre BRUN - Ergonome Mme Françoise CHATRIAN – Technicienne de Prévention
Fiche 7 : Chimie.	Mr Laurent MARZIALE – Ingénieur Risques Chimiques

FA 1 : Besoins règlementaires :

Suivi individuel et conseil auprès de l'employeur

IV. OBJECTIFS

- Améliorer le suivi de l'état de santé des salariés
- Promouvoir le suivi des besoins règlementaires auprès des employeurs

V. BILAN DE L'ANNEE 2024

1. ACTIONS REALISEES

- Nouvel adhérent :
Création de la procédure du parcours nouvel adhérent (PRO28) avec une mise en place à partir du 1^{er} janvier 2025.
- Saisonniers :
Réalisation de deux documents informatifs rappelant la spécificité des contrats saisonniers et des possibilités du suivi de leur état de santé un à visée des adhérents et un ciblant les collaborateurs de l'AISMT13.

Le but étant d'informer/conseiller les adhérents mais aussi d'aider les équipes dans le suivi de l'état de santé des salariés saisonniers.

- Création de la cellule vaccination :

Dans le cadre de l'offre socle, cette organisation vise à élargir l'accès à la vaccination en répondant aux besoins en matière de Santé publique en adéquation avec les évolutions règlementaires des SPSTI.

BUT :

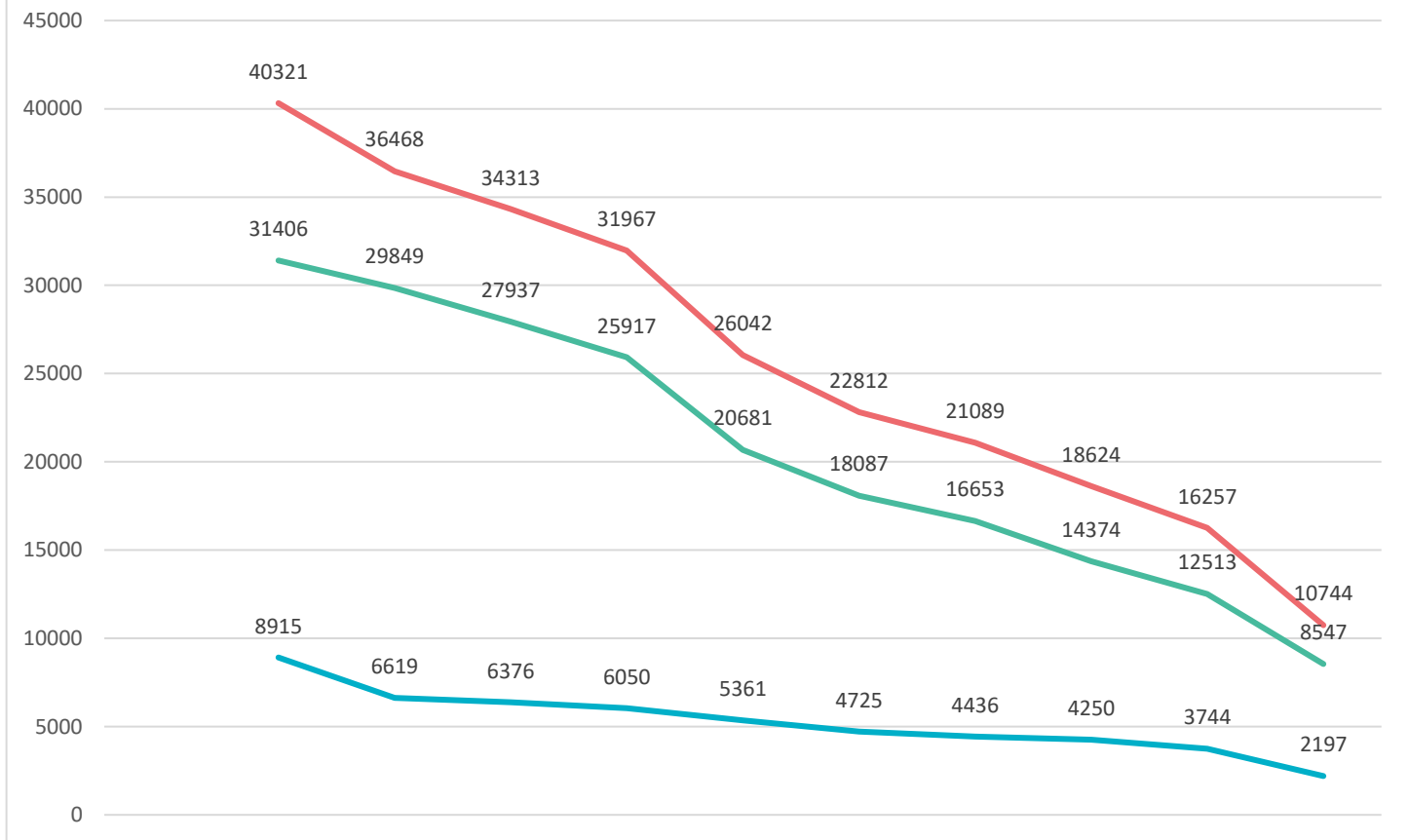
- Répondre uniformément à tous les adhérents de l'AISMT3
- Alléger la charge de travail des EPST

2. INDICATEURS

a. Visites à réaliser (actes prévisionnels jusqu'au 31/12/2023) :

	18/03/2024	15/04/2024	06/05/2024	03/06/2024	04/07/2024	01/08/2024	02/09/2024	03/10/2024	01/11/2024	02/12/2024
Réalisateurs	Nombre d'actes prévisionnels									
Somme IDEST :	31406	29849	27937	25917	20681	18087	16653	14374	12513	8547
Somme MEDECIN :	8915	6619	6376	6050	5361	4725	4436	4250	3744	2197
Somme TOTAL :	40321	36468	34313	31967	26042	22812	21089	18624	16257	10744

EVOLUTION DU NOMBRE DE VISITES A REALISER : ACTES PREVISIONNELS JUSQU'AU 31/12/2023



Nous remarquons une baisse significative des indicateurs sur les visites à réaliser avant le 31/12/2023. Un travail collectif de tous les collaborateurs a été initié tant au niveau des qualifications de dossiers que des actions mises en place au niveau des vacations.

b. La cellule vaccination :

4 adhérents ont fait une demande :

- 3 demandes ont été traitées et réalisées
- 1 employeur n'a pas donné suite

c. Saisonniers :

16 sessions d'Action de Formation et de Prévention ont été réalisées en 2024.
212 salariés ont bénéficié de cette action dans les secteurs 10 et 7.

VI. PROJECTION 2025

a) Suivi des adhérents :

- Suivi voire amélioration de la procédure du parcours primo-adhérents : indicateurs et retours de terrain
- Réflexion sur le suivi des adhérents lorsqu'ils sortent du parcours primo-adhérents

b) Saisonniers :

Rappel des documents auprès des adhérents et des collaborateurs en période estivale

c) Synthèse des relevés de décisions CMT :

Réflexion sur la création d'un document synthétisant les relevés de décisions de la CMT

d) Cellule vaccination :

- Poursuite de la cellule vaccination
- Information auprès des collaborateurs et des adhérents de cette cellule

e) Déclaration des catégories de salariés :

Réflexion sur l'information auprès des adhérents

f) Visites pouvant être à l'initiative des salariés :

Réflexion sur un document et des sensibilisation salle d'attente

g) Salariés ne maîtrisant pas ou peu la langue française lors des visites médicales :

Réflexion pour des partenariats avec des associations locales dont l'un des objectifs est la réinsertion professionnelle.

VII. CONCLUSION

Les membres de la Fiche Action 1 souhaitent améliorer la communication en interne sur leurs actions en 2025.

Les remontées de terrain des collaborateurs permettent d'alimenter les réflexions de cette fiche. Les membres de cette dernière restent à disposition des collaborateurs pour récolter toutes suggestions ou difficultés rencontrées.

FA 2 : Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) en faveur d'une promotion de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

1. Mobiliser l'ensemble des collaborateurs AISMT13 pour mieux repérer des besoins en prévention des RPS dans les entreprises adhérentes :

- Création de livrable (objectif réalisé) :
 - MAJ du questionnaire RPS pour l'intégration dans la FE
 - Création d'un outils Excel pour aider les entreprises à intégrer les RPS dans leur DU
- Sensibilisation interne (ATST et IDEST) : Présentation des RPS et des outils (objectif en cours)

2. Intervenir dans les entreprises adhérentes pour répondre aux besoins en prévention des RPS et les accompagner sur les démarches QVCT.

Travaux sur le harcèlement sexuel :

- Création de livrable (objectif réalisé)
 - Fiche employeur
 - Fiche salariée
 - Webinaire avec Présanse PACA-Corse
 - Quizz + vidéo pour permettre une sensibilisation salle d'attente ou en entreprise
- Prise de contact avec la maison des femmes pour une collaboration (2025) (objectif en cours)

Travaux sur les addictions :

- Mise à jour de nos outils d'orientation (en cours)
- Supports de sensibilisation à destination de nos adhérents demandeurs (objectif réalisé)

3. Accompagner les adhérents dans la gestion des événements graves

- Création de livrable
 - Fiches de prévention primaire, ciblées par secteur d'activité, pour prévenir au mieux la venue d'un événement grave (en cours)
- Création d'une cellule événement grave permettant d'intervenir en entreprise en binôme : psychologue/IDEST ou médecin, formation des psychologues, 3 IDEST et 1 médecin, plusieurs essais concluants ont été faits en entreprise en binôme psychologue et IDEST. En projet 2025 : agrandissement de la cellule, ouverture de la formation à d'autres IDEST et médecins, recrutement en cours pour une formation prévue en mars 2025. (en cours sur 2024 continué en 2025)

4. Repérer et orienter les salariés en situation de souffrance psychologique au travail (réalisé)

5. Organiser des actions collectives d'informations sur la prévention des RPS et troubles associés (Stress, Burn Out, troubles des conduites addictives d'adaptation, harcèlement moral et/ou sexuel, prévention des conflits...) et la promotion de la QVCT à destination des entreprises adhérentes

Création de livrables : Supports de sensibilisation réalisés sur :

- Les harcèlements moral et sexuel (réalisé)
- La prévention des conduites addictives en contexte professionnel (réalisé)
- La prévention/gestion des conduites agressives (réalisé)
- Gestion du stress (réalisé)
- Prévention du Burn Out (en cours)
- En Collaboration avec la FA PDP : création d'ateliers employeurs et salariés visant à prévenir les RPS pour limiter le risque de désinsertion professionnelle (objectif en cours)

6. Améliorer le recensement et l'exploitation des indicateurs de santé en lien avec les RPS et la QVCT (à faire)

FA 3 : Risques Emergents

Défis d'hier et d'aujourd'hui

TOURNEE FA3

- Les sensibilisations internes pour la montée en compétence des EPST sur les risques émergents se sont poursuivies en 2024 (mise à jour des connaissances, intégration des nouveaux embauchés), en présentiel et distanciel à destination de l'ensemble des collaborateurs AISMT13.
- Report des sensibilisations sur l'IA et le Voice picking au 1er trimestre 2025 (pour des raisons de conflit d'agenda).

Date	Thème
Lundi 12 février 2024	Les perturbateurs endocriniens
Lundi 17 juin 2024	La lumière bleue
Mardi 17 septembre 2024	Les champs électromagnétiques

JST 18 au 22 mars 2024 : Prévention de la sédentarité

- En cette année des Jeux Olympiques et paralympiques, **le réseau Présanse a choisi "La prévention des risques, un sport d'équipe"** comme thématique de la **5e édition de ses Rencontres Santé-Travail**.
- Au niveau des SPSTI de Paca-Corse, les actions ont ciblé la **prévention de la sédentarité au travail** et la promotion de l'activité physique et sportive.
- L'AISMT13, au travers de la FA3, a choisi de proposer des ateliers salle d'attente sur le thème de la prévention de la sédentarité au travail.
- Ainsi le groupe de travail « sédentarité » a créé des outils et formé les animateurs pour l'animation d'ateliers salle d'attente (déroulement des ateliers, informations, affiches, quizz...).
- Au total : **299 salariés** ont été sensibilisés et **plus de 90% d'entre eux ont désormais envie de changer leurs habitudes au travail et de bouger davantage ! 270 entreprises touchées sur les 13 centres participants.**

Groupe Perturbateurs Endocriniens

- Le groupe de travail FA3/PE participe à des réunions dans le cadre du PRST4 avec la DREETS et la CARSAT :
 - Dans le cadre du projet de sensibilisation salariés/entreprises, la population cible a été établie : il s'agit d'élaborer des actions à destination des femmes en âge de procréer des métiers de la coiffure.
 - La possibilité d'une étude innovante avec la mise en place de bracelets en silicone (après contact avec la plateforme CRÉER (CHU, Dr Sari-Minodier), le réseau RES, Kudzu et Cerballiance a été investi mais n'a pu aboutir en raison d'un manque de budget pour l'évaluation épidémiologique de l'étude.
 - Finalement le groupe s'oriente sur la participation en 2025 à une étude nationale pilotée par l'INRS sur l'impact du résorcinol sur la fonction thyroïdienne chez les coiffeuses, étude à mener en parallèle avec l'offre socle du service (mise à jour et/ou création des FE chez les coiffeurs adhérents).
- Le 26 mars 2024 webinaire Présanse PE.
- Le 24 avril, communication interne pour The European Hormone Day.
- Le 6 juin 2024, participation à une table ronde au Congrès National de Médecine du Travail.
- Du 24 au 26 mars 2024, webinaire Présanse PE septembre 2024, participation et animation de la journée SOMETRAV sur les perturbateurs endocriniens.

Travail préparatoire

- Préparation des sensibilisations internes prévues le 1^{er} trimestre 2025 (bibliographie, mise en forme, organisation) pour :
 - Intelligence artificielle
 - Voice picking
- Préparation du webinaire Présanse Intelligence artificielle du 4 février 2025.

Alertes internes et adhérents

- Mpox (interne)
- Coqueluche (interne et adhérents)
- Lissage brésilien (interne et adhérents)

Octobre – Produits de lissage brésilien : mise en garde de l'ANSES

Suite à une alerte de l'ANSES, nous avons partagé dans nos ressources une [fiche synthétique sur les mises en garde](#) concernant les produits de lissage brésilien. Un [mailing ciblé](#) a été envoyé à nos 150 contacts adhérents du secteur de la coiffure, avec un taux d'ouverture d'environ 45%.



Communication interne

Sur l'année – Lettres internes mensuelles



Travail étroit avec la Cellule Communication

- Lettres internes mensuelles
- Flash adhérent

- Site internet (mise à jour des fiches adhérents et salariés)

Octobre – Fiches risques émergents (FA3)



6 fiches internes sur les risques émergents

ont été mises à jour pour les équipes.

De quoi parle-t-on ? Quels postes sont concernés ?
Où en est la réglementation ? Etc.

Fiches à dispo sur :

G:\4_Projet de service\2023-2028\FA3 - Risques émergents\Fiches internes

FA 4 : Améliorer le suivi individuel en santé

Et sécurité des travailleurs temporaires

SOMMAIRE :

- I. Composition du groupe
- II. Réunions du groupe
- III. Objectifs
- IV. Actions
- V. Bilan 2024
- VI. Forces et Faiblesses
- VII. Prévisions 2025

I. Composition du groupe

Référentes :

- Docteur Elisabeth IBERT, Médecin du travail
- Docteur Raphaëlle AGOSTINI, Médecin du travail
- Madame Marianne CAZENTRE, Chargée des Relations Adhérents

Membres :

- Monsieur Aymeric DELON (IDEST)
- Madame Ingrid GRECO (Assistante de gestion Secteur Intérim)
- Madame Cécile LAFOREST (ATST)
- Madame Valérie CORNUEZ (ATST)
- Madame Lory MEOT (Assistante médicale)

II. Réunions du groupe

Les réunions se sont tenues :

- 20 février 2024
- 08 avril 2024
- 25 juin 2024
- 17 septembre 2024
- 25 novembre 2024

III. Objectifs du projet de service 2023-2027

Les objectifs concernant la Fiche Action 4 sont :

1. Informer / sensibiliser aux risques professionnels les agences d'emploi, les entreprises utilisatrices et les travailleurs intérimaires.

2. Favoriser la collaboration entre tous les partenaires concernés (agences d'emploi, entreprises utilisatrices, branches professionnelles, CPNSST, FASTT, les SSTI PACA).
3. Mettre en place un suivi individuel adapté en fonction des risques professionnels : protocole, fiche de renseignement, etc.

IV. Actions

1. Prévenir les risques professionnels

- Connaître les entreprises utilisatrices et les postes de travail où sont missionnés les salariés intérimaires
- Informer/sensibiliser aux risques professionnels les agences d'emploi, les entreprises utilisatrices et les salariés intérimaires par la conduite d'actions de prévention
- Mettre en place une collaboration pérenne entre les préventeurs concernés = agences d'emploi, entreprises utilisatrices, PRISM'EMPLOI, Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité au Travail (CPNSST)
- Promouvoir les outils d'aide développés par les branches professionnelles, les SPSTI, l'AISMT13 (= portail intérimaire, fiche régionale, CARSAT-SE...)

2. Surveiller l'état de santé des salariés intérimaires

- Suivi individuel adapté en fonction des risques professionnels : protocoles, fiches de poste....
- Imposer la transmission de la fiche de renseignements du salarié intérimaire (complétude de la fiche, connaissance de l'EU et de son SPSTI, ...)

3. Prévenir la désinsertion professionnelle

- Informer les AE de l'existence d'une cellule Maintien en Emploi
- Imposer la transmission de la fiche de renseignements du travailleur intérimaire (complétude de la fiche, connaissance de l'EU et de son SPSTI, ...)
- Accompagner les salariés intérimaires présentant un risque de sortir de l'emploi

V. Bilan 2024

- Petits-déjeuners de l'intérim à Vitrolles et Arles
- Envoi de newsletters pour informer nos Agences d'Emploi
- Rencontres avec les AE : retours positifs (les AE sont dans l'attente de ce type d'échange)
- Renfort médecin 100% intérim
- Organisation validée par la CMT (voir annexe)
- Prise de contact avec le FASTT
- Réunion préparatoire pour la mise en place d'une collaboration avec la cellule PDP
- Tableau de suivi des rencontres Agence (rdv et petits-déjeuners)
- Questionnaire en cours de finalisation

Visites vs convocations 2024

Type d'individu	Mois	Convocations	RDV honorés	Excusés	Non Excusés	Absents
Intérimaire	1	228	184	18	25	43
	2	280	238	11	31	42
	3	259	196	36	27	63
	4	278	203	27	48	75
	5	329	258	29	42	71
	6	272	202	27	43	70
	7	309	240	20	49	69
	8	215	163	7	45	52
	9	256	205	17	33	50
	10	376	312	19	44	63
	11	282	209	35	37	72
	12	287	227	16	44	60
Intérimaire		3371	2637	262	468	730

Visites vs convocations 2023

Type d'individu	Mois	Convocations	RDV honorés	Excusés	Non Excusés	Absents
Intérimaire	1	198	170	0	28	28
	2	157	140	0	17	17
	3	244	221	0	23	23
	4	164	139	0	25	25
	5	220	180	0	40	40
	6	188	159	0	29	29
	7	254	219	0	35	35
	8	219	196	0	23	23
	9	162	146	0	16	16
	10	178	147	13	18	31
	11	287	206	30	49	79
	12	234	179	16	37	53
Intérimaire		2505	2102	59	340	399

Détail par secteur

Étiquettes de lignes	Convocations 20	RDV Honorés 20
1	296	243
2	110	82
3	738	594
4	197	154
5	145	122
6	206	143
7	712	556
9	223	158
10	106	85
INTERIMAIRE	632	495
INTERMITTENT DU SPECTACLE	6	5
Total général	3371	2637

VI. Forces et Faiblesses

1. Les Forces

- Nouvelle organisation = hausse des visites + retours positifs des AE
- Mise en place de vacations 100% intérimaires

2. Les Faiblesses

- Créneaux non disponibles sur certains centres
- Manque de temps pour rencontrer les agences
- Précarité du secteur Intérim (méconnaissance des risques, méconnaissance des UE) et turn-over des salariés permanents

VII. Prévisions 2025 :

- Organisation d'une journée 100 % intérim alliant visites médicales/entretiens infirmiers et action de prévention par des ATST en salle d'attente
- Refaire la page Intérimaires de notre site internet
- Proposition d'actions de sensibilisation sur des thématiques différentes = bruit, addictions, hygiène de vie alimentation/sommeil, travail sur écran, TMS ...

☞ Elaborer des flyers sur chaque thématique et les diffuser auprès des AE.

FA 5 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Date	21/01/2025
Référente de la FA	Laurence MARTINEZ – médecin coordonnateur PDP
Participants	Laurence ESCOFFIER – ATST Haude BRAULT - IPRP Florence CHIRON – IDEST Delphine BESNARD – IDEST Laurence DE CARO – IDEST Victoria KRIKORIAN – Assistante médicale Véronique BONNIERE - IDEST Nathalie RE-DUMAZET – Médecin du travail Filomène GIGLIO – responsable opérationnelle CPDP Alice LOISON - psychologue du travail Anaïs CASANOVA – IDEST Danielle BARROYER – Médecin du travail Aurore ROCHE - IDEST

Le bilan ci-dessous présente les actions menées par les membres de la fiche action PDP tout au long de l'année 2024 :

Au sein de la fiche action, il existe 5 groupes de travail :

1. Atelier aides à domicile :

- L'atelier a été finalisé et effectué auprès de :
 - L'entreprise La Communauté : 2 ateliers ont eu lieu, un à Vitrolles et un à Aubagne : 3 établissements étaient représentés à chaque atelier avec 8 salariés en moyenne présents par atelier
 - Le 04/02/25 : un nouvel atelier sera effectué auprès de l'entreprise STELLA
- Les éléments nécessaires à la dispense de l'atelier sont dans [G:\4. Projet de service\2023-2028\FA5 - Prévention de la désinsertion professionnelle\Atelier aides à domicile](#)
 Objectif : développer l'atelier dans tous les secteurs. Les personnes intéressées peuvent utiliser les films des scénettes au lieu de les jouer le jour J (les demander au besoin à la référente FA).

2. Enquête PDP à 1 an :

Tous les documents permettant de commencer cette enquête sont positionnés dans : [G:\4. Projet de service\2023-2028\FA5 - Prévention de la désinsertion professionnelle](#)

Cette action a pour objectif de :

- Mettre en évidence les actions PDP effectuées par les médecins du travail.
- Evaluer les outils que nous mettons en place dans le cadre de la PDP.
- Elaborer des axes de travail mieux orientés pour une meilleure prévention des risques professionnels et de la désinsertion professionnelle.
- Effectuer des statistiques PDP à l'échelle du service.
- Reprendre la main sur une situation qui ne serait toujours pas satisfaisante malgré l'intervention déjà faite par le médecin du travail.
- Garantir une qualité de service de l'AISMT 13.

Cette action est à déployer dans toutes les EPST. Les questionnaires peuvent être remplis par toute personne de l'équipe.

Les membres présents à la réunion de ce jour se proposent de commencer l'enquête cette année. En cas de questions, se rapprocher de Florence Chiron ou de Delphine Besnard.

Afin d'anticiper l'enquête 2025, il serait intéressant que les assistantes de chaque EPST entrant dans l'enquête puissent tenir à jour un tableau des salariés qui seront à rappeler en 2026. Celui-ci peut être rempli à chaque vacation. Pour rappel, les salariés rappelés sont requêtés par conclusion : inaptitude/restrictions/aménagements de poste.

Les bilans de chaque EPST pourront être adressés à la Cellule PDP : cme@aismt13.fr afin que des statistiques de service soient effectuées.

3. Indice de Risque Prévention de la Désinsertion Professionnelle Adhérent (IRDPA) :

Le questionnaire étant testé à l'échelle du groupe de travail, il a été modifié pour une meilleure efficacité.

La prochaine étape est le déploiement à tout le groupe fiche action PDP. Le document se trouve dans : [G:\4. Projet de service\2023-2028\FA5 - Prévention de la désinsertion professionnelle](#)

Ce questionnaire a pour but de repérer les entreprises pour lesquelles le risque de désinsertion professionnelle des salariés est élevé. Il est rempli par l'employeur à l'occasion d'une visite d'un membre de l'EPST pour une fiche d'entreprise ou une rencontre sur site.

Il est ensuite adressé à la cellule PDP qui analysera les réponses. Les entreprises, via un système de calcul de facteurs de pondération, seront classées en :

- Risque fort
- Risque modéré
- Risque faible

L'équipe CPDP contactera les entreprises, en ciblant en premier les entreprises classées risque fort, pour proposer des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Point de vigilance : lorsque l'outil sera déployé dans le service, il sera nécessaire de formaliser le fait que le questionnaire a été effectué et la date de réalisation.

Point d'évolution : un rapprochement a été fait avec le coordonnateur ATST, qui travaille sur le logiciel « Mon Diagnostic Prévention ». A terme, il serait intéressant que le questionnaire IRDPA soit intégré à ce logiciel. L'étude est en cours.

4. Rapprochement des médecins de soins

Le groupe de travail s'est rapproché des CPTS des Bouches du Rhône.

Nous avons obtenu 5 réponses. Le Dr. Martinez a effectué des entretiens avec chaque CPTS.

Ces CPTS ont pour missions :

- Développement de l'accès aux soins
- Développement de parcours santé patients
- Missions/actions de prévention
- Mission d'amélioration de la qualité et de la pertinence des soins
- Développement de l'attractivité du territoire
- Gestion de crise sanitaire

Les CPTS ayant répondu aux sollicitations sont :

- **CPTS du Pays d'Arles** : collaboration en cours. Le Dr. Barroyer, Mme Giglio et le Dr. Martinez ont fait une intervention dans une séance de formation de médecins généralistes à Maussanne les Alpilles
- **CPTS Etoile** : formation de l'équipe CPDP sur le logiciel ICOPE en cours. Celui-ci aidera la cellule PDP à détecter de façon précoce les salariés de plus de 60 ans fragiles et donc à risque de désinsertion professionnelle. Convention en cours de signature pour mener des actions collectives communes de prévention en santé.
- **CPTS Val Durance** : possibilité d'intervention sur des actions de communications sur le rôle et les missions des SPSTI et sur des actions communes de prévention en santé. Etude en cours pour la signature d'une convention.
- **CPTS Itinéraire santé** : des actions de collaborations sont en cours d'étude : kits salle d'attente (cancer colorectal, cancer du sein par exemple), ateliers entreprise, sensibilisations des professionnels de santé adhérents à la CPTS. Etude en cours pour la signature d'une convention.
- **CPTS Actes Santé** : convention possible afin de mettre en place des actions collectives comme des ateliers. Un formulaire de contact entre les médecins de soins, la CPTS et le SPSTI est utilisable sous réserve de signature de convention. Des actions collectives communes de prévention sont envisagées.

5. Ateliers PDP/RPS

Les ateliers salariés et employeurs sont en cours de finalisation.

Le premier atelier salarié est prévu le 27/02/25 au matin à Marseille.

FA 6 : Troubles Musculosquelettiques (TMS)

2024, année de réalisation des premières actions de terrain

Après une année 2023 de démarrage du PDS, 2024 a vu la concrétisation d'actions de terrain, avec notamment la réalisation des premiers ateliers de sensibilisation TMS-PDP pour des salariées du secteur de l'aide à domicile.

Evolution des objectifs

Deux objectifs généraux structurants demeurent à fin 2024 :

- Agir de façon ciblée en direction de populations à risques particuliers de TMS (OG1), qui se décline en :
 - OG1 - Aides à domicile : Participer à une meilleure prévention des TMS
- Promouvoir les meilleurs outils de dépistage, d'analyse et de prévention des TMS (OG2), qui se poursuit en :
 - OG2 - Exosquelettes : Favoriser la bonne intégration de cette piste de solution à une démarche de prévention des TMS

Les actions qui en découlent sont listées dans le document FA6-TMS_12-2024_VF.

L'objectif général qui consistait à Articuler le probable volet TMS du futur CPOM avec les actions spécifiques du Projet de service (OG3) est caduque, les moyens n'ayant pas pu être réunis pour capitaliser à partir de l'expérimentation CPOM-TMS2022 de parcours d'accompagnement renforcé.

Réalisation de 4 actions

4 actions ont ainsi été conclues en 2024, dont les fiches de synthèse sont annexées :

- Concevoir des réponses spécifiques sur la base des attentes des EPST et des entreprises du secteur ciblé, éventuellement en lien avec les autres fiches actions du PDS.
- Expérimenter deux ateliers conjoints de sensibilisation à destination des salarié(e)s du secteur de l'aide à domicile, l'un portant sur la prévention des TMS et l'autre sur la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Faire un état de l'art du matériel disponible sur le marché.
- Construire une proposition d'action expérimentale en direction des responsables de secteur ou d'organismes d'aide à domicile sur le thème Agir sur l'organisation du travail pour prévenir les TMS.

FA 7 : Favoriser l'accompagnement des TPE-PME à la prévention du risque chimique

- Référent de la Fiche Action :
 - Laurent MARZIALE – IPRP
- Participants à la Fiche Action :
 - Emile BADIEL -ATST
 - Chloé BRAULT – IPRP
 - Danièle CHARRIER – Médecin du travail
 - Séverine DOMALLAIN – ATST
 - Marc GISSLER – ATST
 - Yohann FELIX – IPRP
 - Anaïs PHAN DONG - IDEST

ACTIONS REALISEES EN 2024 :

- Poursuite de la collaboration inter-SPSTI « garage Automobile »
 - Création d'un document de synthèse Inter-SPSTI
- Création d'une base de données « Imprimerie »
- Outil pour recenser l'activité risque chimique
 - Via le logiciel Métier uEgar
- Tester l'outil « Prévention Risque chimique TPE-PME »
 - Outil informatique créé : Questionnaire TPE-PME
- Relance des ateliers risque chimique / Webinaire inter-SPSTI
 - Prêt pour 2025
- Poursuite l'harmonisation de saisie des FDS au sein des EPST
 - Formation des EPST sur Quarks + SAV
- Pistes de réflexion sur la traçabilité des expositions
 - Décret 04/2024 sur la traçabilité des expositions CMR1A/1B
 - Webinaire 07/2024 AISMT13 du pôle Chimie
 - Pour le moment traçabilité des CMR1A/1B + émissions
Via Quarks (Export) et/ou lien : <https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/toxicologie-mise-a-disposition-dun-outil-de-declaration-des-substances-et-procedes-cmr/>
- Communication en septembre, la demande du Docteur Valérie SPINELLI, sur l'acide glyoxylique (alerte ANSES) contenu dans les produits de lissage brésilien (activité de coiffure)
- Participation au développement du site AISMT13 sur le risque chimique
- Mise à jour **annuelle** « des fichiers sources » pour la macro d'analyse FDS inter-SPSTI via Export Général Quarks

- Participation à l'étude de l'INRS sur le Résorcinol/fonction thyroïdienne (Perturbateur Endocrinien en lien avec la FA3) sur l'activité de la Coiffure avec l'appui : Poursuite en Septembre 2025
 - Docteur Valérie SPINELLI
 - Nathalie RAMOUSSE sur l'EvRP Coiffeur / logiciel MAP

ACTIONS POUR 2025 :

- Participation inter-SPSTI au projet d'évolution de la partie risque chimique de l'outil MAP
- Intervention Webinaire régional PACAC AMETRA06/AIST84/AIMST13 sur les « Diisocyanates en février 2025 »
 - Séverine DOMALLAIN est volontaire (IPRP Chimie) pour se former sur ce thème par Cosmin PATRASCU (AMETRA06)
 - Code NAF identifiés des adhérents concernés – 2ème semestre 2025
- Réflexion sur la gestion IBE (réglementaire et recommandé par ANSES) au sein de l'AISMT13 technique/pratique/médicale au sein de la commission périmètre chimie (et plus généralement à l'AISMT13)
 - Protocole ?
- CPOM
- Tracer et Suivre les actions de prévention réalisées par les entreprises à la suite d'une AMT dans le domaine.
- Développer le suivi et la traçabilité des expositions
 - Cf. Outils
- Ateliers « Risque Chimique »
- Application du Questionnaire « Prévention du Risque Chimique TPE-PME »
- Lors de la Visite de repérage AMT
 - Ateliers
 - FE ?
 - MAP ?

UTILISATEURS REGULIERS DU LOGICIEL QUARKS :

- 2 Médecins du Travail
- 9 ATST
- Pôle Chimie : 3 Utilisateurs depuis Mai 2024
 - Mme Domallain Séverine (s.domallain@aismt13.fr)
 - Mr Felix Yohann (y.felix@aismt13.fr)

COMPARAISON ACTIVITE QUARKS AVEC D'AUTRES SPSTI :

Division	Nbre FDS	Nbre produit	Nbre adhérents	Nbre utilisateurs	Nbre Evrc	18	19/101 utilisateurs
AISMT13	1 366	762	383	2 060	275		
Division	Nbre FDS	Nbre produit	Nbre adhérents	Nbre utilisateurs	Nbre Evrc	40	25/63
ODALISANTE	1 728	1 053	619	1930	213		
Division	Nbre FDS	Nbre produit	Nbre adhérents	Nbre utilisateurs	Nbre Evrc	24	88/364
PREVLINK	2 941	2 196	781	3 833	698		

Conclusion :

- 15 utilisateurs régulier du logiciel Quarks hors « pôle chimie »
- **383 adhérents disposent d'une FDS** dans sa structure/base et donc d'une analyse FDS (à minima)
 - 280/383 sont **non archivés**
- On est **autant** « utilisateur » qu'OdalíaSanté et Prevlink (= somme de 3 SPSTI)

SUIVI DES ACTIONS :

SUIVI DES ACTIONS					
Quantitative					
Action	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'entreprises accompagnées dans l'analyse des FDS	65	106			
Nombre d'entreprises accompagnées dans EvR Chimique	7	19			
Nombre d'actions de substitution de produits, d'EPC mis en place	-	-			
Nombre IBE réalisé/tracé par le SPSTI dans le logiciel métier	-	-			
Nombre de sensibilisations salariés (AMT) / Sensibilisation atelier	4	22			
Nombre d'actions de métrologie (polluants, QAI) réalisées	26	23			
Qualitative					
Action	2023	2024	2025	2026	2027
Suivi des actions préconisées (T+3/6 mois)					

Remarque :

Une évaluation du risque chimique passe forcément par un recueil de FDS auprès de l'adhérent **et donc à une analyse préalable des FDS.**

Idem pour une sensibilisation intra spécifique, non généraliste !

SUIVI DES ACTIONS					
Quantitative					
Action	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'entreprises accompagnées dans l'analyse des FDS	65	106			
Nombre d'entreprises accompagnées dans EvR Chimique	7	19			
Nombre d'actions de substitution de produits, d'EPC mis en place	-	-			
Nombre IBE réalisé/tracé par le SPSTI dans le logiciel métier	-	-			
Nombre de sensibilisations salariés (AMT) / Sensibilisation atelier	4	22			
Nombre d'actions de métrologie (polluants, QAI) réalisées	26	23			
Qualitative					
Action	2023	2024	2025	2026	2027
Suivi des actions préconisées (T+3/6 mois)					

Pour le moment pas de valeurs car :

- IBE Méthode de repérage des IBE « pertinents » via Quarks Ok – Voir Protocole avec la Commission notamment sur l'organisation/protocole médical
- Actions mises en place, à quantifier objectivement pour 2025 !

CONCLUSION :

- Bonne « assise » en termes d'outils sur le risque chimique
 - Logiciel Quarks
 - Questionnaire Risque Chimique TPE-PME
 - Exports divers regroupant l'ensemble des données pour une prévention effective sur le risque chimique
- Poursuivre « la démystification » de l'évaluation du risque chimique auprès des entreprises
- Améliorer le suivi/traçabilité (+++) des expositions dans le domaine de la chimie avec un lien avec DMST/logiciel Métier
- Travailler sur les IBE « pertinents » de façon pluridisciplinaire (Tech **ET** Médical)
- Poursuivre la prise en main du logiciel Quarks par nos collaborateurs et nos adhérents
 - Problème Temps et Disponibilité alloués à la saisie des FDS

- Mais base de données de 45 000 produits actuellement....

Remarque :

Tendance 2023 puis 2024 sur une **demande « directe »** des entreprises pour :

- Faire évoluer leur évaluation du risque chimique (intégration nouvelles FDS) et s'approprier le logiciel Quarks
 - Donc un lien « un peu plus prononcé » sur cette problématique avec le SPSTI
- Conseils ++ sur la façon d'utiliser ou pas de nouveaux produits dans leur process : Demande d'avis d'expert !
 - **Confiance et retours positifs des entreprises sur l'expertise, la pertinence réalisées par les professionnels de santé.**

6.2 DEFINITION DU CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM)

Les consultations pour le nouveau CPOM 3^{ème} génération 2025-2029 ont été lancées à l'été 2024 par la CARSAT et la DREETS et la cérémonie pour les signatures a eu lieu le 14 Janvier 2025.

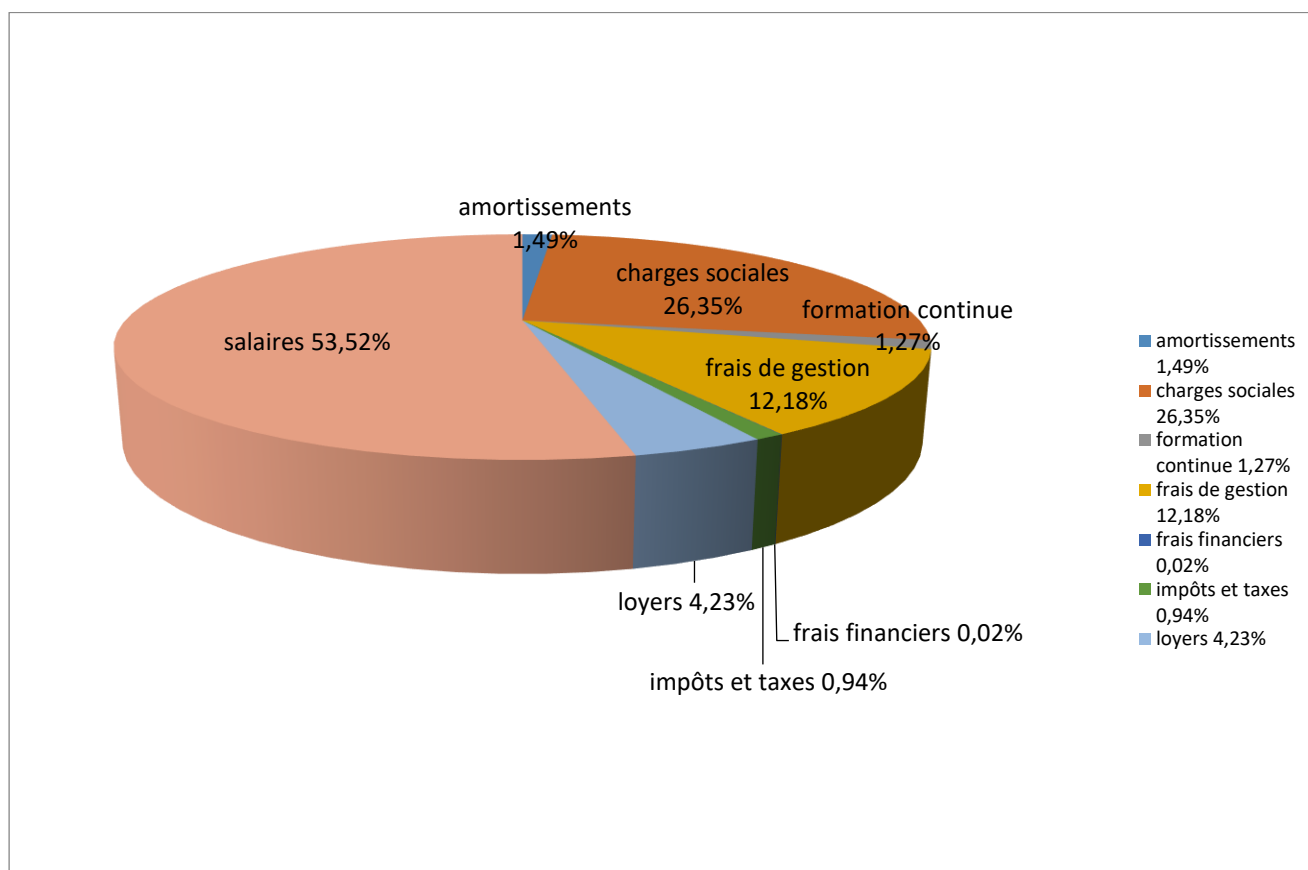
Ce CPOM comprendra deux volets :

- PDP (thème imposé)
- Risque Chimique (thème choisi par l'AISMT13)

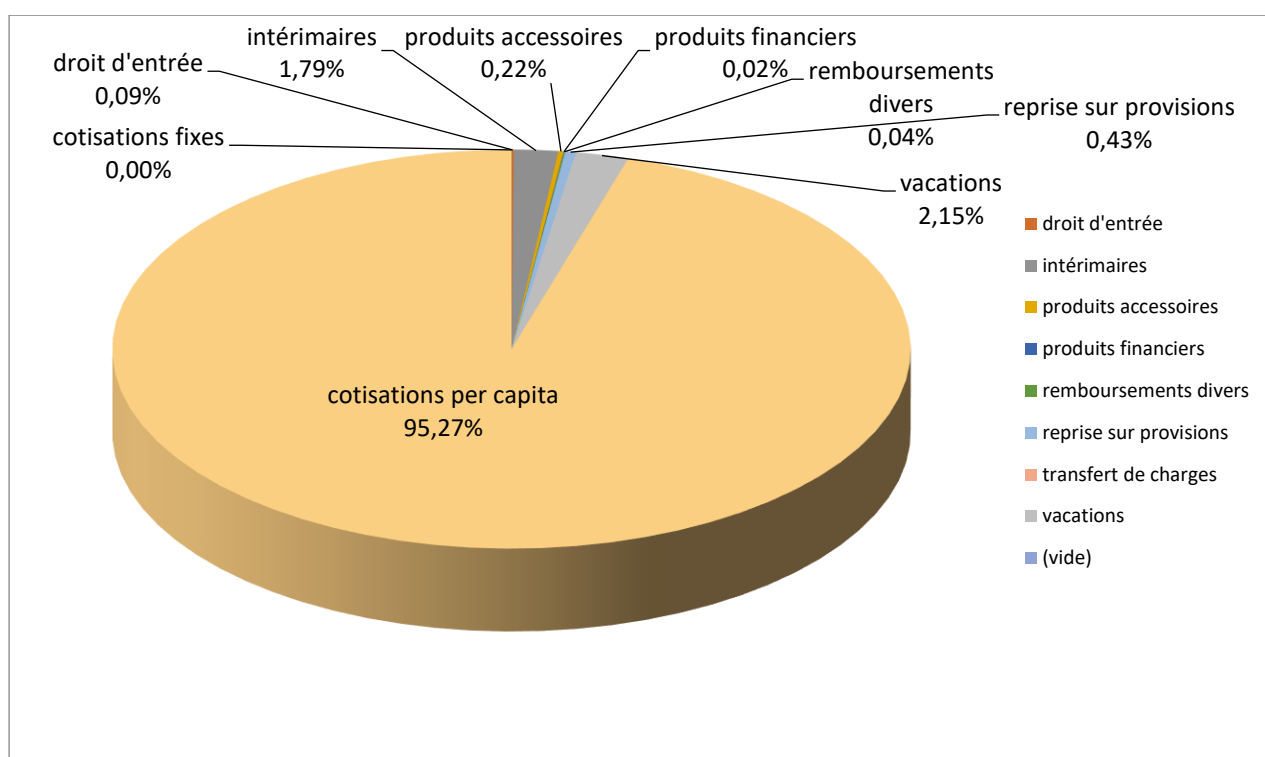
La mise en œuvre du CPOM PDP impliquera la concertation au sein des SPSTI d'une trame commune pour le bilan 2025. La Carsat et la DREETS prévoient la réunion des Services en Mars 2026.

5 - RAPPORT FINANCIER 2024

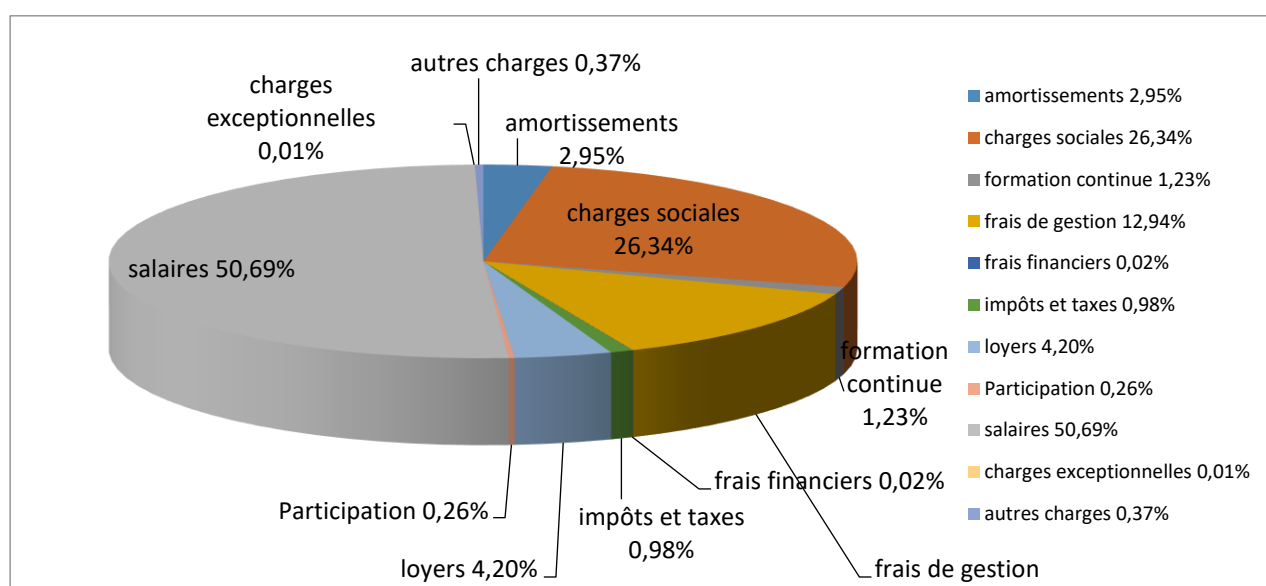
BUDGET 2024 : CHARGES



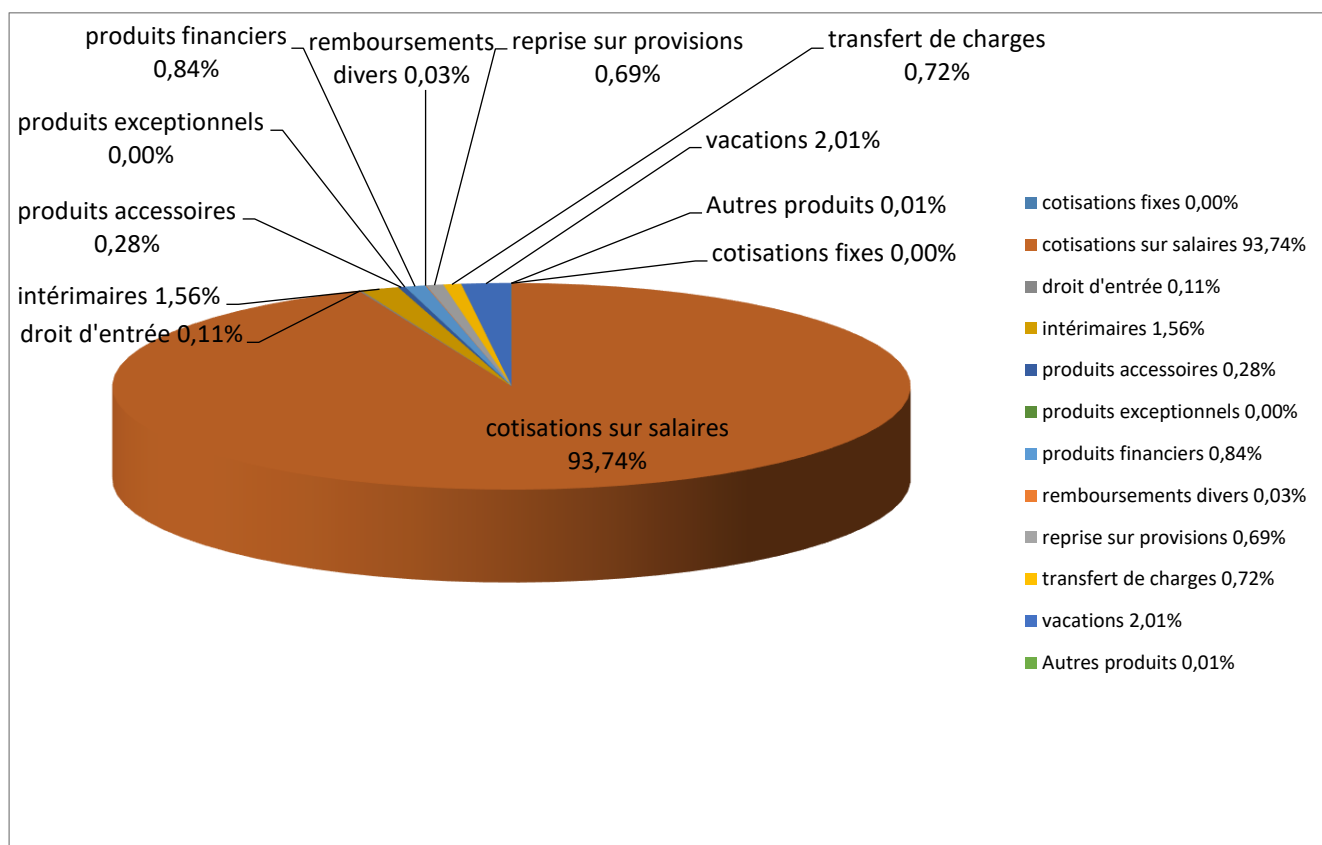
BUDGET 2024 : PRODUITS



ANNEE 2024 : CHARGES REALISEES



ANNEE 2024 : PRODUITS REALISEES



6 - LES TEMPS FORTS DE L'ANNEE 2024

Gouvernance :

- Mise à jour du Règlement Intérieur de l'AISMT13 approuvé par le Conseil d'Administration du 25 Avril 2024.
- Lancement du CPOM 3^{ème} génération 2025/2029 comprenant deux volets : PDP et risque chimique à l'été 2024.

Ressources Humaines :

- Expérimentation de l'AFEST (action de formation en situation de travail) auprès des ATST (assistante technique en santé au travail) sur **l'accompagnement des entreprises aux Document Unique** qui s'intègre dans un parcours de formation défini avec le pôle prévention.
- Validation des prérequis nécessaires **à la mise en conformité de la formation des IDEST** (infirmière diplômée d'état en santé au travail) conformément à l'arrêté du 30 janvier 2023 ayant abouti à la certification de 8 infirmières dans le service, sans formation complémentaire, compte tenu de l'investissement de l'AISMT13 dans la formation continue. Nous devrions déployer la mise en conformité pour nos autres personnels IDEST sans difficulté.
- **Accompagnement de la cellule PDP**, avec le recrutement de collaborateurs, la refonte des fiches de fonction et la définition d'un organigramme.
- **Développement du SIRH** (système d'information ressources humaines) à l'échelle du service pour améliorer les outils du manager.

Activité de Santé :

- Interventions :
 - Février 2024 : journée de présentation à la branche professionnelle du Nettoyage du décret n° 2023-547 du 30 Juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des postes identiques par Madame Isabelle Hochart, les Docteurs Edith Griffaton et Laurence Martinez ainsi que Madame Philomène Giglio.
 - Du 17 au 24 Mars 2024 : RST : ouverture de nos centres médicaux – prévention à la sédentarité
 - 17 Juin 2024 : Participation à l'Assemblée Générale de l'UPE13 pour le déploiement du dispositif Amarok au bénéfice de la santé des dirigeants et des travailleurs indépendants.
 - JST des 15 & 16 Octobre 2024 à Paris sur le thème « Evolution des pratiques – de la prise en charge individuelle à l'intensification et la généralisation de la prévention primaire pour tous ».

- Intervention à l'Institut Régional du Travail (IRT) du Docteur Edith Griffaton et de Madame Magali Chevassu sur le thème des RPS et de la violence au travail le 5 novembre 2024.
- Certification pour suivre nos obligations réglementaires :
 - Indicateurs de suivi trimestriel avec des objectifs par secteurs et équipes pluridisciplinaires
 - Harmonisation des pratiques professionnelles
 - Amélioration du service rendu

Communication :

- Le projet de Service 2023/2028
- Risques émergents : la boîte à outils à jour
- RST 2024 + Salariés saisonniers
- SEV 2024 + Facteurs de Gollac : vidéos
- CPDP + Risque routier
- SQVT + Fortes chaleurs
- Sommeil
- Télétravail et risque hyperconnexion
- Santé du dirigeant
- Octobre Rose + Travailler et bien vieillir
- Movember + Mois sans tabac + Traçabilité des agents CMR
- 1^{ère} saison du podcast régional « Les experts de la prévention en action »