



PROJET DE SERVICE AGESTRA 2026 - 2030

Actions prioritaires à engager pour la délivrance de l'offre socle de services à l'ensemble des adhérents et dans le cadre de la certification SPEC 2217

agestra
Agir Ensemble pour
la Santé au Travail

1 rue de Courcelles
57070 METZ

03 87 63 36 15
agestra.org

Table des matières

<i>Le mot du Président</i>	3
AGESTRA	4
<i>Cohésion et articulation Projet de Service - CPOM - Certification - Agrément</i>	5
1/ Missions et actions du SPSTI.....	5
2/ Projet de Service	6
3/ CPOM.....	6
4/ Certification SPEC 2217	7
5/ Agrément	8
<i>Diagnostic territorial et analyse des besoins</i>	9
1/ Analyse des adhérents et des effectifs suivis	9
2/ Synthèse.....	15
<i>Les 5 axes du Projet de Service</i>	16
AXE 1 - Offre socle de services aux adhérents	16
Contexte	16
Suivi - évaluation - actions correctives	16
➤ MISSION I - Prévention des risques professionnels	17
➤ MISSION II - Suivi individuel de l'état de santé	22
➤ MISSION III - Prévention de la désinsertion professionnelle	23
AXE 2 - Actions du CPOM	28
➤ Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle.....	28
➤ Prévention des risques liés aux poussières de farine et des facteurs de TMS en boulangerie et pâtisserie	29
AXE 3 - Homogénéité des services et des missions de prévention	32
AXE 4 - Adaptation de l'organisation d'AGESTRA	35
AXE 5 - Autres actions de prévention	42
<i>Mise en œuvre et déploiement du Projet de Service</i>	43
1/ Constitution des équipes projet	43
2/ Rédaction des fiches actions.....	43
3/ Suivi et pilotage	43
ANNEXE 1 : Politique qualité	44
ANNEXE 2 : Offre socle	47

Le mot du Président

« Au sein d'AGESTRA, nous sommes résolument engagés à améliorer la qualité et l'efficacité de nos missions, pour le bénéfice de nos adhérents et de leurs salariés. Dans le cadre de notre projet de service, nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue, fondée sur une politique clairement définie.

Objectif de notre politique d'amélioration continue :

- Harmoniser nos pratiques ;
- Valoriser l'efficacité de notre offre socle ;
- Renforcer la prévention en entreprise ;
- Evaluer la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés.

Notre politique qualité repose sur une dynamique d'amélioration continue, alignée sur les nouvelles exigences de conformité au référentiel de certification des Services de Prévention et de Santé au travail interentreprises (SPSTI), AFNOR SPEC 2217, paru en août 2023.

AGESTRA s'engage à ce que l'ensemble des acteurs et personnels du SPSTI (direction, administration, équipe pluridisciplinaire, gouvernance, etc.) exercent leurs activités en toute impartialité ainsi qu'en toute équité et égalité de traitement.

Valeurs et motivation qui guident notre démarche :

- Encourager l'esprit d'équipe : construire un projet commun impliquant toutes les équipes.
- Gestion documentaire efficace : mettre en place une documentation centralisée, accessible et maîtrisée. Comprendre notre système : identifier les interactions et les rôles de chacun pour mieux collaborer et optimiser nos processus.
- Valoriser notre SPSTI : promouvoir l'efficacité de nos actions et améliorer notre image auprès de nos adhérents, de leurs salariés et de nos partenaires.

Le renfort de notre chargée de qualité en 2024 auprès du responsable certification réaffirme notre engagement dans cette démarche. Ceci afin d'assurer la convergence et la cohérence de l'ensemble des actions d'amélioration.

Nous invitons chacun à s'impliquer tant individuellement que collectivement, pour faciliter la mise en œuvre de ce projet ambitieux et structurant pour l'avenir de notre association, avec pour objectif supérieur, la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés. La qualité demeure l'affaire de toutes et tous. »

Maurice GRUNWALD

AGESTRA

L'Association Agir Ensemble pour la Santé au Travail, AGESTRA, est constituée sous la forme d'une association privée à but non lucratif (droit local Alsace-Moselle). Notre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) existe en Moselle depuis 1947.

Sa **compétence** s'étend :

- Sur les bassins de Metz, Thionville, Sarrebourg et Sarreguemines.
- A toutes les professions, à l'exclusion de celles relevant du secteur de l'agriculture, du BTP et pour la surveillance médicale des salariés des entreprises de travail temporaire ainsi que pour les salariés des entreprises extérieures intervenant dans les installations nucléaires de base. AGESTRA prend aussi en charge certains secteurs spécifiques via des conventions, comme par exemple les intermittents du spectacle et les agents de la fonction publique territoriale.



Au 31 décembre 2025, fort de **226 professionnels** – 36 médecins du travail, 43 infirmiers, 79 assistantes médicales, 38 préventeurs, 30 personnes au sein de l'équipe support – et de **18 centres médicaux complétés de 3 centres annexes**, AGESTRA intervient pour ses **12 670 entreprises** adhérentes et leurs **177 300 salariés**. En complément, AGESTRA dispose d'un **siège administratif** situé à Metz, d'un **pôle social**, de quatre « **Pôles de Prévention des Risques** » répartis sur son territoire de compétence ainsi que d'un « **Pôle Statistiques-Épidémiologie** ».

Une réflexion approfondie sur l'évolution des locaux est en cours afin de mieux répondre aux besoins actuels et futurs.

Le nombre important de centres entraîne des difficultés organisationnelles, notamment pour la gestion des vacances et des absences des médecins du travail (MDT) et des assistantes médicales (AM). De plus, l'éloignement physique des professionnels de prévention des risques (PPR) complique l'animation et la coordination des équipes. Il est donc souhaitable d'envisager le développement de centres médicaux pluridisciplinaires.

Ces structures centralisées permettraient de rassembler les compétences nécessaires en un même lieu, facilitant ainsi la collaboration entre les différents acteurs, améliorant la continuité des services et renforçant l'efficacité des actions de prévention.

Cohésion et articulation Projet de Service - CPOM - Certification - Agrément

1/ Missions et actions du SPSTI

Suite à la Loi du 2 août 2021, dite « Loi Santé au travail », le rôle des « Services de Santé au Travail Interentreprises » a été renforcé, leur dénomination est devenue « Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ».

L'article L4622-2 définit les missions des SPSTI :

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, ils :

- 1°** Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 1° bis** Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- 2°** Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 2° bis** Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- 3°** Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- 4°** Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- 5°** Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

2/ Projet de Service

L'article L. 4622-14 du Code du travail prévoit que le SPSTI élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les **priorités d'action du service** et s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens prévu (CPOM).

AGESTRA doit donc élaborer son projet de service avec la définition des **priorités d'actions pour plusieurs années**. Il devra faire l'objet d'un avis de la Commission de Contrôle et d'une validation par le Conseil d'Administration d'AGESTRA avant l'audit de certification du niveau 1 prévu du 29 avril au 7 mai 2026. En effet, le projet de service constitue un des éléments essentiels de la certification.

3/ CPOM

Le CPOM est un contrat tripartite entre un SPSTI, la CARSAT et la DREETS. Le CPOM détermine les priorités d'actions partenariales visant à améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail des salariés sur le département (Article L4622-10 du Code du travail).

Le CPOM **vise à mettre en œuvre les priorités d'action du projet pluriannuel de chaque Service de Prévention et de Santé au Travail en cohérence avec les objectifs retenus en région Grand Est, en matière de santé au travail et de prévention**.

Ces objectifs sont définis notamment dans le cadre du Plan Régional de Santé au Travail 2021-2025 (PRST4) et des Contrats Pluriannuels de Gestion (CPG) des CARSAT Nord-Est et Alsace-Moselle, ainsi que des orientations des partenaires sociaux pour la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (COG AT/MP) 2023-2027.

Conformément à l'article D4622-45 du Code du travail, le contrat définit des actions visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel et faire émerger les bonnes pratiques ;
- Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;
- Promouvoir une approche collective et concertée, ainsi que les actions en milieu de travail ;
- Mutualiser, y compris entre les Services de Prévention et de Santé au Travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
- Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Basé sur un diagnostic territorial, le **CPOM 2026-2031 prévoit deux actions** :

- Maintien dans l'emploi et Prévention de la Désinsertion Professionnelle ;
- Prévention des risques liés aux poussières de farine et des facteurs de troubles musculosquelettiques en boulangerie et pâtisserie.

4/ Certification SPEC 2217

Comme tous les SPSTI, AGESTRA a l'**obligation d'être certifié sur la base du référentiel AFNOR SPEC 2217** (disponible sur le site internet d'AGESTRA) afin de garantir aux entreprises adhérentes :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services :
 - **MISSION I : Prévention des risques professionnels ;**
 - **MISSION II : Suivi individuel de l'état de santé ;**
 - **MISSION III : Prévention de la désinsertion professionnelle ;**
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- La gestion financière, la tarification et son évolution ;
- La conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ;
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail.

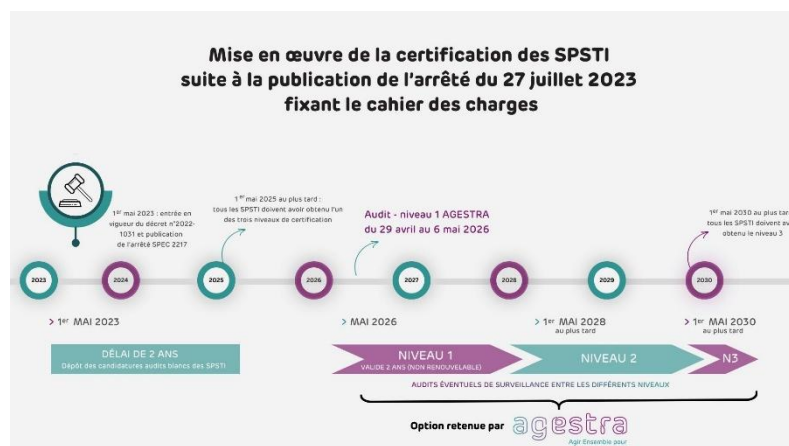
La certification s'inscrit dans une politique qualité portée par la gouvernance du service (cf. **ANNEXE 1 : Politique qualité du 19/09/2025**).

Trois niveaux définissent l'ensemble du périmètre de la certification des SPSTI : deux niveaux transitoires attestant d'une conformité partielle aux exigences du référentiel et un niveau final attestant de la conformité à l'ensemble des exigences du référentiel.

- Le **NIVEAU 1** de certification encadre la phase d'engagement des procédures. La certification ne peut excéder 2 ans et n'est pas renouvelable. Elle atteste de l'**engagement du SPSTI par la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le SPSTI a déployés pour répondre aux exigences**.
- Le **NIVEAU 2** de certification encadre la phase d'engagement et de maîtrise des procédures. La certification ne peut excéder 3 ans et n'est pas renouvelable. Elle atteste de la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le SPSTI a déployés pour répondre aux exigences ainsi que de la **maîtrise des outils d'évaluation**.
- Le **NIVEAU 3** de certification, délivré pour une période de 5 ans renouvelable, vise à attester que les **SPSTI dispensent à leurs entreprises adhérentes l'ensemble des services prévus par l'ensemble de l'offre socle de service**. Le SPSTI est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue.

Les résultats et les améliorations obtenus et constatés entre chaque renouvellement d'audit serviront à la délivrance ou au renouvellement de l'agrément du SPSTI par les services de l'État.

La certification d'AGESTRA s'effectuera donc en 3 étapes selon le calendrier prévisionnel suivant :



AGESTRA a prévu de passer l'**audit de niveau 1 du 29 avril au 7 mai 2026** avec l'organisme certificateur QUALIANOR.

De nombreuses exigences du niveau 1 du référentiel SPEC 2217 concernent le projet de service :

- Mode d'élaboration dont l'articulation avec le CPOM ;
- Engagement du SPSTI et de la Gouvernance à l'équité et l'impartialité de traitement des entreprises adhérentes dans le cadre de ses obligations relatives à son statut d'association de loi 1908 (ndlr : loi 1901 dans la SPEC 2217 et adaptation droit local Alsace-Moselle) ;
- Modalités de respect de l'équité de traitement, suivi, évaluation et actions correctives ;
- Délivrance de l'offre socle de services à l'ensemble des acteurs de l'entreprise (prévention des risques professionnels, suivi individuel de l'état de santé, prévention de la désinsertion professionnelle) ;
- Définition des priorités et des actions de prévention des risques professionnels.

AGESTRA disposera par ailleurs de **5 années maximum** pour être certifié au **niveau 3** et prouver que le SPSTI apporte **l'intégralité de l'ensemble socle de services** à l'ensemble de ses adhérents.

Les actions du projet de service 2026-2030 devront donc nécessairement être orientées vers les objectifs de certification, de fourniture d'une offre de services complète et équitable à tous les adhérents.

Le projet de service doit donc accompagner AGESTRA dans sa modification d'organisation afin de pouvoir délivrer **l'offre socle de services à tous les adhérents**.

L'ensemble des ressources humaines, techniques et organisationnelles d'AGESTRA devront être engagées pour réussir ces objectifs. En cela, les actions du prochain projet de service seront bien spécifiques et différentes de celles du précédent projet de service.

Le projet de service contiendra également les actions du CPOM.

5/ Agrément

Chaque SPSTI fait l'objet d'un agrément par le Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), après avis du médecin inspecteur du travail, pour une durée de 5 ans.

La demande d'agrément (ou de renouvellement d'agrément) est accompagnée d'un dossier qui tient compte notamment :

- De la couverture géographique assurée, professionnelle ou interprofessionnelle ;
- Des moyens affectés ainsi que des locaux et des équipements dédiés ;
- Le cas échéant, de la mise en œuvre des dispositions du **CPOM** par le SPSTI ;
- Le cas échéant, des résultats de la procédure de **certification**.

Le **projet de service** du SPSTI doit être inclus dans la demande d'agrément.

Les critères du cahier des charges national de l'agrément des services concernent notamment :

- La qualité de l'offre de services ;
- La contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail (ex. : traçabilité des expositions professionnelles, enquêtes en matière de veille sanitaire...);
- La mise en œuvre de la pluridisciplinarité ;
- La couverture, par les SPSTI, des besoins des entreprises.

AGESTRA s'est vu délivrer un agrément pour 5 ans le 7 février 2025.

Diagnostic territorial et analyse des besoins

1/ Analyse des adhérents et des effectifs suivis

Adhérents et effectifs suivis par taille d'entreprise

Le tableau suivant fournit des informations sur la **répartition des adhérents** et des **effectifs suivis** en fonction de la **taille des entreprises**.

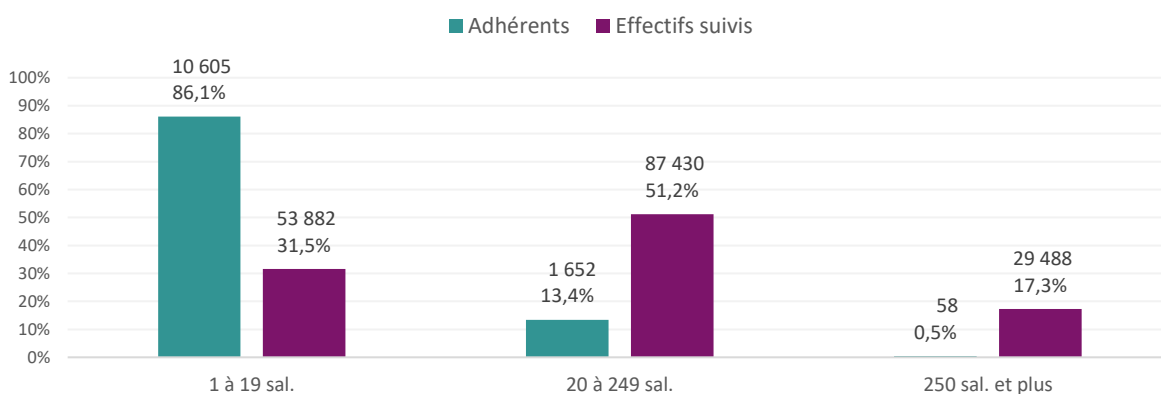
Taille des entreprises (en nombre de salariés)	Adhérents		Effectifs suivis	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
1 à 4	6 210	50,4%	13 920	8,1%
5 à 11	3 311	26,9%	23 723	13,9%
12 à 19	1 084	8,8%	16 239	9,5%
20 à 49	1 082	8,8%	33 438	19,6%
50 à 249	570	4,6%	53 992	31,6%
250 et plus	58	0,5%	29 488	17,3%
Total	12 315		170 800	

Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0).

- 50,4% sont des entreprises de 1 à 4 salariés, représentant 8,1% des salariés suivis.

Le graphique suivant reprend les éléments du tableau ci-dessus. Il permet de distinguer la part des entreprises de **1 à 19 salariés**, celles de **20 à 249 salariés** et celles de **plus de 250 salariés**.

Adhérents et effectifs suivis par taille d'entreprise (en nombre et %)



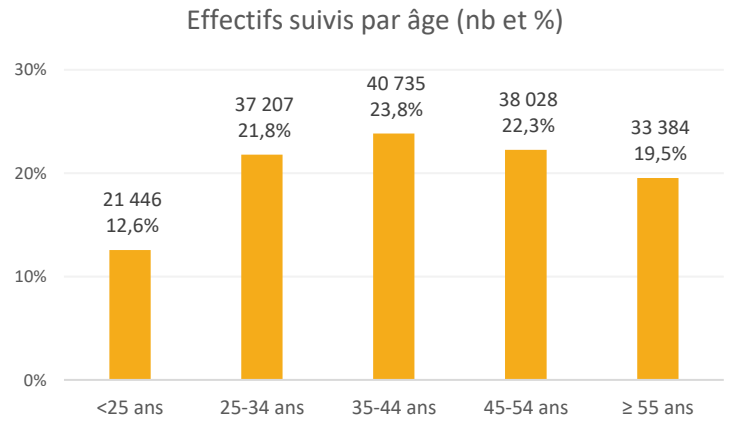
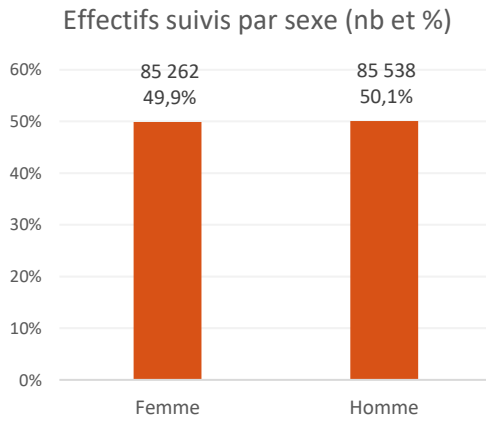
Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0).

- 86,1% sont des entreprises de moins de 20 salariés, représentant 31,5% des salariés.
- 13,4% sont des entreprises de taille moyenne (20-249 salariés), représentant 51,2% des salariés.
- 0,5% des adhérents sont de très grandes entreprises (250 salariés et plus) mais emploient 17,3% des salariés.

Les entreprises de **moins de 20 salariés** constituent la **majorité de nos adhérents**.

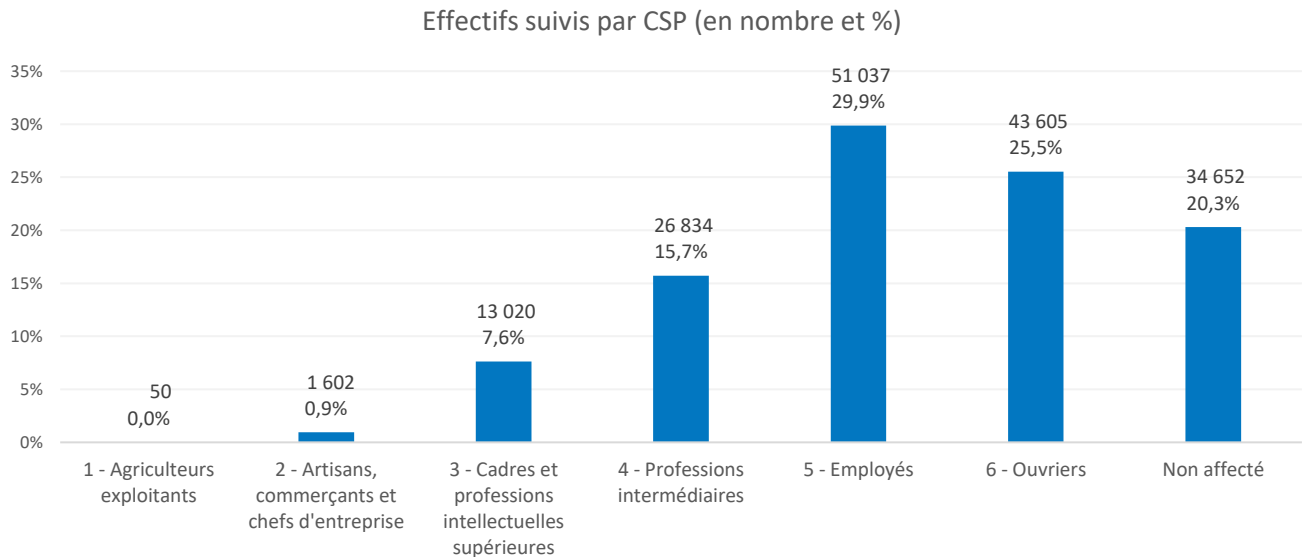
Effectifs suivis par sexe, âge et CSP (Catégorie Socio-Professionnelle)

Les graphiques suivants donnent des informations sur la répartition des effectifs suivis en fonction du **sexe**, de l'**âge** et de la **CSP**.



Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0).

- 12,6% des effectifs suivis ont moins de 25 ans.
- 67,9% des effectifs suivis ont entre 25 ans et 54 ans.
- 19,5% des effectifs suivis ont 55 ans ou plus.

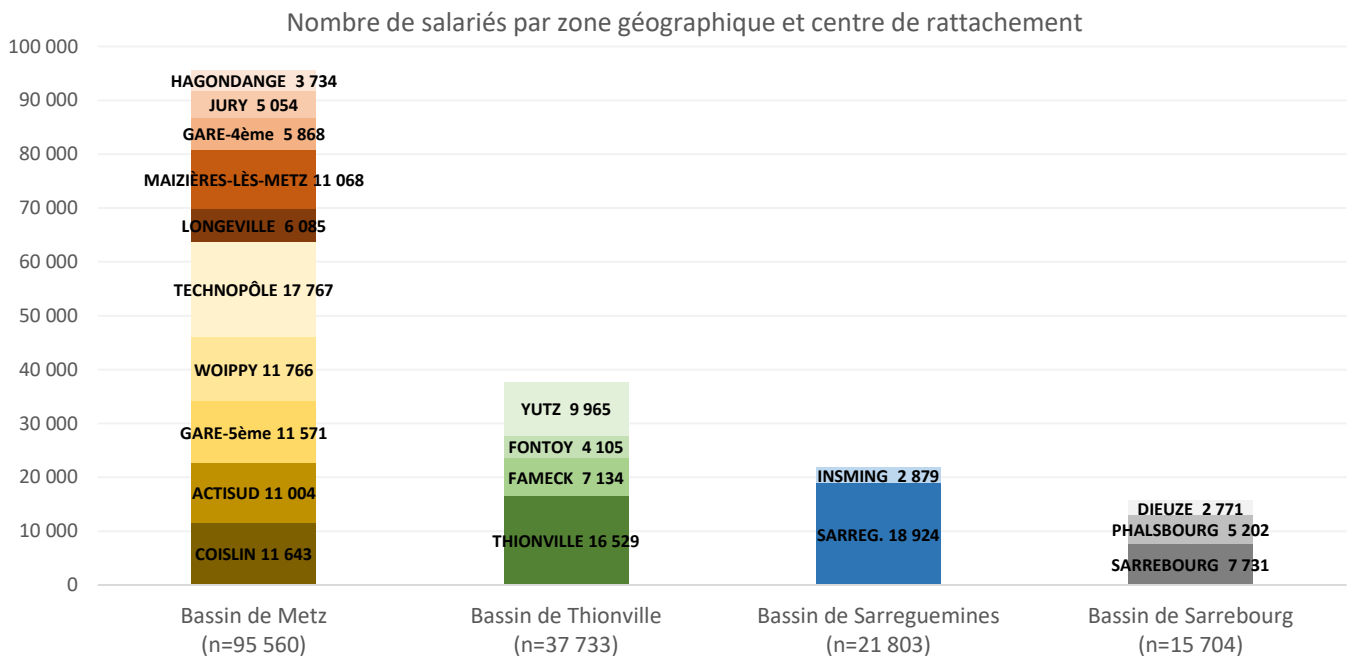
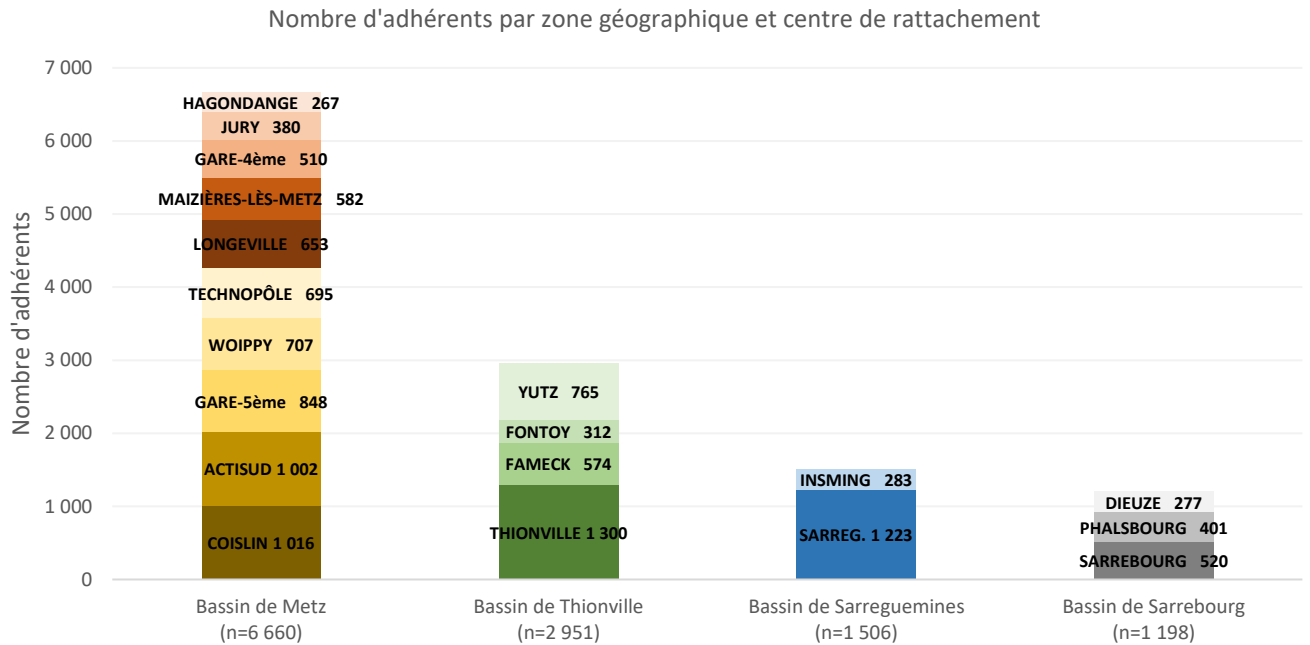


Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0).

- La CSP « *Non affecté* » regroupe les salariés pour lesquels aucun code PCS n'a été renseigné par l'employeur ; elle concerne 20,3 % des salariés et limite fortement toute exploitation des données.
- 7,6% des salariés dont la CSP est renseignée sont des cadres.
- 29,9% des salariés dont la CSP est renseignée sont des employés.
- 25,5% des salariés dont la CSP est renseignée sont des ouvriers.

Adhérents et effectifs suivis par taille d'entreprise

Les graphiques suivants donnent des informations sur la répartition des adhérents et des effectifs suivis en fonction de la **zone géographique** et du **centre de rattachement**.



Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0).

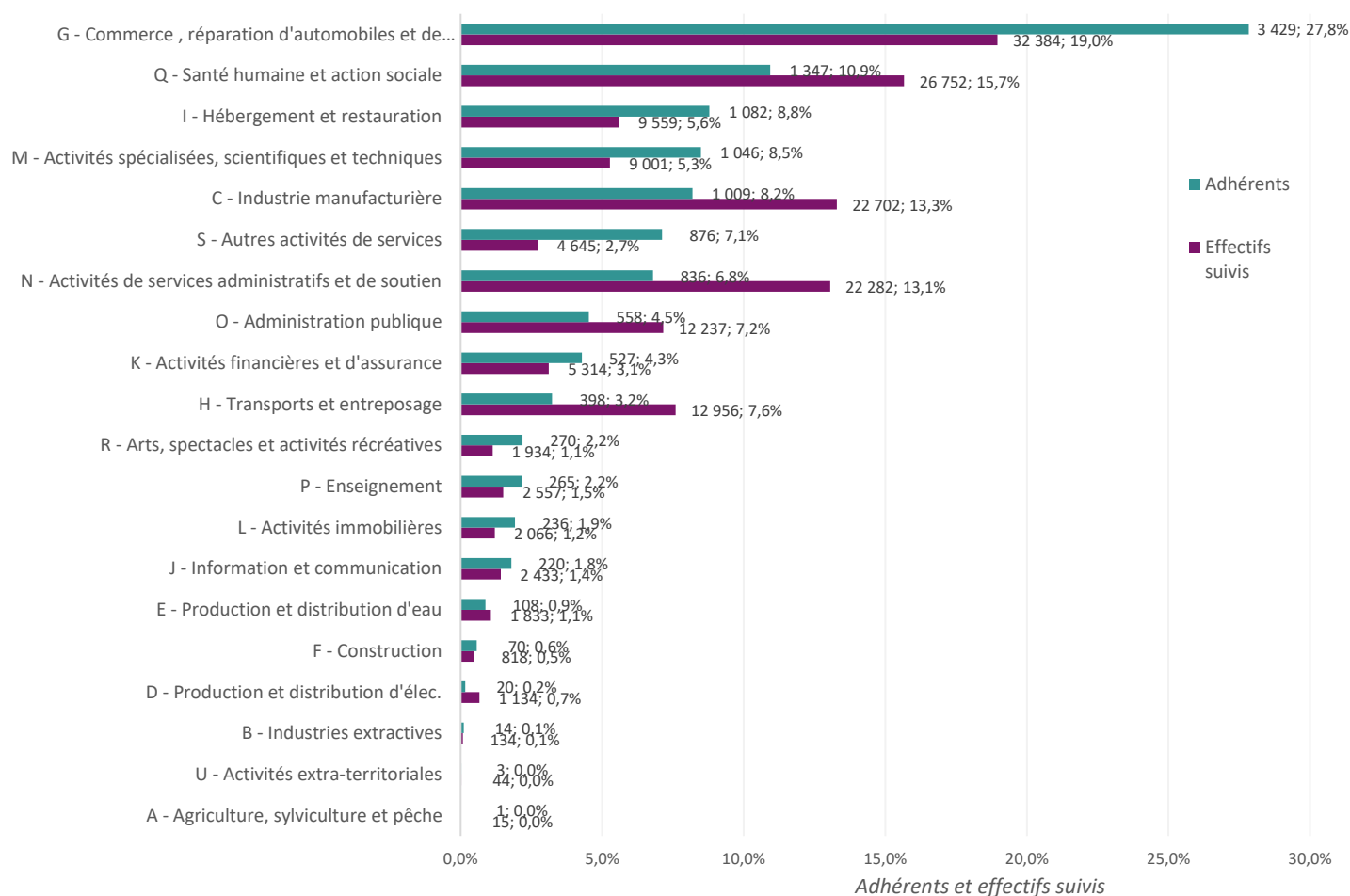
- Le Bassin Messin regroupe plus de la moitié des adhérents (54,1%) et salariés (55,9%) ;
- Thionville est le deuxième secteur le plus représenté avec 24,0% des adhérents et 22,1% des salariés ;
- Sarreguemines et Sarrebourg représentent respectivement 12,2% et 9,7% des adhérents et 18,8% et 9,2% des salariés.

Le tableau suivant présente la distribution des effectifs suivis en fonction de la zone géographique.

Effectifs suivis par adhérent (en nb de salariés)	Minimum	Quartile inférieur	Médiane	Moyenne	Ecart-type	Quartile supérieur	Maximum
Bassin de Metz	1	2	5	14,3	64,1	11	4 177
Bassin de Sarrebourg	1	2	4	13,1	38,6	9	602
Bassin de Sarreguemines	1	2	4	14,5	55,3	10	1 430
Bassin de Thionville	1	2	4	12,8	36,9	10	764
Ensemble	1	2	4	13,9	55,4	10	4 177

La moyenne du nombre de salariés suivis par adhérent est homogène entre les 4 bassins (entre 13 et 14). **La médiane se situe plutôt à 4.**

Répartition des adhérents et effectifs suivis par code NAF niveau 1

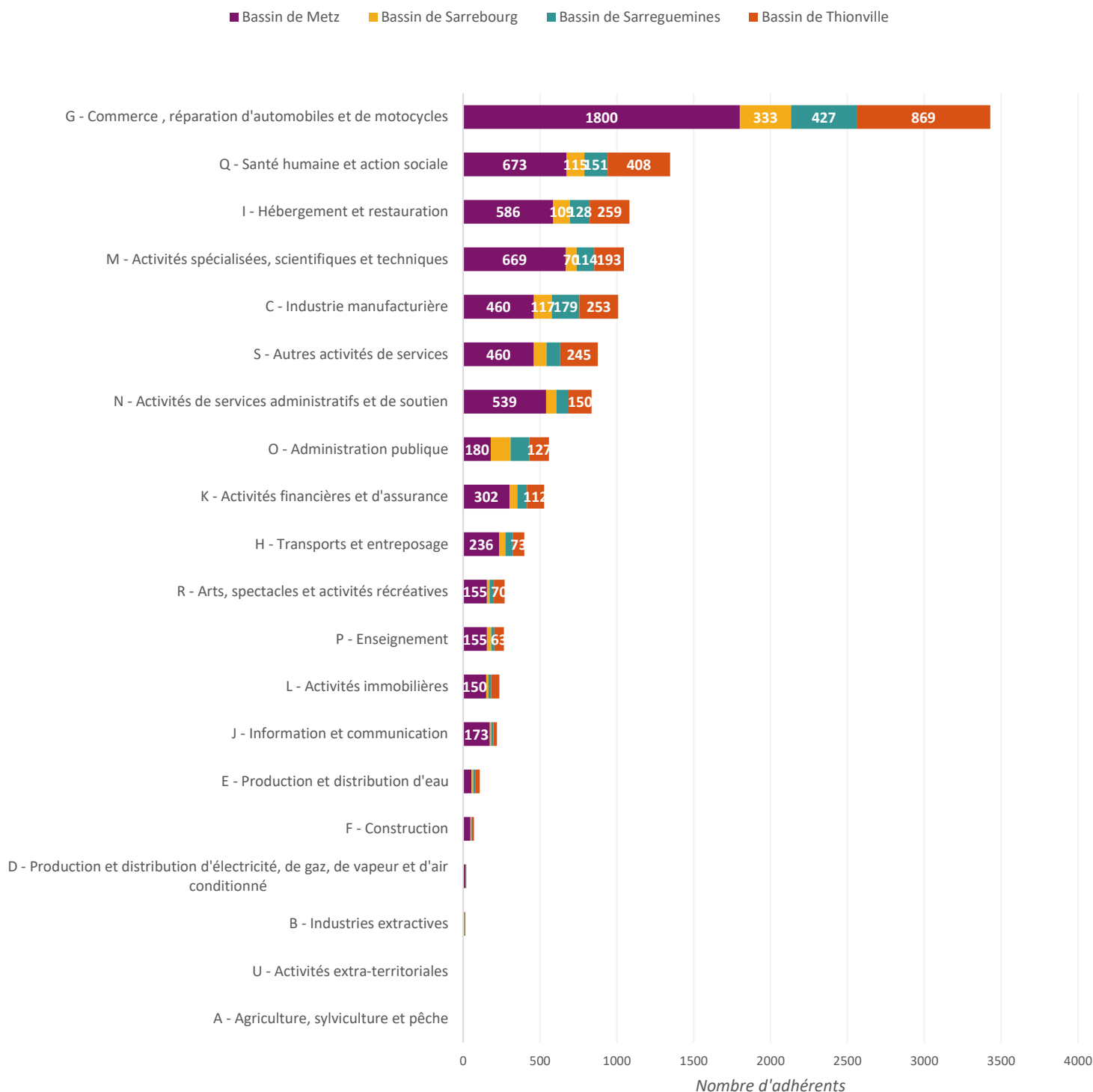


Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0).

- Les secteurs les plus représentés sont :
 - **Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles** (27,8% des adhérents ; 19,0% des salariés) ;
 - **Santé humaine et action sociale** (10,9% des adhérents ; 15,7% des salariés) ;
 - **Industrie manufacturière** (8,2% des adhérents ; 13,3% des salariés).
- Les autres secteurs ont des représentations plus faibles, avec des pourcentages d'adhérents et de salariés suivis inférieurs à 10%.

Répartition des adhérents selon le code NAF niveau 1, par zone géographique

Le graphique suivant présente la répartition des adhérents selon le code **NAF de niveau 1**, en fonction de la **zone géographique**.

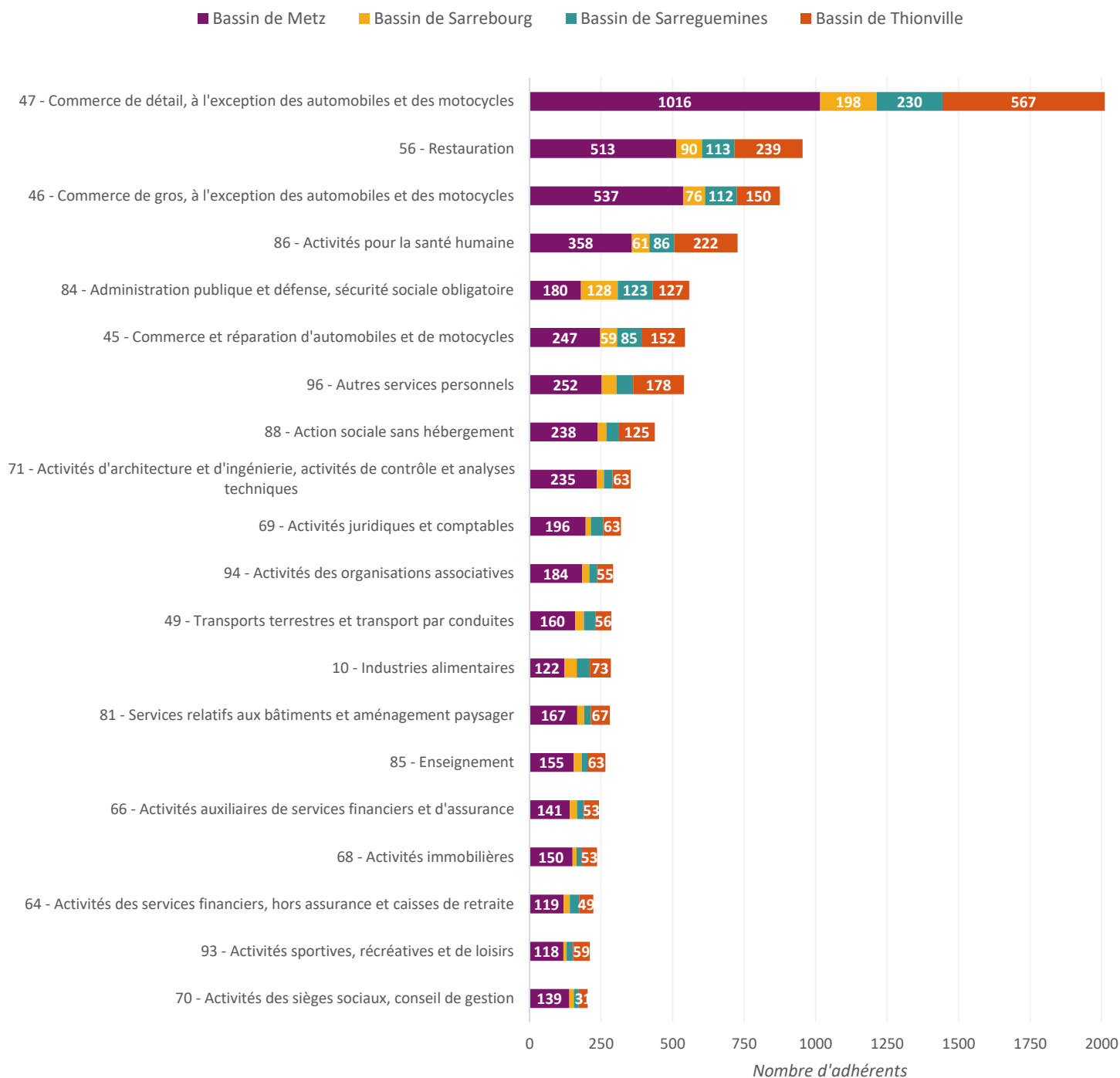


Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0).

Les secteurs commerce, santé, hébergement et restauration, activités spécialisées et industrie sont bien représentés dans les 4 zones géographiques.

Répartition des adhérents selon le code NAF niveau 2, par zone géographique

Le graphique suivant présente la répartition des adhérents selon le code **NAF de niveau 2**, en fonction de la **zone géographique**.



Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0).

Les principaux secteurs sont le commerce de détail, la restauration, le commerce de gros, les activités pour la santé humaine, l'administration publique et le commerce et la réparation d'automobiles.

2/ Synthèse

Le tissu économique est caractérisé par une grande diversité des secteurs d'activité et des structures organisationnelles, mais ces entreprises partagent des problématiques communes en matière de prévention des risques professionnels.

En effet, les TPE/PME, souvent confrontées à des contraintes de ressources humaines et financières, ont parfois moins d'accès à des dispositifs de prévention structurés par rapport aux grandes entreprises. Elles manquent également de services internes dédiés à la santé et à la sécurité au travail, ce qui les rend plus vulnérables aux risques professionnels.

Travailler avec les TPE/PME est un levier stratégique pour améliorer la santé et la sécurité au travail dans un large pourcentage de notre population adhérente, tout en contribuant à la pérennité de ces entreprises, piliers de notre tissu économique.

En conclusion, cette analyse montre une prédominance des petites entreprises parmi les adhérents, avec une majorité d'entre elles employant moins de 20 salariés. A noter que les entreprises comptant de 50 à 249 salariés représentent moins de 5% des adhérents et 32% des salariés suivis par AGESTRA.

Géographiquement, le bassin messin se distingue comme la région la plus représentée, concentrant plus de la moitié des adhérents et des salariés.

Au niveau des secteurs d'activité, le commerce, la santé humaine et l'action sociale, ainsi que l'industrie manufacturière, sont particulièrement représentés, indiquant des domaines clés dans cette répartition.

Ces données illustrent la diversité et les spécificités de la structure économique, tant au niveau de la taille des entreprises que des secteurs d'activité et des zones géographiques.

Les 5 axes du Projet de Service

Afin de satisfaire aux objectifs ci-dessus, AGESTRA a choisi de décliner le projet de service en 5 axes :

1. Offre socle de services aux adhérents
2. Actions du CPOM
3. Homogénéité des services et missions de prévention
4. Adaptation de l'organisation d'AGESTRA
5. Autres actions de prévention

Chaque axe comportera des actions prioritaires, dans lesquels s'inscrit le pôle épidémiologie comme ressource incontournable pour soutenir leur pilotage et leur évaluation. Par contre, il intervient comme acteur propre dans la veille sanitaire.

AXE 1 - Offre socle de services aux adhérents

Contexte

AGESTRA dispose de 5 années maximum pour satisfaire à la délivrance de l'intégralité de l'offre socle de services (cf. ANNEXE 2 : *Offre socle du 10/06/2025*) à tous ses adhérents et au niveau 3 de la certification.

Le projet de service 2026-2030 devra intégrer les actions prioritaires d'AGESTRA qui permettront de remplir les objectifs décrits ci-dessous concernant les 3 missions de l'offre socle : prévention des risques professionnels, suivi individuel de l'état de santé, prévention de la désinsertion professionnelle.

Suivi - évaluation - actions correctives

Le niveau 2 de la certification SPEC 2217 prévoit un certain nombre d'indicateurs qui devront être mis en place par AGESTRA concernant la réalisation des 3 missions de l'offre socle de services. Le logiciel métier PADOA est facilitateur en la matière, sous condition que les utilisateurs de PADOA se conforment aux règles de saisie.

Au niveau 3 de la certification, AGESTRA devra prouver, grâce aux indicateurs du niveau 2, qu'il dispense à toutes ses entreprises adhérentes l'ensemble des services prévus par l'offre socle de service. AGESTRA démontrera des résultats probants d'amélioration continue et un réel pilotage de sa démarche sur le long terme.

Si nécessaire, des actions correctives seront apportées afin de satisfaire à l'ensemble des objectifs.

➔ MISSION I - Prévention des risques professionnels

Objectifs

La mission de prévention d'AGESTRA vise à développer la culture de prévention de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeur, salariés et leurs représentants) et promeut la prévention primaire.

Il s'agit de renforcer la prévention plutôt que la réparation. Il ne s'agit pas seulement de réagir mais d'évaluer les risques au préalable pour les réduire ou les éviter. Pour cela, une condition nécessaire est la sensibilisation et l'accompagnement des acteurs de l'entreprise. Cet accompagnement se traduit par des ateliers de sensibilisation (TMS, travail sur écran...), des visites et conseils en entreprise, des études et aménagements de postes de travail, ainsi que par l'analyse de risques spécifiques (risque chimique, risques psychosociaux, TMS...).

Agir à la source des risques est particulièrement essentiel ainsi que s'adapter aux mutations du travail : nouvelles technologies, nouvelles organisations et formes de travail.

Pour l'entreprise adhérente, l'objectif est donc de disposer d'une aide à l'évaluation des risques professionnels de son activité et d'être accompagnée pour réduire ces risques.

Du repérage des risques, de leur évaluation à la mise en place d'interventions en milieu de travail et d'informations-sensibilisations de ses équipes, le chef d'entreprise, ses salariés et leurs représentants sont accompagnés dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action pour la prévention des risques dans l'entreprise. Une attention particulière sera apportée aux petites entreprises avec la proposition d'actions de prévention adaptées.

Actions

Action 1 La fiche d'entreprise (FE) comme outil de prévention

La FE, document élaboré par le service de prévention et de santé au travail, recense les risques dans l'entreprise et les actions de prévention proposées par AGESTRA.

Ce document vise à renforcer la pertinence des modalités de suivi mises en œuvre par les équipes pluridisciplinaires d'AGESTRA et à fournir un premier niveau de conseil en prévention aux chefs d'entreprise.

1. Elaboration systématique d'une FE :

- Pour les nouveaux adhérents, dans l'année qui suit l'adhésion ;
- Mise à jour au moins tous les 4 ans ;
- Dans les délais les plus brefs sur demande particulière de l'entreprise.

Constat au sein du SPSTI : en février 2026, 55,9% de nos adhérents disposent d'une FE. 35,4% de nos adhérents en ont une de moins de 4 ans. 81,1% des salariés suivis par notre SPSTI sont couverts par une FE. 52,4% le sont par une FE de moins de 4 ans.

Afin de poursuivre cet effort de déploiement et d'accompagner chaque adhérent dans sa démarche de prévention, AGESTRA devra s'organiser pour mener à bien cette action (voir axe 4 sur l'organisation d'AGESTRA).

2. Harmonisation de la FE pour les adhérents

Dans un souci de lisibilité et d'égalité de traitement pour les adhérents et de continuité de service en cas de changement dans la composition de l'équipe pluridisciplinaire d'AGESTRA, les équipes d'AGESTRA utiliseront le module FE de Padoa pour leur création et mise à jour.

Par ailleurs, l'utilisation du module FE de Padoa pourra faciliter le passage de la FE au DUERP, pour les adhérents qui choisiront d'utiliser l'outil NOA de Padoa pour la rédaction du DUERP.

3. Réalisation d'une action de prévention primaire (APP) lors de la création et la mise à jour de la FE

Chaque fois que possible, le réalisateur de la FE proposera des conseils à l'employeur en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail. Ces propositions seront consignées sur la FE.

FICHE ACTION 1 : La Fiche d'Entreprise (FE) comme outil de prévention

Action 2 Inciter 100% des adhérents d'AGESTRA à avoir un DUERP à jour

1. Inciter 100% de nos adhérents à réaliser et à transmettre leur DUERP à AGESTRA

Les adhérents sont invités à transmettre leur DUERP à AGESTRA chaque année, lors de la déclaration des effectifs. Ils peuvent également les adresser à tout moment par leur espace personnalisé sécurisé Padoa.

Lors de la réalisation de la FE, il est rappelé aux entreprises qui ne disposent pas de leur DUERP de cette obligation de rédaction. Il leur est également proposé de les accompagner et les conseiller en la matière.

Le site internet d'AGESTRA notamment, informe les adhérents de l'obligation de disposer d'une DUERP et de les accompagner et conseiller en la matière.

2. Proposer des outils d'aide à l'évaluation

Un certain nombre d'outils existent pour aider à la rédaction du DUERP, notamment OIRA, SEIRICH, outils des branches professionnelles, outil interne AGESTRA, ...

AGESTRA informe les entreprises des méthodes et outils existants en la matière mais n'a pas vocation à se substituer à l'employeur ou à l'obliger à utiliser une méthode d'analyse, de gestion des risques déterminés. Il ne peut pas lui imposer des outils numériques donnés. Le choix de ces outils est laissé à la seule appréciation de l'employeur.

Toutefois, les équipes d'AGESTRA informeront les adhérents de l'existence de l'outil NOA de Padoa dans la mesure où celui-ci est interfacé avec le module FE de Padoa et permet de disposer des informations déjà saisies par l'entreprise sur les risques déclarés par salarié. Cet outil n'est pas compris dans l'offre socle et est proposé dans le cadre d'une offre complémentaire, facultative.

Les équipes d'AGESTRA pourront mettre en place des réunions d'information ou ateliers ou webinaires pour la prise en main de l'outil NOA.

3. Conseiller les entreprises pour l'élaboration et la formalisation du DUERP

L'objectif principal d'AGESTRA est de conseiller les employeurs, dont 86 % gèrent des structures de moins de 20 salariés, pour transformer le DUERP d'une obligation méconnue en un véritable levier de prévention.

Les équipes d'AGESTRA proposeront aux entreprises, par tout moyen de communication (site internet, réseaux sociaux, FE, mails, ...), de les accompagner et les conseiller sur la rédaction de leur DUERP. Cet accompagnement et ces conseils sont réalisés de façon collective (ateliers pratiques, webinaires, réunions d'information, documentation, ...) et/ou de façon individuelle. Ils incluent des ressources adaptées par secteur, des thésaurus de mesures de prévention et un soutien à la recherche de financements, particulièrement pour les entreprises de moins de 50 salariés.

FICHE ACTION 2 : Accompagner les adhérents à l'évaluation des risques professionnels

Action 3 Agir en prévention avec des actions de prévention primaire (APP)

AGESTRA a pour objectif de réaliser une APP au moins une fois tous les 4 ans pour chaque entreprise

Les APP sont les actions suivantes :

- a) *Proposition de conseil auprès de l'employeur en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail*
- b) *Visite sur site pour l'identification des postes à risques nécessitant des aménagements*
- c) *Actions de repérage et d'évaluation des risques à réaliser sur place au moyen d'analyse métrologique*
- d) *Conseils dispensés notamment sur :*
 - *Les obligations de l'employeur en matière d'examen complémentaires nécessaires à l'occupation du poste de travail ;*
 - *Les mesures de prévention primaire aux travailleurs et leurs représentants.*
- e) *Accompagnement sur un risque spécifique (chimique, TMS, RPS, risques organisationnels, et autres)*
- f) *Actions de sensibilisation collective aux risques professionnels et aux conditions de travail par le biais notamment d'information sur les risques, de formation aux outils...*
- g) *Actions spécifiques de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique*
- h) *Caractérisation et justification de la mise en œuvre.*

Le service devra s'organiser (Axe 4 Adaptation de l'organisation d'AGESTRA) pour que chaque adhérent puisse disposer d'au moins une APP tous les 4 ans.

La FE est également un outil de proposition d'APP : chaque fois que possible, le réalisateur de la FE proposera des conseils à l'employeur en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail. Ces propositions seront consignées sur la FE.

AGESTRA a décidé de mener des actions spécifiques concernant la prévention des TMS et du risque chimique au sein des petites entreprises en lien avec les travaux du PRST4 auxquels le service a participé, au regard de la sinistralité locale et de la typologie des adhérents suivis. Un focus sera également fait concernant la poursuite des actions antérieures engagées.

1. TMS PROS dans les TPE / PME de moins de 20 salariés

Dans le cadre du PRST 4 (2021-2025), AGESTRA participe à un groupe de travail piloté par la CARSAT. Constatant les difficultés à mobiliser les TPE et PME de moins de 20 salariés dans une démarche de prévention des TMS, le groupe a conçu un outil spécifiquement pensé pour elles, incluant un accompagnement selon un cahier des charges précis.

Afin de cibler les secteurs d'activité les plus impactés par les TMS, AGESTRA s'appuie sur les données relatives aux secteurs présentant le nombre de maladies professionnelles indemnisées le plus élevé.

Il s'agit des 2 secteurs d'activité suivants :

- Industrie manufacturière ;
- Commerce – réparation d'automobiles et de motocycles.

L'équipe-pilote s'est réunie afin de cibler 5 entreprises répondant aux critères d'éligibilité. Celles-ci ont été contactées et la démarche a été initiée au premier trimestre 2026.

Une évaluation de mi-parcours sera réalisée au cours du deuxième semestre 2026.

Un déploiement du dispositif à l'échelle du service, sur l'ensemble des secteurs d'activité, pourra être envisagé d'ici 2030.

FICHE ACTION 3 : Prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) dans les établissements de moins de 20 salariés

2. Risque chimique

Dans un contexte territorial marqué par un héritage industriel important, le risque chimique demeure un enjeu majeur de prévention en Moselle. De nombreuses entreprises, notamment des TPE et PME, restent exposées à ces risques, parfois sans disposer des ressources suffisantes pour mettre en œuvre une démarche de prévention structurée.

Dans ce cadre, AGESTRA mobilise depuis plusieurs années des compétences pluridisciplinaires afin d'accompagner les médecins du travail dans l'évaluation et la prévention des expositions aux agents chimiques dangereux. Afin de renforcer cette démarche, le service a adhéré en 2023 à l'association Toxilist, un outil collaboratif permettant d'optimiser l'analyse et la traçabilité des fiches de données de sécurité et de mieux identifier les agents chimiques dangereux, notamment les CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique).

Cependant, plusieurs difficultés persistent : une implication encore limitée des TPE-PME dans les démarches de prévention, un manque de traçabilité des expositions aux agents CMR, une appropriation encore insuffisante du risque chimique par certaines équipes pluridisciplinaires, ainsi qu'une utilisation partielle de l'outil Toxilist.

L'implication d'AGESTRA vise ainsi à renforcer l'intégration du risque chimique dans les pratiques du service en améliorant l'accompagnement des entreprises, en particulier des TPE-PME, en optimisant l'utilisation de l'outil Toxilist, et en développant les compétences des équipes internes.

L'objectif est notamment d'intégrer systématiquement le risque chimique dans les FE, d'améliorer la traçabilité des expositions aux agents CMR et de déployer des actions de prévention primaire adaptées aux secteurs les plus exposés.

FICHE ACTION 4 : Prévention du risque chimique

3. Finalisation de l'existant

L'une des priorités stratégiques de notre service est de capitaliser sur les actions déjà initiées afin d'en optimiser les bénéfices pour l'ensemble de nos adhérents. Ces actions, déployées sur des sujets variés tels que la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail ou encore la réduction des TMS, ont déjà démontré leur efficacité dans des contextes spécifiques. Afin d'amplifier l'impact de ces interventions, il est essentiel d'envisager leur consolidation ou leur extension.

Boucheries-Charcuteries Traditionnelles (BCT) : l'action consiste à établir une cartographie précise des risques professionnels dans les TPE du secteur pour limiter les expositions, notamment aux TMS. Après avoir créé des outils spécifiques (fiches d'entreprise et grilles d'observation dédiées) et collecté des données via le dispositif EVREST, AGESTRA se concentrera en 2026 sur l'analyse croisée de ces résultats. Ces analyses permettront ensuite de sensibiliser les salariés, de les accompagner dans la mise à jour de leur DUERP et d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention à un horizon de trois ans.

Grande distribution : initié en partenariat avec la CARSAT, ce projet a pour objectif de réduire la sinistralité élevée du secteur (accidents liés aux manutentions et chutes) en instaurant une culture de prévention commune. L'action repose sur le déploiement de « 26 mesures socles » et l'utilisation d'outils innovants comme la réalité virtuelle pour sensibiliser les salariés. AGESTRA prévoit de former les personnes ressources des enseignes pour les rendre autonomes dans leurs diagnostics et de les accompagner dans le suivi de leurs plans d'actions.

➔ MISSION II - Suivi individuel de l'état de santé

Objectifs

Le suivi de la santé de chaque salarié est assuré tout au long de son parcours professionnel par un médecin du travail et par un infirmier par délégation, en collaboration avec l'assistant(e) médicale. Différents rendez-vous existent, de l'embauche à la fin de carrière.

L'objectif est d'apporter à chaque entreprise et chaque salarié le suivi individuel médical adapté pour l'ensemble des situations prévues par les textes réglementaires.

Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs est adapté aux caractéristiques individuelles et aux conditions de travail. Les enjeux principaux sont :

- La détection précoce des problèmes de santé, tant au niveau collectif qu'individuel ;
- L'implication des employeurs : repérage des risques, bonne déclaration, respect des obligations... ;
- La diffusion efficace des messages de prévention ;
- L'identification des besoins spécifiques pour assurer le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle ;
- Le traitement collectif des données individuelles pour définir et prioriser les actions de prévention et assurer la veille sanitaire réglementaire.

Actions

Action 1 Engagement d'AGESTRA à réaliser les visites médicales dans les délais réglementaires et à faciliter leur organisation

Les entreprises sont incitées à demander les RDV via les espaces personnalisés adhérents de PADOA, permettant traçabilité et sécurisation des informations.

L'organisation des visites médicales est facilitée grâce à l'outil métier PADOA pour les équipes médicales : liste des convocables par priorités et visites en retard, facilité prise de RDV sur les plannings, rappels par SMS...

Action 2 Développement de nouvelles modalités de délégation

Les professionnels de santé réalisent les visites de suivi de l'état de santé des salariés selon les catégories de surveillance. Des nouvelles modalités de délégations introduites par la loi du 2 août 2021 sont mises en œuvre au sein du service par les équipes médicales. Une trame de protocole de délégation uniformisée, basée sur la réglementation en vigueur, est déployée au sein du service. Les médecins du travail assurent ou délèguent, sous leur responsabilité, l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire.

Action 3 Mise en place d'une organisation (Axe 4 du projet de service) au sein d'AGESTRA afin de délivrer l'intégralité du suivi individuel dans les délais réglementaires

FICHE ACTION 5 : Réaliser les visites médicales dans les délais règlementaires, faciliter leur organisation et leur délégation

FICHE ACTION 6 : Assurer un suivi individuel adapté de l'état de santé de tous les travailleurs

➔ MISSION III - Prévention de la désinsertion professionnelle

Objectifs

Dans un contexte d'allongement des carrières, de prévalence accrue des maladies chroniques et d'évolution des organisations du travail, l'objectif principal est de développer une politique structurée de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) visant à :

- repérer précocement les situations de fragilité professionnelle ;
- accompagner les salariés confrontés à des difficultés de santé impactant leur travail ;
- mobiliser et coordonner les acteurs du Maintien en Emploi ;
- informer et sensibiliser salariés, employeurs et instances représentatives du personnel ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Pour cela, AGESTRA s'appuie sur une approche pluridisciplinaire, sur une Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle opérationnelle et sur des procédures/modes opératoires formalisés de repérage et d'orientation.

Actions

Action 1 Renforcer le repérage précoce des situations de fragilité professionnelle

L'identification la plus précoce possible des situations où un salarié risque de ne plus pouvoir tenir son poste en raison de son état de santé permet d'organiser une démarche coordonnée de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) dans le but d'éviter l'inaptitude.

1. Systématiser le repérage précoce du risque de désinsertion professionnelle pour couvrir une population plus large

AGESTRA a mis en place une organisation visant à identifier précocement les situations à risque de désinsertion professionnelle.

Ainsi, le repérage intervient :

- lors des visites de santé au travail, quel qu'en soit le motif ;
- lors d'actions en milieu de travail ;
- à la suite d'un signalement de l'employeur ;
- à la demande du salarié ;
- par orientation d'un partenaire externe (médecin traitant, médecin conseil de l'Assurance Maladie, Service Social de l'Assurance Maladie...).

Le SPSTI utilise actuellement un score MDE (Maintien Dans l'Emploi) calculé à partir des réponses à un auto-questionnaire destiné aux salariés de plus de 43 ans, développé initialement par nos confrères de l'ALSMT en lien avec l'INRS. Les modalités de passation de cet auto-questionnaire, ainsi que les règles de saisie dans l'outil métier Padoa, sont reprises dans un mode opératoire spécifique, régulièrement mis à jour en fonction des évolutions du logiciel métier et des règles de bonnes pratiques en vigueur.

En 2026, AGESTRA intègrera à l'outil métier Padoa un Indice de Repérage de la Désinsertion Professionnelle (IRDP) national, issu des travaux du réseau Présanse, qui permettra de faciliter la saisie par les professionnels de santé et ainsi de couvrir une population plus large en s'adressant à l'ensemble des salariés suivis.

2. Harmoniser les critères de repérage pour avoir des données exploitables à grande échelle et proposer des actions de prévention pertinentes

L'harmonisation des critères de repérage est une étape essentielle à la mise en œuvre d'une politique structurée de Prévention de la Désinsertion Professionnelle. Pour ce faire, des procédures et des modes opératoires ont été rédigés et communiqués aux équipes du SPSTI, et sont régulièrement mis à jour en fonction des évolutions du logiciel métier et des règles de bonnes pratiques en vigueur.

Afin de faciliter, d'une part, la pratique quotidienne des équipes, et d'améliorer, d'autre part, leur appropriation de la démarche globale, le travail doit à présent se poursuivre par :

- le développement d'outils concrets et pratiques, type checklist PDP ou grille de repérage des signaux faibles ;
- l'information et l'accompagnement sur le terrain pour permettre la mobilisation et la participation de l'ensemble des équipes pluridisciplinaires.

L'implication de l'ensemble des professionnels du SPSTI est fondamentale pour le recueil d'indicateurs fiables (taux d'arrêts longs, score MDE, IRDP...) et leur analyse collective dans l'objectif de mener des actions de prévention primaire pertinentes, notamment dans les secteurs d'activités repérés comme prioritaires.

AGESTRA a développé une collaboration étroite entre sa Cellule PDP et son pôle Épidémiologie pour mettre en œuvre une exploitation collective des données. Ainsi, chaque année, une analyse statistique sera menée pour identifier, au sein du SPSTI, les secteurs d'activités prioritaires et y proposer des actions de sensibilisation et de prévention ciblées sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Action 2 Contribuer au Maintien en Emploi des salariés suivis tout au long de leur parcours professionnel par le développement de l'activité de la Cellule PDP d'AGESTRA

AGESTRA dispose d'une Cellule PDP opérationnelle dont l'objectif est de venir en appui des équipes de santé au travail pour fournir un accompagnement coordonné et pluridisciplinaire des situations à risque de désinsertion professionnelle.

La Cellule PDP mène également des actions d'information et de sensibilisation collectives au Maintien en Emploi, à destination des entreprises adhérentes, de leurs salariés et de leurs instances représentatives du personnel.

Enfin, elle contribue au développement des compétences des équipes de santé au travail en termes de Maintien en Emploi / PDP par la rédaction de flyers, brochures ainsi que de modes opératoires destinés à faciliter leurs pratiques, et par l'organisation de réunions, webinaires ...

1. Structurer l'orientation vers la Cellule PDP

Des procédures d'orientation et d'information sur les missions et les modalités de saisine de la Cellule PDP, ainsi que des modes opératoires ont été rédigés et communiqués aux équipes du SPSTI, et sont régulièrement mis à jour en fonction des évolutions du logiciel métier et des règles de bonnes pratiques en vigueur. Ces informations sont reprises sur le site intranet du SPSTI, ainsi que sur le site internet où une page est spécifiquement dédiée à la Cellule PDP.

En interne au SPSTI, des réunions d'information sont organisées régulièrement, ainsi que des sessions d'accompagnement des équipes au sein des différents centres médicaux. Enfin, les professionnels AGESTRA sont invités à participer aux réunions pluridisciplinaires mensuelles de la Cellule PDP pour présentation de situations ou pour simple observation.

2. Développer l'activité de la Cellule PDP

La Cellule PDP AGESTRA s'est constituée au cours de la période du précédent projet de service, pour devenir opérationnelle au début de l'année 2023. Coordonnée par un médecin du travail référent, elle est actuellement composée d'une équipe pluridisciplinaire de professionnels AGESTRA aux compétences variées et travaille en partenariat avec plusieurs acteurs externes du Maintien en Emploi et de la PDP (Cap emploi, Service social de l'Assurance Maladie...).

L'un des objectifs principaux de ce nouveau projet de service va être de consolider l'organisation de la Cellule puis de développer son activité en :

- renforçant les orientations vers la Cellule PDP ;
- développant les accompagnements des salariés et des employeurs ;
- renforçant les actions de maintien dans l'emploi et les actions de prévention primaire ;
- poursuivre et renforcer les partenariats externes ;
- développer la sensibilisation des entreprises.

3. Piloter et évaluer l'activité de la Cellule PDP

La Cellule PDP AGESTRA souhaite s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue s'articulant dans une logique d'évaluation régulière, afin de répondre et de s'adapter aux besoins des professionnels AGESTRA, ainsi que des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Le pilotage de l'activité de la Cellule PDP repose actuellement sur des indicateurs d'activité (nombre de salariés accompagnés, nombre d'orientations...) et de résultats (nombre de maintien dans l'emploi, nombre de reclassement, de reconversion...), dont le bilan est fait annuellement. Le SPSTI vise, pour les années à venir, à poursuivre le recueil de ces indicateurs tout en les affinant pour permettre une analyse plus ciblée et plus précise et donc, in fine, une amélioration de ses pratiques.

Action 3 Communiquer vers les adhérents d'AGESTRA, leurs salariés et leurs représentants sur les services de la cellule PDP

Le processus de communication étant un levier incontournable à la mobilisation active de l'entreprise et de ses différents acteurs (salariés, instances représentatives du personnel...), AGESTRA s'attache à mettre en œuvre diverses actions d'information et de sensibilisation sur leur rôle dans la Prévention de la Désinsertion Professionnelle et notamment sur les missions et modalités de saisine de la Cellule PDP.

1. Poursuivre la création et la diffusion de supports pédagogiques informatifs

Depuis sa création, la Cellule PDP AGESTRA s'est attachée à élaborer, avec le concours actif du service communication, différents supports d'information sur ses missions et son fonctionnement (affiches, brochures, vidéos...), à destination des professionnels du SPSTI mais également des salariés, des entreprises adhérentes et de leurs instances représentatives du personnel. Une page dédiée sur le site internet permet d'accéder rapidement à l'ensemble des informations relatives à la Cellule PDP.

Il conviendra de poursuivre la création de supports adaptés, de les mettre à jour en fonction des besoins identifiés, et d'en assurer la diffusion pour toucher le maximum de public visé. La Cellule PDP projette par ailleurs de concevoir une newsletter à destination, dans un premier temps, des équipes du SPSTI, puis, dans un second temps, des entreprises adhérentes, de leurs salariés et de leurs représentants.

2. Développer l'organisation d'évènements d'information et de sensibilisation

AGESTRA et sa Cellule PDP souhaitent poursuivre l'organisation d'évènements d'information et de sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise en s'inscrivant dans une stratégie de programmation annuelle.

Autour de thèmes concrets et utiles (ex : comprendre le rôle de la Cellule PDP, accompagner un salarié ayant un problème de santé, reprendre le travail après une maladie...), et sur la base de formats assez courts tels que webinaires, petits-déjeuners thématiques..., ces évènements apportent une approche pluridisciplinaire et visent à :

- informer les employeurs sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle ;
- sensibiliser les salariés et les instances représentatives du personnel au Maintien en Emploi et à la PDP ;
- faire connaître la Cellule PDP AGESTRA, ses missions et ses modalités de saisine ;
- favoriser le repérage précoce des situations à risque ;
- développer une culture de prévention dans les entreprises.

Un suivi annuel est assuré à partir d'indicateurs définis (nombre d'actions de sensibilisation, nombre d'entreprises participantes, nombre de salariés sensibilisés) pour évaluer la participation aux actions, identifier les besoins des entreprises et des salariés, adapter les actions et thèmes proposés.

3. Participer à des évènements territoriaux

AGESTRA participe de façon régulière à des forums, actions de prévention territoriales... organisés par les partenaires du MDE sur le territoire (Cap emploi, Service social de l'Assurance Maladie, DREETS...), afin de renforcer les partenariats et de promouvoir la Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Suivi - évaluation - actions correctives

Suivi annuel des indicateurs spécifiques à la Cellule PDP, ainsi que des indicateurs de Maintien en Emploi à l'échelle du SPSTI.

Indicateurs de repérage :

- nombre de salariés repérés à risque de désinsertion professionnelle ;
- taux de repérage ;
- origine du repérage.

Indicateurs d'orientation vers la Cellule PDP :

- nombre de saisines de la Cellule PDP ;
- taux d'orientation ;
- délai repérage-orientation ;
- origine de la saisine.

Indicateurs d'activité de la Cellule PDP :

- nombre de salariés accompagnés/nombre d'alertes et signalements ;
- nombre de réunions PDP ;
- nombre de plans d'accompagnements élaborés.

Indicateurs d'actions de Maintien en Emploi :

- nombre d'études de poste ;
- nombre d'aménagements de poste ;
- nombre de salariés accompagnés ;
- nombre d'accompagnements employeurs.

Indicateurs de résultats :

- nombre de Maintiens dans l'Emploi ;
- nombre de reclassements internes ;
- nombre de reconversions professionnelles ;
- nombre d'inaptitudes prononcées.

Indicateurs de sensibilisation, prévention :

- nombre d'actions de sensibilisation PDP ;
- nombre d'entreprises sensibilisées, nombre de salariés sensibilisés.

Indicateurs de partenariats :

- nombre de partenaires externes mobilisés ;
- nombre de dossiers orientés vers partenaires externes ;
- nombre de participations aux réunions partenariales.

FICHE ACTION 7 : La Prévention de la Désinsertion Professionnelle

AXE 2 - Actions du CPOM

Contexte

Au travers du CPOM 2026-2030, AGESTRA s'engage à mettre en œuvre les priorités d'action de son projet de service en cohérence avec les objectifs retenus en région Grand Est, en matière de santé au travail et de prévention.

Aussi, le projet de service AGESTRA reprend les deux actions prioritaires du CPOM :

- Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle
- Prévention des risques liés aux poussières de farine et des facteurs de TMS en boulangerie et pâtisserie

➔ Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

Objectifs

1. Cibler la population bénéficiant de l'action
2. Rendre visibles les actions de Prévention de la Désinsertion Professionnelle
3. Informer et sensibiliser les acteurs de l'entreprise : employeurs, salariés et leurs représentants
4. Renforcer les liens avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi

Actions

Action 1 Cibler la population bénéficiant de l'action

A partir de données de la CARSAT (sinistralité, arrêts maladie...) et de la DREETS (caractéristiques de la population suivie...), la cible proposée est les plus de 45 ans.

Action 2 Rendre visibles les actions de Prévention de la Désinsertion Professionnelle via la création d'un support de recueil d'informations

Le support permettra de réaliser une analyse collective du Maintien en Emploi et une mise en visibilité des actions de Prévention de la Désinsertion Professionnelle d'AGESTRA le plus en amont possible.

Action 3 Informer et sensibiliser les acteurs de l'entreprise

Informier et sensibiliser les employeurs, représentants du personnel et salariés sur leur rôle en prévention de la désinsertion professionnelle et notamment sur :

- L'importance de la visite de pré-reprise ;
- Le rôle des différents acteurs du Maintien en Emploi ;
- Les outils existants.

Les inciter à communiquer avec le médecin du travail sur les absences répétées ou prolongées.

Action 4 Renforcer les liens avec les autres acteurs du Maintien en Emploi

Il conviendra de renforcer les liens avec Cap emploi, l'Assurance Maladie (Service social - médecins conseils – Instance de coordination de l'Assurance Maladie), médecins traitants en :

- organisant des réunions de travail avec les différents acteurs ;
- faisant un bilan annuel des actions communes, des maintiens dans l'emploi réussis, des outils utilisés ;
- sensibilisant les médecins traitants sur l'intérêt de la visite de pré-reprise, sur les acteurs et les outils.

Suivi - évaluation - actions correctives

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre de visites de pré-reprise et évolution sur 5 ans ;
- Nombre d'avis émis au titre de l'article L. 4624-3 du Code du travail : mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ;
- Nombre de RV de liaison avec participation du SPSTI ;
- Nombre de visites de mi carrière et nombre de questionnaires de repérage réalisés avec analyse collective ;
- Nombre de salariés orientés vers une action de PDP (essai encadré, temps partiel thérapeutique, CRPE, bilan de compétences, etc.) avec précision des acteurs PDP mobilisés : service social CARSAT, médecin conseil, médecin traitant, Cap emploi, OPCO (opérateurs de compétences), ...
- Bilan en fin de CPOM du nombre de maintiens réussis en coopération avec les partenaires du maintien dans l'emploi.

FICHE ACTION 7 : La Prévention de la Désinsertion Professionnelle

➤ Prévention des risques liés aux poussières de farine et des facteurs de TMS en boulangerie et pâtisserie

Objectifs

Le secteur de la boulangerie-pâtisserie est particulièrement exposé aux risques professionnels :

- forte prévalence de maladies professionnelles respiratoires (asthme et rhinite liés à la farine) ;
- expositions fréquentes aux produits chimiques et contraintes physiques ;
- insuffisance des mesures de protection (faible aspiration à la source, protections collectives limitées).

Cette action s'inscrit dans le cadre du CPOM avec pour objectifs principaux de :

- renforcer la prévention primaire et la culture de prévention ;
- cibler des risques prioritaires comme les expositions chimiques (poussières de farine) et les troubles musculosquelettiques (TMS).

Les objectifs de cette action sont de :

- prévenir les maladies professionnelles liées aux poussières de farine ;
- réduire les TMS en tenant compte des spécificités métiers ;
- renforcer la prévention en entreprise via une approche globale (technique, organisationnelle et humaine) ;
- améliorer le suivi de santé et la traçabilité des expositions.

Cette action va concerner essentiellement des petites entreprises.

Actions

Action 1 Aider les entreprises de ce secteur à identifier et à évaluer les risques professionnels grâce :

- 1.** A la réalisation et la mise à jour régulière de la fiche d'entreprise, qui peut constituer pour des TPE-PME la base du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) ;
- 2.** Au conseil dans la rédaction et la finalisation par l'employeur du DUERP et du plan d'action qui peut en découler ;
- 3.** A la réalisation des études de postes de travail en déployant notamment des compétences pluridisciplinaire (risque chimique, ergonomie, métrologie...), risques organisationnels et qualité de vie au travail.

Action 2 Conseiller, informer et sensibiliser les entreprises du secteur (employeurs et salariés) sur la prévention des risques liés aux poussières de farine, afin de prévenir notamment les maladies professionnelles (MP), avec :

- 1.** La réalisation d'actions de prévention primaire ainsi que d'actions complémentaires de prévention, collectives ou individuelles, en fonction des besoins identifiés ;
- 2.** Des conseils lors de la conception ou de l'aménagement des postes et/ou des locaux de travail ;
- 3.** La sensibilisation à l'importance des visites initiales et périodiques en santé au travail ;
- 4.** L'accompagnement sur le terrain pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels, notamment par la réalisation de la fiche d'entreprise et l'appui à l'élaboration ou à la mise à jour du DUERP ;
- 5.** L'incitation à communiquer avec le médecin du travail en cas de symptômes évocateurs d'une sensibilisation aux poussières de farine.

Action 3 Mettre en place un suivi médical adapté après information des professionnels de santé avec :

- 1.** La réalisation de la spirométrie ;
- 2.** La mise en place d'un questionnaire standardisé lors de toutes les visites sur la symptomatologie ORL et pulmonaire ;
- 3.** La création dans l'ERP d'une matrice exposition aux poussières de farine faisant le lien entre l'exposition aux poussières de farine et les examens complémentaires appropriés (spirométrie...) ;
- 4.** La sensibilisation sur l'amélioration du codage des pathologies indemnisables dans l'ERP (inaptitude, MCP...) ;
- 5.** Nombre de salariés du secteur d'activité ayant bénéficié d'une information individuelle au cours d'une visite d'information et de prévention ;
- 6.** Se mettre d'accord sur un catalogue de mesures socles.

Les actions sont détaillées dans les fiches actions du CPOM (cf. site internet).

Le SPSTI pourra également renforcer ses liens avec les autres acteurs de la prévention des risques.

Suivi - évaluation - actions correctives

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre d'entreprises (boulangeries, pâtisseries, centre de formation, industrie alimentaire...) suivies, nombre de salariés exposé aux poussières de farine ;
- Nombre d'entreprises contactées et informées de l'action ;
- Nombre d'entreprises (et effectifs concernés) ayant participé à l'action et ayant été accompagnées dans sa mise en place ;
- Nombre d'établissements ayant mis en œuvre un plan d'action ;
- Résultats de l'évaluation à distance de l'effectivité de la prévention mise en œuvre ;
- Nombre de salariés du secteur d'activité ayant bénéficié d'une information individuelle au cours d'une visite d'information et de prévention ;
- Nombre de subventions prévention accordées et nombre d'adhérents concernés (effectif, montant alloué) ;
- Nombre de téléchargement des différents outils de communication ;
- En cas d'organisation de sessions de sensibilisation, nombre d'entreprises concernées ;
- Promotion de l'action auprès des différents salons, congrès...

FICHE ACTION 8 : Prévention des risques liés aux poussières de farine et des facteurs de TMS en boulangerie-pâtisserie

AXE 3 - Homogénéité des services et des missions de prévention

Contexte

Conformément aux dispositions de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, AGESTRA s'est engagé dans une démarche de certification de son offre socle de services.

Le référentiel AFNOR SPEC 2217 organisant la démarche, précise les exigences relatives à la délivrance de l'offre socle. Il vise à garantir une qualité homogène des services rendus par l'ensemble des Services de Prévention et de Santé au Travail à l'échelle nationale, en complément de l'agrément.

Ainsi, le projet de service se doit de formaliser ces principes d'homogénéité de services et les missions de prévention d'AGESTRA.

Objectifs

Le projet de service doit :

- Formaliser les principes d'égalité, d'équité et d'impartialité de traitement dans la mise en œuvre de l'offre socle de services, afin d'assurer à l'ensemble des acteurs des entreprises adhérentes (employeur, salariés et leurs représentants) un accès équivalent à la prévention et à la santé au travail en contrepartie de leur cotisation ;
- Prévoir des dispositions de nature à garantir qu'une équité de traitement soit respectée entre les entreprises adhérentes conformément au principe de mutualisation qui régit l'association. À cette fin, il doit déterminer : les demandes des entreprises adhérentes qui impliqueraient un engagement disproportionné au regard des ressources du SPSTI ou ne faisant pas partie de l'ensemble socle de services ;
- Traiter équitablement les entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille, et prendre en compte les ressources internes de ces entreprises en matière de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels ;
- Consolider la mission de prévention d'AGESTRA avec le développement de la culture de prévention de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeur, salariés et leurs représentants) et la promotion de la prévention primaire.

Actions

Action 1 Engagements d'AGESTRA en matière d'égalité, d'équité et d'impartialité de traitement

1. Egalité de traitement

- L'offre socle de services est déployée de façon à bénéficier à l'ensemble des adhérents (entreprises, salariés et leurs représentants), de façon uniforme, sans distinction de taille, de secteur d'activité ou de localisation ;
- Le déploiement territorial de l'offre s'appuie sur un maillage géographique équilibré. Les centres médicaux d'AGESTRA sont localisés pour assurer une proximité de service pour toutes les entreprises, quel que soit leur emplacement sur le territoire de compétence géographique du service ;

- L'utilisation de services numériques permet également d'assurer une égalité de traitement avec l'accès à distance pour le suivi médical individuel de l'état de santé et les actions d'information et de sensibilisation ;
- L'organisation des équipes pluridisciplinaires renforcera l'égalité de traitement pour les entreprises mais aussi entre les équipes pluridisciplinaires (axe 4 du projet de service).

2. Equité de traitement

- L'offre de services est déployée auprès des adhérents selon des critères objectifs et transparents, assurant un traitement adapté ;
- Si l'offre de services bénéficie à tous les adhérents, les équipes pluridisciplinaires, conformément au principe de mutualisation régissant AGESTRA en tant qu'association, apporteront un soin tout particulier aux entreprises ne disposant pas de ressources internes en matière de prévention et santé au travail, notamment les petites entreprises ;
- Afin d'éviter un engagement disproportionné des ressources du SPSTI pour répondre aux demandes de certaines entreprises adhérentes ou pour des actions ne faisant pas partie de l'ensemble socle de services, la durée d'action de prévention primaire est fixée à 5 jours par adhérent tous les 4 ans (hors fiche d'entreprise, DUERP et participation au CSSCT). En parallèle, le service a mis en place une offre complémentaire soumise à devis (proposition d'intervention complémentaire).

3. Impartialité

- AGESTRA s'engage à ce que l'ensemble de ses acteurs et personnels (direction, administration, équipe pluridisciplinaire, gouvernance...) exercent leurs activités en toute impartialité ;
- Les décisions d'intervention, de planification ou d'accompagnement sont prises selon des procédures internes claires, s'appuyant sur des indicateurs de besoins, d'exposition et de priorités en santé au travail, sur les actions prioritaires du projet de service et non sur des critères subjectifs ou discriminants ;
- Ces indicateurs, qui sont à construire avec le pôle épidémiologie, doivent permettre de :
 - Accompagner les équipes dans le pilotage de leur pratique professionnelle ;
 - Rendre visible les spécificités santé-sécurité des secteurs, bassins... ;
 - Orienter les actions de prévention ;
- Les décisions prises par les professionnels de santé et les préventeurs se basent sur des éléments de nature médicale et/ou techniques, sur des critères et éléments objectifs, sans préjugés ni parti pris.

Action 2 Mission d'AGESTRA

Les services développés dans le cadre de l'offre socle ont, entre autres objectifs, le développement de la culture de prévention de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeur, salariés et leurs représentants) et la promotion de la prévention primaire.

Il s'agira d'améliorer la connaissance des employeurs et des salariés sur les risques professionnels et leur prévention ainsi que leurs obligations en la matière.

Les actions et moyens seront notamment les suivants : fiche d'entreprise, accompagnement au DUERP, conseils et actions de prévention primaire (études en entreprises, conseils sur les risques et leur prévention, réunions collectives d'information et sensibilisation, webinaires, ateliers...), participation aux CSSCT, visites médicales... L'axe 1 du projet de service permettra de développer et /ou consolider ces actions.

Suivi - évaluation - actions correctives

- La Direction garantit la conformité des pratiques au regard des exigences du référentiel de certification.
- L'offre complémentaire (recettes et dépenses) fait l'objet d'une comptabilisation distincte de l'offre socle.
- Les indicateurs de suivi issus du logiciel métier permettent de garantir l'égalité de traitement avec des statistiques par taille d'entreprise, par secteurs d'activité, en prenant en compte les durées et fréquences d'intervention. Ces indicateurs devront être précisés.
- Le respect de l'impartialité pourra être mesuré au travers du système de management de la qualité avec les réclamations et satisfactions.
- Des indicateurs de suivi (statistiques d'activité sur les 3 missions de l'offre socle, plans de rattrapage des retards de suivi médical et de prévention des risques professionnels, délais d'intervention, réclamations, enquêtes de satisfaction, éléments financiers...) sont suivis régulièrement et font l'objet de bilans annuels présentés à la Commission Médico-Technique, à la Commission de Contrôle et au Conseil d'Administration.
- En cas de non-respect ou d'écart constaté, la Direction met en place et fait appliquer les actions correctives, qui feront ensuite l'objet d'une évaluation.

AXE 4 - Adaptation de l'organisation d'AGESTRA

Contexte

La délivrance complète et équitable de l'offre socle de services aux adhérents d'AGESTRA et l'obtention de la certification nécessitent des adaptations, au sein d'AGESTRA : une adaptation de ses ressources humaines, ses outils, ses méthodes de travail et ses organisations.

Objectifs

Le projet de service 2026-2030 doit accompagner AGESTRA dans ses nécessaires adaptations et évolutions.

Actions

Action 1 Adapter les moyens financiers d'AGESTRA

1. Adaptation de la cotisation de l'offre socle aux besoins
2. Développement d'une offre complémentaire, notamment avec l'outil NOA de Padoa

Action 2 Adapter les ressources humaines d'AGESTRA

1. Evolution possible des métiers des assistantes médicales vers des métiers de la prévention et de soutien aux équipes des préventeurs.

Depuis plusieurs années déjà, plusieurs assistantes médicales ont évolué vers des métiers de conseillers en prévention. La tendance doit se poursuivre afin de pouvoir répondre à la mission de prévention des risques professionnels, notamment au travers de la FE.

Il est envisagé d'intégrer d'autres assistantes au pôle prévention d'AGESTRA afin d'assister l'ensemble des préventeurs, notamment pour la prise des RDV pour la réalisation des FE. Cette nouvelle organisation permettrait aux préventeurs de se concentrer sur l'action sur le milieu de travail.

2. Sectorisation des préventeurs

Afin de faciliter la mise en place et le suivi des actions relevant de la mission de prévention des risques professionnels, les préventeurs seront sectorisés. Chaque préventeur sera donc rattaché à une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires.

Toutefois, la sectorisation n'exclut pas l'entraide entre préventeurs en fonction des besoins, des absences et des retards éventuels.

3. Equité de traitement entre les équipes pluridisciplinaires

Il s'agit de constituer les équipes pluridisciplinaires et leur effectif afin de permettre à chaque équipe de délivrer l'intégralité des missions de l'offre socle à toutes les entreprises et les salariés en charge.

Une cohérence dans la taille des effectifs ainsi qu'une équité de répartition entre les professionnels doivent être appliquées pour assurer aux équipes du SPSTI des conditions d'exercice satisfaisantes.

Les critères pris en compte pour cet équilibrage seront notamment les suivants :

- Effectifs totaux : nombre maximal d'adhérents/salariés par secteur de MDT ;
- Temps de travail équivalent temps plein (ETP) de chaque médecin qualifié/référent ;
- Prise en compte de l'activité réelle des Professionnels du SPSTI :
 - ETP ;
 - Missions transversales internes au Service : participation à des comités, instances, groupes de travail etc. ;
 - Missions transversales externes : travaux du PRST, membres de Sociétés savantes, travaux nationaux (collaboration avec la HAS, l'ANSES par exemple etc.) ;
 - *Il est du rôle de chaque collaborateur de contribuer aux missions internes et externes du SPSTI ;*
 - Formations : absences pour formations ; présence dans l'équipe de professionnels en cours de formation diplômante ;
- Implantation des centres/bassin et distance adhérents/centres ;
- Constitution qui tend vers une homogénéité des équipes médicales : nombre de médecins, d'infirmiers et d'assistantes ;
- Affectation équilibrée des préventeurs entre les équipes médicales ;
- Nombre et taille des entreprises adhérentes ;
- Prise en compte du nombre de salariés exposés aux rayonnements ionisants (catégorie A/INB) ;
- Equilibrage de l'effectif attribué hors intérim et intérim ;
- **Charge d'effectif par ETP, hors suivi des Entreprises de Travail Temporaire :**
 - ✓ Effectif de 7000 salariés maximum pour 1 médecin + 1 infirmier (cf. politique régionale d'agrément) ;
 - ✓ Critères de pondération en fonction de la constitution de l'équipe médicale :
 - Médecin seul ou médecin + infirmier : 6000 maximum ;
 - Médecin avec 2 infirmiers : 7000 maximum ;
 - Médecin avec 3 infirmiers : 7500 maximum ;
 - ✓ Critères de pondération en fonction de la constitution de l'équipe médicale avec médecin collaborateur ou PADHUE :
 - Médecin + 2 infirmiers + 1 médecin collaborateur/PADHUE : 9000 maximum ;
 - Augmentation d'effectifs à éviter lors des 2 premières années de formation du médecin collaborateur/PADHUE ;
 - Effectif confié au médecin en formation : entre 800 et 1000 la 1^{ère} année à partir du 4^{ème} mois, 2000 la 2^{ème} année, 3000 la 3^{ème} année, 3500 la 4^{ème} année.

L'adéquation entre les ressources disponibles et la charge réelle de suivi fait l'objet d'analyses régulières par le service afin de proposer des ajustements le cas échéant.

4. Certification et formation continue des professionnels de santé

Les professionnels de santé concernés doivent attester de la réalisation, au cours d'une période de six ans, d'au moins deux actions prévues dans le **référentiel de certification établi** par leur Conseil National Professionnel pour chacun des objectifs :

- Actualiser leurs connaissances et leurs compétences ;
- Renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles ;
- Améliorer la relation avec leurs patients ;
- Mieux prendre en compte leur santé personnelle.

Action 3 Optimiser l'utilisation des outils technologiques et scientifiques

1. L'exploitation des données par le Pôle Statistiques-Épidémiologie issues de l'outil métier Padoa, utilisé par les équipes pluridisciplinaires, permettra :
 - De disposer d'une véritable traçabilité du suivi individuel en santé au travail, des expositions professionnelles et des actions de prévention engagées par AGESTRA, par équipe et globalement, pour le pilotage et l'orientation des actions de prévention ;
 - De faciliter la réalisation des FE ;
 - De coordonner et suivre le parcours individualisé des salariés dans la cellule PDP ;
 - D'assurer la veille sanitaire ;
 - D'harmoniser et de fiabiliser les données saisies, conformément aux règles de saisie ;
 - De disposer d'une base de données exploitable pour construire des indicateurs dédiés visant à accompagner les équipes dans le pilotage de leurs activités.

FICHE ACTION 9 : Exploitation collective des données individuelles

2. Télésanté

L'outil intégré de téléconsultation du logiciel métier Padoa permet de réaliser des téléconsultations en toute sécurité et en respectant les conditions réglementaires à cet effet.

L'usage de la télésanté peut contribuer, dans les situations de manque de temps médical ou infirmier, à la continuité du service du suivi individuel, sans imposer au salarié un déplacement inhabituel.

Elle peut aussi être utilisée dans le cas où la consultation de visu n'est pas nécessaire, évitant ainsi des pertes de temps et des coûts de déplacement.

La télésanté peut constituer un moyen d'assurer une équité de traitement entre les entreprises et les salariés en cas d'éloignement important des centres médicaux d'GESTRA.

La téléconsultation doit néanmoins rester l'exception.

3. Outil d'aide à la rédaction du DUERP NOA

Le module NOA, intégré au logiciel métier de Padoa, constitue un outil de prévention permettant aux entreprises d'identifier et d'évaluer les risques professionnels, d'élaborer un plan d'actions et de générer leur DUERP dans l'espace adhérent.

Il est proposé aux entreprises adhérentes dans le cadre d'une offre complémentaire. La souscription, facultative, pourra être réalisée lors de la déclaration annuelle des effectifs ou depuis l'espace adhérent.

Des webinaires d'accompagnement pourront être proposés aux entreprises.

Action 4 Adapter et harmoniser les méthodes de travail et pratiques professionnelles

Les procédures et différents documents qualité permettent une harmonisation des méthodes de travail et des pratiques professionnelles sur les 3 missions de l'offre socle.

L'ensemble de ces documents font l'objet d'informations au moment de leur création et de leurs modifications auprès du personnel et sont disponibles sur l'intranet.

La traçabilité de l'activité (visites, AMT, temps connexe) menée par les équipes pluridisciplinaires est indispensable. Il est obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs de reporter, dans le logiciel métier, toute activité réalisée. Cette traçabilité permet de planifier, de suivre et de mesurer l'effectivité de l'offre socle. En cela, elle se doit d'être la plus précise possible, mettant en valeur les actions et services rendus aux adhérents.

Des audits internes seront mis en place pour s'assurer de leur connaissance et leur application par le personnel. En cas d'écart, le personnel sera accompagné-formé.

Action 5 Adapter et harmoniser l'organisation des équipes pluridisciplinaires

1. Plan de rattrapage et de réalisation des FE

Dans le cadre de la certification niveau 1, AGESTRA a élaboré un plan de rattrapage détaillé de réalisation et mise à jour des FE. Ce plan constitue également un plan pérenne dans la mesure où les nouveaux adhérents doivent disposer d'une FE dans l'année qui suit l'adhésion et les mises à jour sont réalisées tous les 4 ans. Le plan est donc assis sur des cycles de 4 années.

La réalisation et mise à jour des FE est l'affaire de l'ensemble des équipes pluridisciplinaires.

Afin d'atteindre les objectifs fixés par la législation et de réaliser 3000 FE par an, chaque rédacteur de FE devra réaliser un nombre minimum de FE par an, comme suit :

- Techniciens (16 ETP) : 120/ETP
- CPRP (2 ETP) : 160/ETP
- Ergonomes (6 ETP) : 20/ETP
- Infirmiers (39 ETP) : 20/ETP

➔ Soit un total potentiel de 3140 FE/an.

Aucun minimum n'est défini pour les médecins.

Métiers	Nombre de salariés	FE / semaine par salarié	FE / mois par salarié	Total annuel FE par salarié (40 semaines travaillées)	Total annuel APP ou DU par salarié	Total annuel FE par métier
Techniciens prévention	16	3	12	120	Entre 40 et 120	1920
CPRP	2	4	16	160	-	320
Ergonomes	6	0,5	2	20	Entre 40 et 80	120
IST	39	0,5	2	20	20	780
Médecins	36	0	0	0	0	0
					TOTAL ANNUEL AGESTRA	3140

Objectif global : 3000 FE/an pour une couverture de tous nos adhérents à horizon 2030 (Niveau 3 de certification) avec une MAJ tous les 4 ans.

NB : base 12000 adhérents éligibles à la FE, soit 12000/4 = 3000 FE par an

Objectifs plan de rattrapage annuel 2024/2030	2024 (bascule STETHO/PADOA)	Fin 2025	Fin 2026	Fin 2027	Fin 2028	Fin 2029
Nombre de FE à créer/MAJ	10400	7400	6250	4813	3016	770
Pourcentage conformité	13%	38%	48%	60%	75%	94%

Projection réalisée sur la base des données établies lors de la bascule STETHO/PADOA en 2024.

La procédure de réalisation des FE précise l'organisation pour atteindre ces objectifs.

Le SPSTI a décidé de prioriser cet objectif auprès :

1. Des adhérents dont l'effectif est compris entre 1 et 4 salariés et présents au 31/12/2025, représentant 50,4% des adhérents (cf. « Adhérents et effectifs suivis par taille d'entreprise » page 9) ;
2. Des nouveaux adhérents quelle que soit la taille de l'effectif (FE à établir dans l'année suivant l'adhésion).

Une réévaluation de ces priorisations sera faite dans 18 mois.

La fiche d'entreprise constitue le premier contact entre le SPSTI et l'adhérent afin d'aborder les questions de prévention primaire.

2. Organisation des plannings des préventeurs

- ⇒ Organisation type d'un IPRP par ETP :
 - 60 % du temps avec AMT planifiable (240 ½ journées)
 - 30 % du temps avec AMT non planifiable (120 ½ journées)
 - 10 % du temps dit connexe (40 ½ journées) : staff pluridisciplinaire, groupes de travail, CMT, cellule PDP, formations, certification, webinaire, etc.
- ⇒ Organisation type d'un CPRP par ETP :
 - 80 % du temps avec AMT planifiable (320 ½ journées)
 - 10 % du temps avec AMT non planifiable (40 ½ journées)
 - 10 % du temps dit connexe (40 ½ journées) : staff pluridisciplinaire, groupes de travail, CMT, cellule PDP, formations, certification, webinaire, etc.

Les activités connexes supplémentaires doivent être réparties équitablement entre les temps d'AMT planifiables et non planifiables.

La participation aux groupes de travail et instances est essentielle à la dynamique collective ; elle doit toutefois permettre de préserver la capacité opérationnelle du service à remplir les missions qui lui incombent.

3. Organisation des plannings des équipes médicales et plan de rattrapage des visites

- ⇒ Organisation type d'un Professionnel de Santé par ETP :
 - 240 ½ journées de vacations cliniques (60% soit 6 vacations par semaine) avec :
 - ✓ Médecins : 5 RDV minimum, idéalement 7 RDV (pour 1680 RDV/an) ;

- ✓ IST : 7 RDV pour les visites « standard » (VIPI, VIPP, Visite intermédiaire, Mi carrière et reprise maternité), 6 RDV pour les visites « d'aléas » (visite à la demande, pré reprise, reprise, visite dirigeant non-salarié), soit à l'année 1680 standard et 1440 avec aléas ;
- ✓ Infirmier ou médecin en formation (interne, médecin collaborateur 2 premières années, PAE 1ère année) : 6 RDV maximum pour les visites « standard » ;
- ✓ 150 ½ journées d'AMT (37,5%) ;
- 10 ½ journées de temps dit connexe (2,5%) : staff pluridisciplinaire, groupes de travail, groupe de pairs, CMT, cellule PDP, formations, certification, webinaire, etc.

Une adaptation est prévue pour les médecins en formation.

Les activités connexes supplémentaires doivent être réparties équitablement entre le temps d'AMT et le temps de vacances cliniques.

La participation aux groupes de travail et instances est essentielle à la dynamique collective ; elle doit toutefois permettre de préserver la capacité opérationnelle du service à remplir les missions qui lui incombent.

- ➔ Rattrapage des éventuels retards de visites initiales et périodiques :
 - Combiner les différentes visites (ex : reprise/périodique) de manière à éviter de reconvoquer un salarié quelques mois plus tard ;
 - Maintenir en « automatique » les périodicités maximales des visites prévues par le Code du travail et les adapter uniquement au cas par cas ;
 - Nettoyer de la base de données : reporter la date de l'acte futur dépassé pour gérer les faux retards (absents non excusés, salariés sortis de l'entreprise et non encore débauchés sur l'espace adhérent, absences de longue durée, ... ;
 - L'assistante médicale doit **combler les RDV annulés** (lorsque l'annulation survient quelques jours avant).

Ces chiffres ne pourront être atteints qu'à plusieurs conditions :

- Un remplissage optimal par les assistantes médicales des créneaux de vacation (planning optimisé) ;
- L'inclusion, dans les extractions, de toutes les visites que les IST transfèrent en direct aux MDT ;
- Les absences à facturer.

4. Organisation territoriale et développement de centres médicaux pluridisciplinaires

Dans le cadre de l'axe « adaptation des ressources du SPSTI », une réflexion structurée est engagée sur l'évolution de l'implantation des locaux et de l'organisation territoriale du service, afin de mieux répondre aux besoins actuels et anticiper les évolutions futures. Cette démarche vise à optimiser l'utilisation des ressources humaines et matérielles, tout en garantissant une meilleure continuité et qualité de service auprès des adhérents.

La configuration actuelle, caractérisée par un nombre important de centres, génère des contraintes organisationnelles, notamment en matière de gestion des vacances et de continuité de service en cas d'absence des médecins du travail et des assistantes médicales. Par ailleurs, la dispersion géographique des professionnels de prévention des risques professionnels limite les possibilités d'échanges, de coordination et d'animation des équipes pluridisciplinaires.

Afin de répondre à ces enjeux, le SPSTI s'oriente vers une rationalisation progressive de son maillage territorial, avec le développement de centres médicaux pluridisciplinaires. Ces structures ont vocation à regrouper en un même lieu les différentes compétences (médicales, paramédicales et techniques), favorisant ainsi le travail en équipe, la mutualisation des ressources et la fluidité des organisations.

Cette évolution permettra de renforcer la coordination entre les acteurs, d'améliorer la gestion des ressources en facilitant les remplacements et la continuité de service, et de développer des actions de prévention plus intégrées et efficaces. Elle contribuera également à améliorer les conditions de travail des équipes et la qualité du service rendu aux entreprises adhérentes.

Suivi - évaluation - actions correctives

Grâce à l'outil PADOA, AGESTRA met en place un suivi de l'activité lié aux trois missions qui lui incombent, à la fois au niveau des équipes pluridisciplinaires et du service dans son ensemble.

L'équipe support assure ce suivi afin de permettre le pilotage de l'activité et des services rendus aux adhérents. Les équipes pluridisciplinaires sont informées par l'équipe support au moins une fois par an de l'état d'avancement de leur activité et des éventuels retards.

En cas de retard dans la réalisation des missions, une analyse des causes est menée. Un échange est alors organisé avec l'équipe concernée afin d'identifier les difficultés et de définir des actions correctives. La mise en œuvre et l'efficacité de ces actions font ensuite l'objet d'un suivi.

AXE 5 - Autres actions de prévention

Dans ce 5^{ème} axe, il pourra être développé d'autres actions proposées par la CMT et essentiellement tournées vers des actions à destination des entreprises et leurs salariés.

A titre d'exemples :

- *Renforcer les webinaires, les réunions d'information et le e-learning ;*
- *Développer des vidéos de prévention et des kits prévention ;*
- *Fournir des outils de sensibilisation axés sur la notion de gamification (escape game, jeux de carte, quiz...);*
- *Disposer de plaquettes d'information et d'affiches de prévention ;*
- *Newsletter adhérents (2 fois/an maximum) ;*
- *Développer les différents médias de communication de l'offre de service AGESTRA : internet, réseaux sociaux, mails, lettres d'information, webinaires, accueil des nouveaux adhérents...*

Mise en œuvre et déploiement du Projet de Service

Pour garantir une mise en œuvre efficace du projet de service, il est essentiel de planifier des étapes structurées et de mobiliser les ressources nécessaires à chaque phase.

La première étape sera d'adopter une stratégie de communication en vue d'informer les équipes pluridisciplinaires.

Afin de maîtriser le nombre de projets tout en assurant la continuité des missions du service, la Commission Médico-Technique (CMT) sera consultée sur les nouveaux axes prioritaires et leur déclinaison pour valider ou reporter leur intégration dans le projet de service.

Les différentes phases du projet ont été conçues pour assurer une progression logique et maîtrisée, en veillant à l'atteinte des objectifs tout en restant aligné avec les priorités stratégiques.

Le projet de service s'inscrit dans une démarche itérative, afin qu'il puisse évoluer selon les besoins identifiés par le SPSTI.

1/ Constitution des équipes projet

- ✓ Lancer un appel à candidatures pour identifier des pilotes ou constituer des groupes pilotes pour chaque axe stratégique ;
- ✓ Constituer des équipes pluridisciplinaires pour enrichir les réflexions et assurer une mise en œuvre collaborative ;
- ✓ Former les pilotes et membres de groupes à la conduite de projet.


2/ Rédaction des fiches actions

- ✓ Adapter et détailler les fiches actions en fonction des sujets pris en charge par les équipes ;
- ✓ Utiliser un modèle type pour garantir la cohérence et faciliter leur déploiement pratique ;
- ✓ Intégrer dans la réflexion les exigences de l'offre socle et de la certification pour s'assurer de la pertinence et de la conformité des actions.

3/ Suivi et pilotage

- ✓ Mettre en place un planning prévisionnel, une échéance et un état d'avancement ;
- ✓ Associer le pôle Statistiques-Épidémiologie afin de recueillir, traiter, exploiter les données et construire les indicateurs dédiés ;
- ✓ Organiser des réunions régulières avec les pilotes pour garantir l'avancement des projets ;
- ✓ Prévoir des bilans semestriels en Commission Médico-Technique (CMT) afin d'évaluer les progrès et ajuster les actions si nécessaire.

ANNEXE 1 : Politique qualité

	Politique	Référence : M1-PRO-01
	Politique qualité	Version : 02
		Auteur(s) : F. Parise ; O. Rassemusse
		Page : 1 / 3
		Date d'application : 19/09/25

I. HISTORIQUE DE LA POLITIQUE

Motif de la version	Auteur(s)	Version	Date d'application
Création	F. Parise ; O. Rassemusse	01	07/10/24
Mise à jour	O. Rassemusse	02	19/09/25

II. RAPPELS REGLEMENTAIRES

La Loi du 2 août 2021 prévoit que « Chaque Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels.

La certification délivrée aux SPSTI vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par les SPSTI et les processus y afférent soient réalisés de manière effective et homogène par ces derniers.

Cette certification doit conduire chaque SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité. »

Le SPSTI doit mettre en place des organisations et des procédures afin de définir et documenter le champ des activités pour lesquelles il se conforme au cahier des charges du référentiel AFNOR SPEC 2217.

III. OBJECTIFS DE LA GOUVERNANCE


Au sein d'AGE STRA, nous sommes résolument engagés à améliorer la qualité et l'efficacité de nos missions, pour le bénéfice de nos adhérents et de leurs salariés. Dans le cadre de notre projet de service, nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue, fondée sur une politique clairement définie.

Objectifs de notre politique d'amélioration continue :

- harmoniser nos pratiques ;
- valoriser l'efficacité de notre offre socle ;
- renforcer la prévention en entreprise ;
- évaluer la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés.

Notre politique qualité repose sur une dynamique d'amélioration continue, alignée sur les nouvelles exigences de conformité au référentiel de certification des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) AFNOR SPEC2217, paru en août 2023.

AGE STRA s'engage à ce que l'ensemble des acteurs et personnels du SPSTI (direction, administration, équipe pluridisciplinaire, gouvernance, etc.) exerce leurs activités en toute impartialité ainsi qu'en toute équité et égalité de traitement.

	Politique	Référence : M1-PRO-01
	Politique qualité	Version : 02
		Auteur(s) : F. Parise ; O. Rassemusse
		Page : 2 / 3
		Date d'application : 19/09/25

Valeurs et motivations qui guident notre démarche :

- Encourager l'esprit d'équipe : construire un projet commun impliquant toutes les équipes.
- Gestion documentaire efficace : mettre en place une documentation centralisée, accessible et maîtrisée.
- Comprendre notre système : identifier les interactions et les rôles de chacun pour mieux collaborer et optimiser nos processus.
- Valoriser notre SPSTI : promouvoir l'efficacité de nos actions et améliorer notre image auprès de nos adhérents, de leurs salariés et de nos partenaires.

Le renfort de notre chargée de qualité auprès du responsable certification réaffirme notre engagement dans cette démarche. Ceci afin d'assurer la convergence et la cohérence de l'ensemble des actions d'amélioration.

Nous invitons chacun à s'impliquer, tant individuellement que collectivement, pour faciliter la mise en œuvre de ce projet ambitieux et structurant pour l'avenir de notre association, avec pour objectif supérieur la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés. La qualité demeure l'affaire de toutes et tous.

IV. ORIENTATIONS ET ENGAGEMENTS

S'inspirant du référentiel « ISO 9001 » dans sa structuration par processus, AGESTRA fait une priorité de la satisfaction de ses adhérents et de leurs salariés.

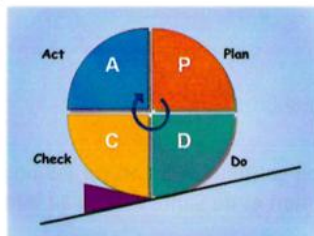
Cette recherche de satisfaction inclut également les parties intéressées pertinentes que sont les partenaires (Dreets, Carsat), sans oublier les collaborateurs du service.

AGESTRA vise à se conformer au cahier des charges « AFNOR SPEC 2217 » et à documenter le champ des activités pour lesquelles le service rendu dans le cadre de l'offre socle est essentiel : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de Santé et la Prévention de la Désinsertion professionnelle (PDP).

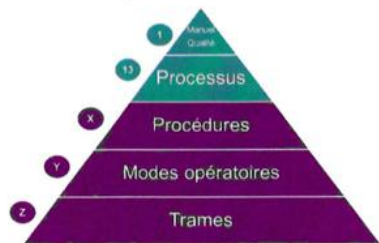
Pour ce faire, un comité de pilotage est institué, réunissant de manière mensuelle les différents pilotes de processus conformément à la cartographie présentée ci-après.

Ce « COPIL certification » a notamment pour mission de faire état de l'avancement des différents travaux sur la base d'une grille d'évaluation définissant un plan d'action.


Ces travaux s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue type « PDCA » qui doivent également permettre de structurer le système documentaire d'AGESTRA afin de se substituer à l'empilement de notes de service.



La roue de Deming :
La démarche d'amélioration continue « PDCA »

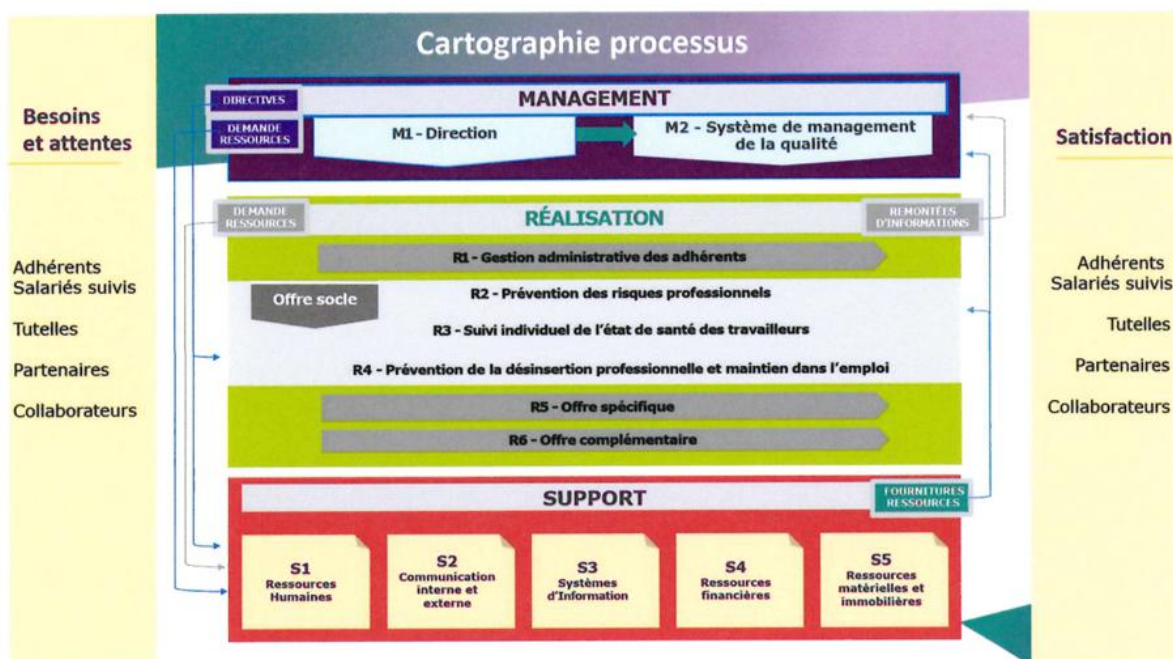


Système (Pyramide) documentaire


 <small>Agir Ensemble pour la Santé au Travail</small>	Politique	Référence : M1-PRO-01
	Politique qualité	Version : 02
		Auteur(s) : F. Parise ; O. Rassemusse
		Page : 3 / 3
		Date d'application : 19/09/25

V. DOCUMENTS ASSOCIÉS

Cartographie des processus



VI. VALIDATION - APPROBATION

Auteur(s) / Contributeur(s)	Valideur	Approbateur
Auteur (s) : F. Parise ; O. Rassemusse Contributeur (s) : C. Grunder Date de rédaction : 07/10/24 <u>Relecture avant validation :</u> COPIL certification	Nom : B. Andrianalizah Date de validation : 19/09/2025 	Nom : M. Grunwald Date d'approbation : 19/09/25 Signature : 

ANNEXE 2 : Offre socle



OFFRE SOCLE

L'offre socle de services proposée par AGE STRA, couverte par la cotisation forfaitaire annuelle, couvre 3 missions :

- la **prévention des risques professionnels**, à hauteur de 5 jours d'accompagnement maximum tous les 4 ans par adhérent **pour les actions de prévention primaire** ;
- le **suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié**, tout au long de son activité, à travers la mise en place de l'ensemble des suivis et visites médicales prévues par la réglementation ;
- la **prévention de la désinsertion professionnelle**, à travers, notamment, la mise en place et l'animation d'une cellule opérationnelle pour accompagner les salariés présentant un risque de sortir de l'emploi en raison de leur état de santé.

En matière de prévention des risques professionnels et suivi individuel de l'état de santé, AGE STRA n'a pas attendu la réforme santé travail **pour offrir aux entreprises adhérentes et à leurs salariés ces services**. En termes de prévention de la désinsertion professionnelle, AGE STRA disposait déjà d'un pôle « **Maintien dans l'Emploi** » qui accompagnait employeurs et salariés sur cette thématique. Notre pôle s'est étoffé par l'arrivée de nouvelles compétences et est rebaptisé « **Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)** ».

Il est à noter qu'AGE STRA peut avoir recours à des **ressources externalisées** (laboratoires, consultants...) pour la réalisation de ses missions.

Dans le cadre de sa démarche qualité & certification, AGE STRA s'engage à ce que l'ensemble des acteurs et personnels du SPSTI (direction, administration, équipe pluridisciplinaire, gouvernance, etc.) exerce leurs activités envers les adhérents & leurs salariés en toute **impartialité, égalité** et en **équité de traitement**.

Prévention des risques professionnels

L'objectif pour l'entreprise est de disposer d'une évaluation des risques professionnels induits par son activité et d'être accompagnée pour réduire ces risques, afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale.



- Elaboration et mise à disposition de la **Fiche d'Entreprise (FE)**
- **Suivi des indicateurs** en SST (accidents du travail, maladies professionnelles)
- Réalisation d'**études de poste**
- Accompagnement dans l'élaboration du **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**
- Accompagnement dans l'élaboration de la **liste d'actions de prévention** (entreprises de moins de 50 salariés)
- **Partage d'expertise** avec les acteurs en santé sécurité au travail (employeur, instances représentatives du personnel, salarié référent santé-sécurité, etc.)

➤ Réalisation d'actions de prévention :

- visite sur site pour la réalisation de la FE ou l'accompagnement dans l'élaboration du DUERP ou de l'étude de poste ;
- conseils en vue de l'aménagement ou de l'amélioration des postes et lieux de travail ;
- identification des postes à risques nécessitant des aménagements, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P) ;
- réalisation d'analyses métrologiques ;
- accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, etc.) ;
- organisation d'actions de sensibilisation collectives à la prévention (risques professionnels ; conditions de travail ; prévention de la désinsertion professionnelle)
- mise en place d'actions de prévention et de dépistage des conduites addictives ;
- sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition, etc.)
- participation aux réunions des instances représentatives du personnel
- présentation d'un rapport annuel par le médecin du travail pour les entreprises de plus de 300 salariés



Suivi individuel de l'état de santé

L'objectif est de :

- > répondre, dans des délais utiles ou réglementaires, aux demandes exprimées par l'entreprise pour satisfaire à ses obligations légales ;
- > protéger les salariés, tout au long de leur activité professionnelle, en instaurant un suivi individuel adapté à leur âge, leur état de santé, leurs conditions de travail et aux risques professionnels auxquels ils sont exposés.



> Transmission à l'entreprise :

- > du nom du médecin du travail en charge du suivi des salariés, de l'identité et de la qualification des professionnels de santé ;
- > des règles relatives aux prises de RDV (voir règlement intérieur) ;
- > des modalités d'examens (présentiel/téléconsultation) ;
- > des procédures à suivre en cas d'inaptitude ou de préconisation d'aménagement de poste.

> Réalisation par un professionnel de santé :

- > de visites et examens à l'embauche ou périodiques ;
- > de visites à la demande ;
- > de visites de mi-carrière ;
- > de visites de fin de carrière et de fin d'exposition ;
- > de visites de pré-reprise et de reprise.

> Prescription d'examens complémentaires et orientation, si besoin, vers le secteur du soin

> Lors des visites de suivi de l'état de santé, le salarié bénéficie :

- > de conseils en prévention primaire ;
- > d'une information relative aux risques professionnels auxquels il serait éventuellement exposé ;
- > de conseils concernant sa santé et ses facteurs de risques ;
- > d'examens de dépistage recommandés.

> Remise, à l'issue des visites et examens qui l'exigent, au salarié et à l'employeur d'une fiche (attestation de présence ; attestation de suivi ou avis d'aptitude et, le cas échéant, une proposition d'aménagement de poste ; avis d'inaptitude).

> Intégration dans le dossier médical des études de poste personnalisées

> Contribution aux enquêtes en santé au travail



Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

L'objectif est de mettre une cellule PDP opérationnelle à disposition, notamment, de l'entreprise, de ses salariés et des acteurs de la prévention et du secteur du soin (médecins traitants, spécialistes, etc.).



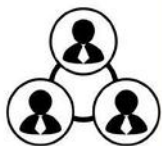
> L'entreprise peut accéder à une expertise spécialisée en prévention de la désinsertion et maintien en emploi afin de :

- > bénéficier d'actions le plus précocement possible permettant de limiter les conséquences humaines, sociales et financières de l'usure professionnelle (absentéisme, turn over, accidents du travail, déclarations de maladie professionnelle, restrictions voire déclarations d'inaptitude) ;
- > répondre aux obligations légales de reclassement et d'emploi des personnes handicapées ;
- > être accompagnée dans la recherche d'aides financières ;
- > éviter le point de rupture en s'appuyant sur des tiers afin de faciliter le dialogue avec un salarié ;
- > favoriser un bon climat social dans l'entreprise.



> Le salarié reste acteur de la démarche et peut :

- > bénéficier d'un suivi rapproché en complément du médecin du travail ;
- > recevoir des informations sur les dispositifs de reconversion ou de formation professionnelle ;
- > se voir proposer des solutions concrètes et adaptées à sa situation telles qu'un accompagnement à la reconversion, un suivi social, etc.
- > s'appuyer sur des tiers afin de faciliter le dialogue avec son employeur et la mise en place des solutions.



Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Si la cellule peut être directement sollicitée, elle exercera toujours ses missions en lien avec le médecin du travail de l'entreprise adhérente et chargé du suivi individuel de l'état de santé du salarié concerné. Des points de situation dans le traitement de chaque dossier seront régulièrement effectués.



La cellule PDP constitue un dispositif complémentaire de votre équipe en santé au travail en matière de PDP et assure :

> Des missions d'accompagnement individuel :

- > délivrance de renseignements ;
- > communication de supports informatiques ;
- > participation au rendez-vous de liaison (pour les profils en risque de désinsertion), sur demande et en tant que de besoin. Les modalités de cette participation sont définies par le médecin du travail.
- > accompagnement social (aide aux démarches administratives, orientation vers les structures d'accompagnement social, etc.) ;
- > orientation en interne et/ou vers des acteurs externes de la prévention et de la PDP ;
- > traitement des cas complexes en termes de désinsertion professionnelle en lien avec les autres acteurs du maintien en emploi par la mise en place des dispositifs adaptés aux besoins de salariés :
 - appui en termes d'aménagement de poste (étude de poste, proposition d'aménagement, métrologie, etc.) ;
 - aide à la mise en place de dispositifs de reconversion professionnelle (essai encadré, convention de rééducation professionnelle, etc.) ;
 - aide à la mise en place de dispositifs de formation professionnelle (bilan de compétence, dispositifs de financement, CPF transition pro, etc.) ;
 - accompagnement dans la recherche de prestations d'aides financières.



> Des missions d'accompagnement collectif :

- > accompagnement dans le repérage et l'analyse de situations à risque de désinsertion professionnelle en entreprise (ou plus largement, au sein de certains secteurs d'activité, en lien avec les organisations patronales) ;
- > réalisation d'actions d'information ou de sensibilisation auprès des employeurs, des salariés, des équipes pluridisciplinaires AGESTRA sur les thématiques suivantes :
 - repérage précoce des facteurs de risques de désinsertion professionnelle ;
 - rôle des différents acteurs de la PDP et outils du maintien en emploi ;
 - intérêts des examens et des visites de santé au travail liées à la PDP (visite de préreprise, visite de reprise, visite mi-carrière) et rendez-vous de liaison.



**VOTRE COTISATION VOUS DONNE DROIT À TOUS CES SERVICES :
CONTACTEZ AGESTRA POUR UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ !**

Ont contribué à l'élaboration du Projet Pluriannuel de Service :

- Membres élus de la CMT
 - BOURGOGNE-PETIT Sophie (Ergonome)
 - CHARVET Audrey (Infirmière en santé au travail)
 - Dr COLLOMB Christophe (Médecin du travail)
 - DE BASTIANI Jeanne (Technicienne en prévention santé-sécurité)
 - GUESNAY Marlène (Infirmière en santé au travail)
 - Dr JOIE Martine (Médecin du travail)
 - LADU Cynthia (Infirmière en santé au travail)
 - LECUDENEC Caroline (Technicienne en prévention santé-sécurité)
 - Dr LEININGER-BOUR Audrey (Médecin du travail – médecin référent PDP)
 - Dr MAKOUF Louisa (Médecin du travail)
 - MILOT Charlotte (Ergonome coordinatrice)
 - Dr RAVONJISON Emma (Médecin du travail)
 - STOUFFLET Audrey (Statisticienne)

- Autres contributeurs
 - ANSTETT Léa (Experte en prévention du risque chimique / Toxicologue)
 - BOUZERAA Soumiya (Ergonome)
 - CHRIST Mélanie (Infirmière en santé au travail)
 - DIAS-LUCIFORA Laetitia (Technicienne en prévention santé-sécurité)
 - GAILLOT Mylène (Technicienne en prévention santé-sécurité)
 - HERMANN Joëlle (Technicienne en prévention santé-sécurité)
 - JOLAS Déborah (Infirmière coordinatrice)
 - KUBIAK Caroline (Assistante Risque Chimique)
 - OEHMEN Nathalie (Directrice opérationnelle)
 - PARISE Fabien (Directeur prévention et certification)
 - RASSEMUSSE Oriane (Chargée Qualité)
 - Dr REVELEN Maëlle (Médecin du travail)
 - Dr ZONATO Samuel (Médecin du travail coordinateur)

- Remerciements
 - Les membres de la CMT
 - Pôle Épidémiologie
 - Service communication

Responsable Action : SPSTI

N° Fiche Action : 1

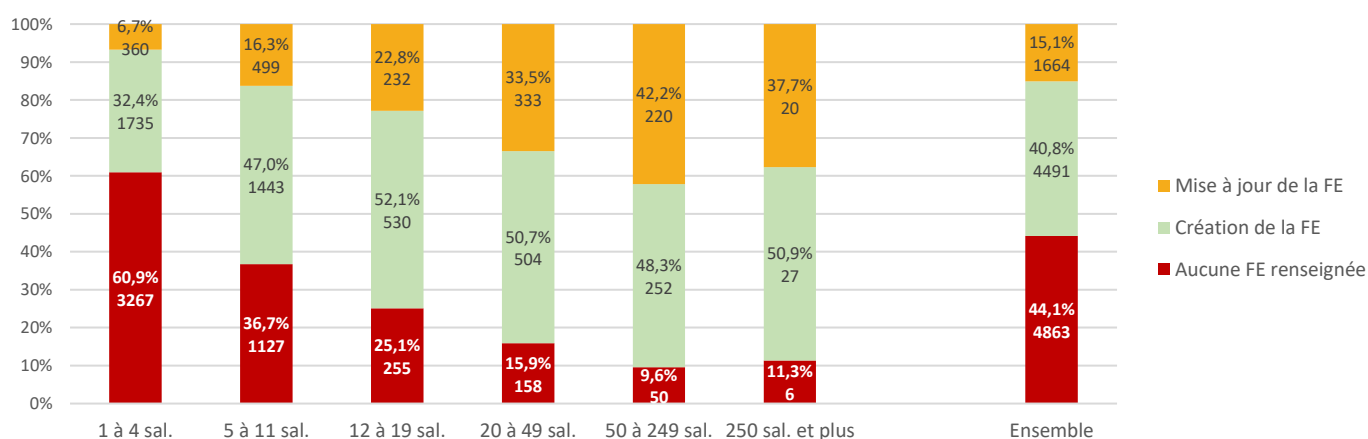
Objet : Aider les entreprises (employeurs, salariés et leurs représentants) à identifier les risques professionnels et leurs besoins d'accompagnement.

Échéance : 2030

Contexte :

L'article R4624-46 du Code du Travail stipule que « pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés ». Cette obligation, pour toutes les entreprises, est en vigueur depuis le 30/01/2012 (décret n°2012-135).

Statut actuel des FE par taille des entreprises



Source : PADOA 06/02/2026 (avec exclusion des adhérents dont le nombre de salariés déclarés est 0 et ceux non éligibles à la FE).

On constate actuellement que 44,1 % des adhérents éligibles à la FE n'en disposent pas. Ce chiffre atteint même 60,9 % pour les très petites entreprises (1 à 4 salariés).

Objectif(s) « offre socle » :

Le SPSTI doit mettre en œuvre, en tant que de besoin, le rattrapage de la réalisation des FE afin de satisfaire aux dispositions réglementaires. Au vu du contexte, les priorisations sont les suivantes :

1. Réaliser une FE pour chaque adhérent dont l'effectif est compris entre 1 et 4 salariés et présents au 31/12/2025 (50,4% des adhérents).
2. Réaliser une FE pour chaque nouvel adhérent, quelle que soit la taille de son effectif (FE à établir dans l'année suivant l'adhésion).
3. Accompagner les adhérents dans une démarche de prévention primaire (conseils en prévention des risques professionnels).

Critères d'évaluation de l'atteinte de l'objectif :

- Nombre d'entreprises de 1 à 4 salariés ayant fait l'objet de la réalisation d'une FE ;
- Nombre de nouvelles entreprises adhérentes ayant fait l'objet de la réalisation d'une FE dans un délai d'1 an ;
- Nombre de nouvelles entreprises adhérentes qui n'ont pas fait l'objet de la réalisation d'une FE dans un délai d'un an ;
- Nombre d'entreprises adhérentes depuis plus de 4 ans ayant fait l'objet de l'actualisation d'une FE dans un délai de 4 ans ;
- Nombre d'entreprises adhérentes depuis plus de 4 ans qui n'ont pas fait l'objet de l'actualisation d'une FE dans un délai de 4 ans ;
- Nombre de conseils en prévention primaire délivrés à la suite de la réalisation d'une FE ;
- Nombre de staffs pluridisciplinaires réalisés.
- Nombre d'entreprises ayant mis en place les recommandations faites à l'issue des AMT Fiches d'Entreprise.

Grandes étapes du projet :

- Cibler les entreprises adhérentes éligibles à l'action.
- Hiérarchiser les priorités de réalisation.
- Échanger en équipe pluridisciplinaire (staffs) et coordonner la répartition des FE entre les intervenants.
- Rendre la FE plus lisible et exploitable en utilisant la FE PADOA.
- Contacter les adhérents ciblés pour programmer l'intervention.
- Réaliser la FE conformément à la réglementation.
- Transmettre la FE à l'adhérent et formuler des conseils en prévention des risques professionnels pour l'employeur, ses salariés et leurs représentants.
- Mesurer l'impact des recommandations faites à l'issue des AMT Fiches d'Entreprise (menées et clôturées) : interroger l'adhérent 6 mois après l'AMT via un questionnaire interne.
- A terme, se servir des FE pour définir des actions de prévention collectives prioritaires pour le SPSTI.

Échéance(s)

2026-2030

Une évaluation semestrielle des objectifs sera réalisée en CMT

Les ressources : PDS, IPRP, CPRP

Validation par CMT du : 24/03/2026

Accord ou Refus Conseil d'Administration :

Accord le 21/04/2026

Responsable Action : SPSTI	N° Fiche Action : 2
Objet : Conseiller l'employeur pour l'élaboration et la formalisation du DUERP selon les spécificités de l'entreprise	Échéance : 2030
Contexte :	
<p>Actuellement, 86 % des adhérents sont des entreprises de moins 20 salariés.</p> <p>Bien que plusieurs types d'accompagnement existent (webinaires, ateliers, méthodologies simples, module NOA, modèles Excel, outils INRS/ANACT/CARSAT...), l'obligation légale issue du décret du 5 novembre 2001 reste méconnue des employeurs.</p> <p>L'enjeu est d'aider les entreprises à transformer le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) en un véritable levier de pilotage de la prévention.</p>	
Objectif(s) « offre socle » :	
<p>L'objectif principal est de conseiller l'employeur dans la formalisation du DUERP en fonction de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Adaptation</u> : Proposer un accompagnement spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour définir des actions de prévention et obtenir des financements. • <u>Communication</u> : Faire connaître les outils et aides financières proposés par les partenaires (CARSAT, ANACT, INRS, OPPBTP, Fédérations, etc.). • <u>Autonomie</u> : Développer des parcours permettant aux entreprises de devenir autonomes dans leur démarche de prévention. 	
Critères d'évaluation de l'atteinte de l'objectif	
<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage d'entreprises individuellement informées des propositions d'accompagnement et de conseil en matière de risques professionnels et de conditions de travail (notamment via l'un des vecteurs suivants : au travers de la FE, information en ligne, par téléphone, par courrier, ...). • Pourcentage d'entreprises adhérentes ayant bénéficié de la diffusion des outils mis à disposition par les autres acteurs de la santé au travail. • Pourcentage d'entreprises accompagnées à leur demande. • Pourcentage d'entreprises de moins de 50 salariés accompagnées à leur demande et ayant bénéficié d'actions de prévention adaptées. • Pourcentage d'entreprises accompagnées à leur demande via notre parcours personnalisé (module NOA). • Pourcentage d'entreprises ayant mis en place les recommandations faites à l'issue des AMT d'accompagnement DUERP. • Pourcentage d'informations à l'obtention d'aides financières dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail. 	

<u>Grandes étapes du projet :</u>	<u>Échéance(s)</u>
<p>Proposition d'accompagnement et de conseil auprès de l'employeur en matière de risques professionnels et de conditions de travail notamment au moment de l'adhésion, via la FE, les informations en ligne, téléphone, courriel...</p> <p>Proposition d'outils et de ressources adaptées selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposition de modèles d'identification et d'évaluation des risques professionnels. • Proposition et saisie des mesures de prévention adaptées à mettre en place et via des thésaurus harmonisés selon l'outil utilisé. • Possibilité de soumettre des conseils d'amélioration du DUERP de l'adhérent via l'outil dédié. <p>Traitement des demandes émanant de l'entreprise adhérente (conseil et accompagnement) y compris soutien à la recherche d'aides au financement des mesures de prévention engagées.</p> <p>Communication des outils mis à disposition des entreprises par les autres acteurs de la santé au travail (CARSAT, ANACT, INRS, ...).</p> <p>Animation d'accompagnements méthodologiques collectifs adaptés selon la taille des entreprises (webinaires, ateliers...).</p> <p>Identification des personnes désignées (salariés compétents, IRP, QHSE...) par l'employeur assurant des missions de prévention dans les entreprises et proposition de participation à un parcours d'accompagnement personnalisé à l'évaluation des risques.</p> <p>Mesure de l'impact des recommandations faites à l'issue des AMT d'accompagnement DUERP (menées et clôturées) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interroger l'adhérent 6 mois après l'AMT via un questionnaire interne. • Identifier les freins à la mise en place des actions recommandées. • Prévoir un accompagnement supplémentaire si nécessaire via d'autres AMT / orientations externes au SPSTI. 	<p>2026-2030</p> <p><i>Une évaluation semestrielle des objectifs sera réalisée en CMT</i></p>
<p><u>Les ressources</u> : Membres de l'équipe pluridisciplinaire</p>	
<p>Validation par CMT du : 24/03/2026</p>	<p>Accord ou Refus Conseil d'Administration : Accord le 21/04/2026</p>

Responsable Action : SPSTI	N° Fiche Action : 3
Objet : Prévenir les TMS dans les établissements de moins de 20 salariés	Échéance : 2030

Contexte :

Dans le cadre du PRST 4 (2021-2025), AGESTR A participe à un groupe de travail piloté par la CARSAT, en collaboration avec la DREETS, la MSA, les SPSTI Ardennes et BTP Lorraine, le cabinet de conseil l'Atelier d'Ergonomie ainsi que l'UIMM. Constatant les difficultés à mobiliser les TPE et PME dans une démarche de prévention des TMS, le groupe a conçu un outil spécifiquement pensé pour elles, incluant un accompagnement selon un cahier des charges précis.

Selon les données 2023 de la CARSAT Alsace-Moselle, les TMS représentent 98 % des maladies professionnelles (MP) indemnisées.

Afin de cibler les secteurs d'activité les plus impactés par les TMS, AGESTR A s'appuie sur les données relatives aux secteurs présentant le nombre de maladies professionnelles indemnisées le plus élevé.

Il s'agit des 2 secteurs d'activité suivants :

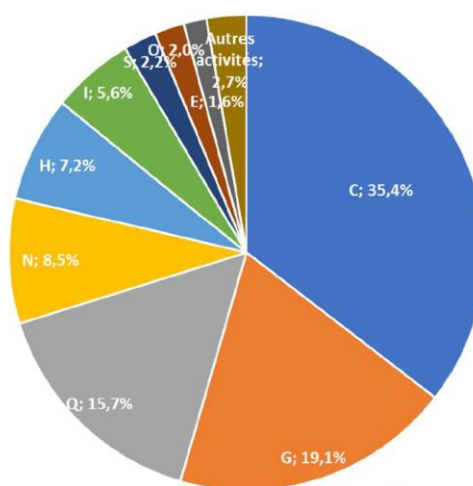
- Industrie manufacturière
- Commerce – réparation d'automobiles et de motocycles

Ces deux secteurs d'activité figurent parmi les 3 secteurs dans lesquels il y a le plus de plaintes de type TMS selon les données EVREST National 2022/2023.

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent plus de 85 % des adhérents à AGESTR A.

NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES INDEMNISÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

C - INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	158
E - PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	7
G - COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	85
H - TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	32
I - HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	25
J - INFORMATION ET COMMUNICATION	2
K - ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	2
L - ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	2
M - ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	4
N - ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	38
O - ADMINISTRATION PUBLIQUE	9
P - ENSEIGNEMENT	
Q - SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	70
R - ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	2
S - AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	10



Objectif(s) « offre socle » :

Dans ce contexte, et au vu des enjeux posés par l'ampleur du risque TMS, AGESTRA va engager des actions de prévention, orientées vers le TPE / PME (moins de 20 salariés) en poursuivant les objectifs suivants :

Court terme :

- Expérimenter sur un échantillon de 5 entreprises l'outil TMS conçu pour les TPE / PME ;
- Sensibiliser et accompagner les employeurs et les salariés sur la démarche de prévention des TMS via le déploiement de cet outil.

Moyen/long terme :

- Déployer la démarche à plus grande échelle sur d'autres entreprises ;
- Créer un guide pratique TMS par secteur d'activité/métier (à déterminer en fonction des indicateurs) ;
- Répondre aux exigences de la réforme de 2021 (conseil et actions de prévention primaire dans les TPE).

Critère d'évaluation de l'atteinte de l'objectif :

- Nombre d'établissements et de salariés impliqués
- Nombre de réunions réalisées avec les entreprises tests
- Nombre de DUERP/FE créés et mis à jour
- Nombre d'accompagnements terrain (dépistage, diagnostic, suivi)
- Nombre de sensibilisations TMS employeurs et salariés
- Nombre d'actions de prévention mises en place
- Retour d'expérience des entreprises sur la démarche (questionnaire commun au groupe de travail PRST4)
- Nombre d'entreprises concernées par la diffusion du guide AGESTRA par secteur d'activité/métier

Grandes étapes du projet :**Échéance(s)**

- Préalable : mobiliser des entreprises
- Etat des lieux : faire le point sur les TMS dans l'entreprise
- Structurer le projet de prévention des TMS
- Analyser une situation de travail et construire un plan d'action
- Bilan et perspectives
- Déploiement du dispositif à l'échelle du service, sur 2 secteurs d'activité
- En fonction des résultats : créer un guide pratique TMS pour un secteur d'activité/métier ciblé
- Déploiement du dispositif à l'échelle du service, sur l'ensemble des secteurs d'activité

2026

2027

2028

2029/2030

Une évaluation trimestrielle des objectifs sera réalisée par l'équipe-pilote

Les ressources : Equipe-pilote (Soumiya BOUZERAA, Audrey CHARVET, Dr Christophe COLLOMB, Jeanne DE BASTIANI) puis déploiement par le SPSTI

Validation par CMT du : 24/03/2026

Accord ou Refus Conseil d'Administration :

Accord le 21/04/2026

Responsable Action : Groupe de travail Risque Chimique	N° Fiche Action : 4
---	----------------------------

Objet : Etat des lieux du risque chimique au sein d'AGESTRA et optimisation de TOXILIST	Échéance : 2030
--	------------------------

Contexte :

L'historique industriel de la Moselle (sidérurgie, métallurgie) est encore très présent dans certains bassins d'activité du département.

Ainsi, les deux axes géographiques « Hagondange/ Val de Fensch/ frontière luxembourgeoise » et « Moselle Est » Sarreguemines/Sarrebourg sont encore très marqués par l'activité industrielle, elle-même exposée au risque chimique.

De ce fait, la prise en considération du risque chimique est importante dans la stratégie globale de prévention d'AGESTRA, d'autant que de nombreuses petites entreprises peuvent également y être exposées.

C'est dans ce cadre qu'AGESTRA mobilise des ressources pluridisciplinaires (toxicologues, hygiénistes industriels, Assistants Risque Chimique) depuis le début des années 2000 afin d'accompagner les médecins du travail dans l'évaluation et de prévention de ce risque.

Afin de mieux traiter ce risque dans son activité et son organisation, AGESTRA a décidé d'adhérer à l'association Toxilist en 2023 (comptant 80 SPSTI adhérents en 2024) et de bénéficier de cet outil collaboratif, permettant notamment d'optimiser l'analyse et la traçabilité des Fiches de Données de Sécurité des entreprises adhérentes.

L'appropriation de cet outil -en permanente évolution- par les équipes pluridisciplinaires d'AGESTRA, constitue un enjeu de meilleur déploiement auprès des entreprises adhérentes et salariés suivis.

Problématiques :

- Difficulté à toucher les PME et TPE, pourtant fortement concernées par le risque chimique, avec une implication encore trop limitée dans les démarches de prévention.
- Manque de retours et de suivi sur la traçabilité des agents CMR, ce qui nuit à l'évaluation des expositions et à la mise en place de mesures correctives efficaces.
- Faible appropriation du risque chimique par les équipes pluridisciplinaires, limitant l'efficacité des actions de prévention.
- Utilisation insuffisante et non optimisée de l'outil TOXILIST, nécessitant une redéfinition des droits d'accès pour limiter les erreurs de saisie et d'association, ainsi qu'une mise à jour des compétences des utilisateurs.

Objectif(s) « offre socle » :

Renforcer l'accompagnement des entreprises, en particulier les TPE-PME : proposer un accompagnement renforcé et adapté à la taille et aux ressources des entreprises, notamment les TPE-PME de moins de 20 salariés :

- Repérage des dangers (FE) et identification des CMR (FE) : prise en compte systématique du risque chimique lors de l'élaboration des fiches entreprise. Optimiser l'usage de TOXILIST comme outil stratégique de traçabilité et de prévention, fluidifier l'utilisation de l'outil et former les utilisateurs pour une appropriation complète. Valoriser les données issues de TOXILIST à l'échelle du réseau national et contribuer à une meilleure traçabilité des expositions aux agents chimiques dangereux (ACD) et CMR.
- Actions de prévention primaires : études de poste, sensibilisations (thématiques variables), métrologie
- Accompagnement à l'évaluation du risque chimique.
- L'atteinte de cet objectif permettra d'avoir un regard sur l'état des lieux du risque chimique au sein d'AGESTRA et de cibler des actions de prévention.

Critère d'évaluation de l'atteinte de l'objectif

- Intégrer le risque chimique dans 100% des FE réalisées.
- Rappel réglementaire dans 100% des fiches entreprises concernant le décret CMR (demander l'ajout d'une étiquette spécifique dans PADOA pour identifier les entreprises concernées par le décret CMR et assurer un meilleur suivi)
- Nombre de fiches d'exposition CMR obtenues (Cf. Décret CMR)
- Nombre d'actions de prévention primaire réalisées
- Nombre d'entreprises qui ont sollicité un accompagnement suite aux outils de communication
- Identifier et quantifier les entreprises TPE-PME suivies (statistiques PADOA et TOXILIST), effectuer un tri par code NAF pour identifier les secteurs les plus exposés au risque afin de cibler l'accompagnement en fonction des données observées
- Réaliser 100% des formations TOXILIST selon les différents profils

Grandes étapes du projet :

Etat des lieux et suivi de l'évolution du projet : élaboration d'un référentiel « Risque Chimique » pour évaluer et suivre le niveau de maturité de la gestion du risque chimique dans les fiches entreprises, définition d'une méthodologie facilitant l'identification du risque chimique chez les adhérents, création de fiches métiers type.

Échéance(s)

2026-2030

Cibler et accompagner spécifiquement des TPE-PME : plan de communication spécifique TPE-PME à élaborer en collaboration avec le service communication (sensibilisations aux obligations du décret CMR, mise en avant de l'accompagnement proposé par AGESTRA, développement d'outils pédagogiques...) et déploiement des actions de prévention primaire.

2026-2030

Réorganisation des droits d'accès et des profils TOXILIST pour sécuriser l'utilisation de l'outil, éviter les erreurs de saisie/association et garantir la fiabilité des données.

Mise en place des profils :

- Profil corTox (administration centrale) : Léa Anstett (formation prévue en décembre 2026). Profils corVal (validation) : Léa Anstett et Caroline Kubiak.
- Suppression du profil "association" : jugé inutile et générateur de risques d'erreur.
- Profils "écriture" : attribués aux techniciennes Risque Chimique : Laetitia Dias, Caroline Lecudenec, Mylène Gaillot.
- Profils "lecture" : destinés aux médecins, IST, IPRP, CPRP.

2026

2026

2025

2026

Prévoir une communication interne claire pour expliquer les choix de profils et d'accès (modalités, périmètre, responsabilités).

2026

Déploiement d'un plan de formation TOXILIST adapté aux profils pour garantir une bonne prise en main de l'outil par tous les utilisateurs.

2026-2027

- Formation "lecture" (interne) à organiser pour les professionnels concernés (médecins, IST, IPRP, CPRP).
- Intégration d'un module TOXILIST (présentation de l'outil – profil "lecture") dans le parcours d'intégration des nouveaux arrivants.
- Formation "écriture" pour les techniciennes : à planifier selon le nombre de participants, soit à Paris, soit sur site AGESTRA.

Remise à niveau des techniciens (puis infirmiers) sur le risque chimique (animée par Léa Anstett) pour harmoniser les connaissances de base et faciliter l'intégration du risque chimique dans les fiches entreprises.

2026-2027

Suivi et valorisation des actions réalisées.

2026-2030

Les ressources : ANSTETT Léa, CHRIST Mélanie, DIAS-LUCIFORA Laëtitia, GAILLOT Mylène, HERMANN Joëlle, KUBIAK Caroline, LECUDENEC Caroline, REVELEN Maëlle

Validation par CMT du : 24/03/2026

Accord ou Refus Conseil d'Administration :

Accord le 21/04/2026

<p>Responsable Action : SPSTI</p>	<p>N° Fiche Action : 5</p>
<p>Objet : Améliorer le taux de réalisation des visites tout en assurant un suivi médical de qualité, réduire l'absentéisme aux visites, harmoniser les pratiques, respecter les délais règlementaires, favoriser la délégation des visites règlementaires</p>	<p>Échéance : 2030</p>
<p>Contexte :</p> <p>Les visites de suivi de santé sont réalisées par un professionnel de santé, médecin ou infirmier en santé au travail selon les catégories de surveillance. Des nouvelles modalités de délégations introduites par la loi du 2 août 2021 sont en cours de mise en œuvre au sein du service.</p> <p>Il existe au sein du service une problématique d'harmonisation des pratiques.</p> <p>On constate actuellement que 78,7% des visites médicales sont à jour pour le service au 18/03/2026.</p> <p>De plus, la numérisation des dossiers médicaux est en cours conformément au décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail.</p>	
<p>Objectif(s) « offre socle » :</p> <p>Le SPSTI doit répondre à l'ensemble des demandes de visites des adhérents et des salariés de manière égale et équitable, tout en satisfaisant aux dispositions règlementaires. Au vu du contexte, les objectifs sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> Garantir un suivi médical adapté et de qualité de l'état de santé des salariés : traçabilité en se conformant aux recommandations de la HAS (expositions, pathologies...), conseils en prévention, préconisations et information sur les visites de santé au travail ; Définir et déployer un plan de rattrapage du retard des visites médicales ; Mettre en œuvre les modalités de délégations règlementaires définies par le service ; Maintenir les effectifs du SPSTI et faire monter en compétences les professionnels de santé et les membres de l'équipe pluridisciplinaire. 	
<p>Critères d'évaluation de l'atteinte de l'objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre total de visites et d'examens réalisés dans l'année et pourcentages respectifs par type de visite Nombre de convocations délivrées pour les visites et les examens/nombre de salariés à suivre Nombre de visites et d'examens réalisés/nombre de salariés à suivre Nombre de visites et d'examens réalisés/nombre de visites et d'examens programmés Nombre de préconisations et de conseils en prévention/nombre de visites et d'examens réalisés Nombre d'avis d'inaptitude/nombre de visites et d'examens réalisés Suivi de l'absentéisme aux visites médicales Nombre de visites demandées via le portail adhérent du logiciel métier Nombre de DMST numérisés/nombre de DMST actifs à la date du décret Evolution du nombre de visites en retard Évolution des effectifs et de l'organisation des équipes Nombre de staffs pluridisciplinaires 	

<u>Grandes étapes du projet :</u>	<u>Échéance(s)</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Définir clairement les critères d'un suivi de qualité (harmonisation des pratiques), conformément aux recommandations de la HAS et de l'ANSES. • Saisir les informations via les thésaurus harmonisés en s'appuyant sur les recommandations de la HAS. • Optimiser l'exploitation des rapports d'AMT. • Définir les objectifs d'une visite et harmoniser les pratiques entre les professionnels. • Renforcer le respect des délais réglementaires. • Réduire le taux d'absentéisme lors des visites. • Poursuivre la numérisation qualitative des DMST selon le mode opératoire établi. • Respecter la programmation par les assistantes médicales selon les critères de priorités réglementaires. • Respecter l'organisation hebdomadaire type selon les proportions définies par le service. • Remplacer systématiquement les créneaux de visites vacants. • Respecter les procédures de remplacement en cours des PDS. • Optimiser les visites déléguables. • Faire évoluer la composition et l'organisation des équipes de santé au travail pour maintenir et renforcer l'efficacité du suivi médical. • Prodiguer des conseils de prévention adaptés aux salariés et les informer des différentes possibilités de visite. • Exploiter la fiche d'entreprise (FE) pour améliorer le pré-repérage des risques et adapter le suivi médical dans le but de proposer des conseils adaptés aux salariés. • Favoriser le développement de staffs pluridisciplinaires. • Valoriser et analyser les informations remontées lors des différentes AMT lors des staffs pluridisciplinaires. 	<p style="text-align: center;">2026-2030</p> <p style="text-align: center;"><i>Une évaluation semestrielle des objectifs sera réalisée en CMT</i></p>
<p><u>Les ressources</u> : Equipes pluridisciplinaires</p>	
<p>Validation par CMT du : 24/03/2026</p>	<p>Accord ou Refus Conseil d'Administration : Accord le 21/04/2026</p>

Responsable Action : SPSTI	N° Fiche Action : 6
Objet : Améliorer la transmission des données par l'employeur afin d'assurer un suivi de qualité	Échéance : 2030
<p>Contexte :</p> <p>Le type de suivi déclaré par l'employeur doit pouvoir être fiable afin d'orienter les salariés vers le professionnel de santé approprié et assurer les modalités de suivi adaptées en fonction des risques professionnels et/ou l'état de santé.</p> <p>Il est constaté actuellement des erreurs récurrentes dans les déclarations faites par les adhérents.</p>	
<p>Objectif(s) « offre socle » :</p> <ul style="list-style-type: none"> Améliorer la déclaration des effectifs par les adhérents (type de suivi déclaré, mise à jour régulière des effectifs). Rendre l'employeur proactif dans le domaine de la santé et de la prévention au travail. 	
<p>Critère d'évaluation de l'atteinte de l'objectif</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de courriers de proposition de changement de suivi à l'adhérent. Nombre de codes PCS complétés/nombre de salariés suivis Nombre de participations aux IRP 	
<p>Grandes étapes du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> Former les assistantes médicales aux critères de remplissage de la déclaration d'effectifs (code PCS...). S'assurer de la conformité des éléments saisis par l'adhérent. Informers et sensibiliser les déclarants de manière continue à l'importance de leurs obligations réglementaires (enjeux, intérêts...) via des AMT, ateliers, webinaires, site internet... : mise à jour régulière des effectifs, PCS, type de suivi déclaré. Sensibiliser systématiquement l'employeur au cours de la visite dirigeant le cas échéant avec remise de la pochette « dirigeant ». 	<p>Échéance(s)</p> <p>2026-2030</p> <p><i>Une évaluation semestrielle des objectifs sera réalisée en CMT</i></p>
<p>Les ressources : Equipes pluridisciplinaires, Service Adhérents, Service Communication</p>	
<p>Validation par CMT du : 24/03/2026</p>	<p>Accord ou Refus Conseil d'Administration :</p> <p>Accord le 21/04/2026</p>

Responsable Action : Cellule PDP/Médecin référent PDP	N° Fiche Action : 7
Objet : Mettre en place une démarche coordonnée de repérage, d'accompagnement et de maintien en emploi des salariés à risque de désinsertion professionnelle	Échéance : 2030
<p>Problématique/Contexte :</p> <p>La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est un axe majeur de la loi du 2 août 2021 qui lui consacre plusieurs dispositions. La loi renforce et réaffirme notamment l'action des Services de Prévention et de Santé au travail Interentreprises (SPSTI) en matière de PDP au travers notamment de l'offre socle de services.</p> <p>Le programme « Prévention de la Désinsertion Professionnelle » a pour ambition de structurer et d'harmoniser l'offre de services en matière de Maintien en Emploi (MEE), d'améliorer la détection précoce et la prise en charge des salariés (traçabilité, élaboration, sécurisation et évaluation des parcours), de mobiliser le réseau des partenaires et d'en améliorer l'articulation (échanges, communication). Il vise également à améliorer l'information et la sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise sur les thèmes du MEE et de la PDP.</p> <p>Dans le cadre de ses missions, notre cellule PDP engage une nouvelle démarche à destination des employeurs du secteur de la restauration, identifié comme secteur prioritaire.</p>	
<p>Objectif(s) « offre socle » :</p> <p>Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés, les entreprises et les instances représentatives du personnel (IRP) pour faciliter le Maintien en Emploi, au travers des axes suivants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Détecter précocement et évaluer les situations à risque de désinsertion professionnelle • Développer l'activité de la Cellule PDP • Favoriser l'accompagnement social des salariés à risque de désinsertion professionnelle • Travailler en partenariat avec les acteurs extérieurs du MEE pour sécuriser et renforcer l'accompagnement des salariés, des employeurs et des instances représentatives du personnel • Développer des actions collectives au sein des entreprises et/ou des branches de métier, notamment dans les secteurs identifiés comme prioritaires • Soutenir les équipes médicales du SPSTI dans la gestion des situations complexes de MEE et contribuer au renforcement de leurs compétences • Tracer et évaluer les actions menées 	
<p>Critères d'évaluation de l'atteinte de l'objectif</p> <p>Indicateurs de mesure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés repérés à risque de désinsertion professionnelle, taux de repérage • Nombre de réunions PDP dans l'année et de participants • Nombre d'orientations vers la cellule PDP/Nombre de visites réalisées dans l'année 	

- Indicateurs d'évaluation des dossiers traités en cellule PDP dans l'année, en tenant compte de l'effectif de l'entreprise adhérente, et selon les critères suivants : nbr de maintiens au poste de travail, nbr de maintiens dans l'emploi, nbr de reclassements professionnels, nbr de licenciements
- Nombre de refus du salarié, de perdus de vue
- Nombre d'actions d'accompagnement social des salariés à risque de désinsertion professionnelle
- Nombre de salariés orientés vers une action de PDP (essai encadré, temps partiel thérapeutique, CRPE, bilan de compétences, etc...) avec précision des acteurs PDP mobilisés : Service Social de l'Assurance Maladie (SSAM), CARSAT, CAP EMPLOI, Médecin traitant, Institut Régional de Réadaptation (IRR), Centre de Gestion (CDG) etc)
- Nombre de demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la MDPH
- Nombre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au MEE, nombre de salariés sensibilisés
- Nombre de participations à l'Instance de Coordination de l'Assurance Maladie (ICAM)

Moyens à disposition


- Questionnaire de repérage des salariés de plus de 43 ans à risque de désinsertion professionnelle (DP) avec calcul d'un Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP)
- Ouverture systématique d'un plan de MEE pour les salariés repérés à risque de DP
- Cellule PDP opérationnelle
- Analyse statistique des IRDP issus du questionnaire de repérage avec le pôle Epidémiologie
- Fiches de liaison vers les partenaires extérieurs (CAP EMPLOI, SSAM, IRR, MDPH) intégrées au logiciel métier
- Questionnaire de suivi à 6 et 12 mois après la clôture de l'accompagnement par la Cellule PDP
- Questionnaire anonyme de satisfaction Cellule PDP
- Outils d'information sur la PDP/ MEE à destination des équipes d'AGESTRA (newsletter PDP, journées MEE, site intranet AGESETRA...)
- Outils d'information sur la PDP à destination des salariés (affiches, site internet AGESETRA, brochures...)
- Outils d'information / de sensibilisation collective au MEE à destination des employeurs et des IRP (site internet AGESETRA, brochures, webinaires, présentations power point...)

Les ressources : Membres de la cellule PDP, équipes pluridisciplinaires

Validation par CMT du : 24/03/2026

Accord ou Refus Conseil d'Administration :

Accord le 21/04/2026

 <p>Agir Ensemble pour la Santé au Travail</p>		Auteurs : Auteurs : BOURGOGNE-PETIT Sophie, CHARVET Audrey, GUESNAY Marlène, JOLAS Déborah, LE CUDENEC Caroline, MAKOUF Louisa, MILOT Charlotte, RASSEMUSSE Oriane, STOUFFLET Audrey
	Prévention des risques liés aux poussières de farine et des facteurs de TMS en boulangerie-pâtisserie	Page : 1 / 1
		Date d'application : 21/04/2026

Responsable Action : SPSTI	N° Fiche Action : 8
-----------------------------------	----------------------------

Objet : Prévention des risques liés aux poussières de farine et des facteurs de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie et métiers associés.	Échéance : 2030
---	------------------------

<p>Contexte :</p> <p>Le secteur de la boulangerie-pâtisserie est fortement exposé aux risques professionnels, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposition aux poussières de farine, responsables de pathologies respiratoires (asthme, rhinite – tableau 66) • Exposition à des contraintes physiques importantes, favorisant les TMS <p>Données clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 259 200 salariés exposés aux poussières de farine (enquête SUMER) • Seulement 5 % bénéficient d'une aspiration à la source • 22,4 % sans protection collective • Les boulangers/pâtisseries sont parmi les professions les plus touchées par les maladies professionnelles respiratoires • Les TMS représentent 82 % des maladies professionnelles <p>Les TPE/PME du secteur rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.</p>
--

<p>Objectif(s) « offre socle » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduire l'exposition des salariés aux poussières de farine • Prévenir l'apparition des pathologies respiratoires professionnelles • Réduire les facteurs de risques de TMS dans les métiers de bouche • Accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention (DUERP, fiche d'entreprise...) • Développer la culture de prévention dans les TPE/PME du secteur • Améliorer le suivi médical et la traçabilité des expositions • Renforcer la coordination avec les acteurs de la prévention (CARSAT, DREETS...)
--

<p>Critère d'évaluation de l'atteinte de l'objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises (boulangeries, pâtisseries, centre de formation, industrie alimentaire...) suivies, nombre de salariés exposés aux poussières de farine • Nombre d'entreprises contactées et informées de l'action • Nombre d'entreprises (et effectifs concernés) ayant participé à l'action et ayant été accompagnées dans sa mise en place • Nombre d'établissements ayant mis en œuvre un plan d'action • Résultats de l'évaluation à distance de l'effectivité de la prévention mise en œuvre • Nombre de salariés du secteur d'activité ayant bénéficié d'une information individuelle au cours d'une visite d'information et de prévention
--

- Nombre de subventions préventions accordées et nombre d'adhérents concernés (effectif, montant alloué)
- Nombre de téléchargement des différents outils de communication
- En cas d'organisation de sessions de sensibilisation, nombre d'entreprises concernées
- Promotion de l'action auprès des différents salons, congrès...
- Nombre de fiches d'entreprise spécifiques réalisées/mises à jour
- Nombre de plans d'action effectivement mis en œuvre

Grandes étapes du projet :	<u>Échéance(s)</u>
1. Ciblage et préparation de l'action (2026) <ul style="list-style-type: none"> • Identification des entreprises (boulangeries, pâtisseries, CFA, industrie...) • Création d'outils spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> ○ Fiche d'entreprise sectorielle ○ Questionnaires TMS et respiratoires ○ Indicateurs de suivi • Mobilisation de la branche professionnelle • Communication (ex : salon EGAST 2026) 	2026
2. Déploiement en entreprise (2026–2028) <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation / mise à jour des fiches d'entreprise • Accompagnement au DUERP • Études de poste • Métrologie si nécessaire • Aide à la mise en place de mesures de prévention : techniques (aspiration, matériel...), organisationnelles • Accompagnement aux subventions prévention 	2026-2028
3. Suivi médical et sensibilisations (tout au long du CPOM) <ul style="list-style-type: none"> • Examens complémentaires • Questionnaires standardisés (respiratoire + TMS) • Sensibilisations individuelles et collectives • Actions dans les centres de formation • Information sur les risques et les bonnes pratiques 	
4. Analyse collective et diffusion (jusqu'à 2029) <ul style="list-style-type: none"> • Analyse des données recueillies • Identification des bonnes pratiques et freins • Restitution aux entreprises • Communication élargie (branche, partenaires) 	2026-2029
5. Évaluation de l'action (2030) <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation à distance (retour dans les entreprises) • Mesure de l'effectivité des actions mises en place • Bilan global de l'action 	2030

Les ressources : Ressources internes (Médecins du travail, Infirmiers en santé au travail, IPRP, Assistantes), Ressources externes (CARSAT, DREETS, partenaires de la branche : corporations, CFA, LEMPA)

Validation par CMT du : 24/03/2026

Accord ou Refus Conseil d'Administration :

Accord le 21/04/2026

Responsable Action : Pôle statistique/épidémiologie	N° Fiche Action : 9
Objet : Disposer d'une base de données exploitable pour accompagner les équipes dans le pilotage de leur activité, rendre visible les spécificités santé-sécurité de leur secteur, orienter les actions de prévention et assurer la veille sanitaire.	Échéance : 2030
<p>Contexte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre socle de services à destination des adhérents (Version 2 - 10/06/2025). • Loi n°2021-1018 du 02 août juillet 2021 relative à l'organisation de la médecine du travail. <ul style="list-style-type: none"> Art. L. 4622-2 – Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils « <i>participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire</i> » • Code du travail – Partie Règlementaire – Section 1 : Médecin du travail <ul style="list-style-type: none"> Art. R4623-1 – Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions : il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité. • Dans le respect de la protection des données, les SPSTI doivent disposer d'indicateurs à destination de toutes les équipes du service pour une stratégie de prévention efficace à destination de tous leurs adhérents. • Le logiciel métier actuel (PADOA) permet de collecter des données et le pôle statistique / épidémiologie est un acteur incontournable dans la structuration et l'exploitation des indicateurs. <p>Problématique : Absence d'appropriation stratégique du service concernant le traitement collectif des données individuelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saisie non standardisée et hétérogène de toutes les données : DMST, AMT, FE... alors qu'il est indispensable de disposer de données fiables pour : <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier les liens expositions/pathologies ; ○ Piloter l'animation et la coordination des équipes. • Difficultés pour définir les actions de prévention prioritaires du service. • Manque de retours aux équipes santé-travail, aux adhérents voire aux autorités de tutelle. <p>Objectifs :</p> <p>Créer une dynamique collective de recueil de données en santé-travail, en associant tous les acteurs (Direction, professionnels de santé, préventeurs, adhérents, IRP et salariés) pour permettre leur partage et une meilleure visibilité d'indicateurs fiables. Ils auront pour but de fournir des données à destination des équipes santé-travail pour gérer leur activité et orienter leurs actions de prévention ainsi que celles du SPSTI.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des outils standardisés pour assurer l'uniformité du recueil de toutes les données (grilles d'évaluation, check-lists, questionnaires type Evrest, SALTSA, MCP, FE/DUERP PADOA, MDE) • Construire des indicateurs à partir des données rendues fiables par le nettoyage des bases, le contrôle de la qualité des saisies et la correction des données • Mettre ces indicateurs construits à disposition : <ul style="list-style-type: none"> ○ Du service (équipes de direction et opérationnelles) ○ Des équipes santé-travail (PDS/IPRP) ○ Des adhérents, IRP, salariés ○ Des autorités de tutelle • Quantifier les expositions professionnelles et leurs conséquences sur la santé des salariés pour développer une stratégie collective de prévention • Contribuer à la construction d'indicateurs régionaux et nationaux de santé au travail • Soutenir les démarches de maintien dans l'emploi par une détection précoce des risques (TMS, risques psychosociaux, désinsertion professionnelle...) • Participer aux enquêtes nationales • Mettre en place une surveillance épidémiologique 	

Critère d'évaluation de l'atteinte de l'objectif

- Nombre de procédures mise en place pour la collecte des données
- Nombre de sollicitation de pôle épidémiologie pour la mise en place des données à saisir et à requêter
- Progression de 20% de MDE saisis, fiches Evrest (auto-questionnaire/santé), SALTSA
- Progression de 10% de PDS participants/an (MCP, Evrest, SUMER, SALTSA, MDE)

Grandes étapes du projet :

Échéance(s)

Déploiement de la stratégie du traitement collectif des données sous PADOA

- Souscrire à l'accompagnement par PADOA pour permettre l'appropriation de la structure et du fonctionnement du logiciel
- Participation du pôle épidémiologie au comité de pilotage PADOA dès lors qu'il est question de recueil, saisie et requêtage de données
- Définition des critères pour une saisie homogène de toutes les données utiles au service
- Mettre en place des procédures à respecter impérativement, décrivant : qui, quand et comment collecter les données pour :
 - Les enquêtes nationales : Evrest, MCP...
 - Les données du service : SALTSA, MDE, DMST (données socio-démographiques, pathologies, expositions), AMT, FE
- Formation et accompagnement à ces procédures de toutes les équipes
- Mise en place de mécanismes de contrôle et de révision du recueil pour éviter les omissions et les biais (assurer l'exactitude, l'exhaustivité et la traçabilité des données)
- Contribution aux enquêtes nationales (Evrest, MCP, SUMER)

Mars 2026

2^e semestre 2026

1^{er} semestre 2027

Permanent

Exploitation, restitution et valorisation des données

- Définition et construction d'indicateurs de **pilotage à partir des marqueurs santé-sécurité** fiables et précis basés sur l'exploitation du contenu des :
 - APP
 - FE
 - MDE
 - SIES
- Restitution des données collectées sur Evrest, SALTSA et MCP (année N-1)
- Traitement et exploitation des données
 - Croisements des fréquences d'expositions et de pathologies
 - Définition de seuils
 - Retours automatisés (conception de rapports power-bi)
- Valorisation
 - A destination des équipes de Direction, opérationnelles et santé-travail des indicateurs de pilotage (quantité, qualité, écarts constatés, données manquantes, erronées)
 - Identification des priorités d'action (par risques, bassins...) à l'aide des indicateurs santé-sécurité
 - Retour aux équipes santé-travail des données santé-sécurité
 - Sensibilisations (individuelles ou sectorielles) des adhérents selon de leurs facteurs de risque (employeurs, salariés, IRP)
 - Apport à la cellule PDP des données de MDE
 - Répondre aux demandes spécifiques des équipes santé-travail
- Partage d'expertise avec les acteurs externes au service (ex : INRS)

Début 2027, réitéré tous les ans
Début 2027, puis permanent

Début 2027, puis annuellement

Suivi et évolution

- Partage d'informations utiles pour les équipes
- Prévoir des formations continues et des retours d'expérience pour affiner les outils et les méthodes de recueil
- Adapter les outils et procédures aux évolutions réglementaires

Les ressources :

- Humaines : Pole Épidémiologie, CMT, PDS, IPRP
- Matériels : Power BI, Base PADOA, Profil permettant les tests sur PADOA, SAS

Validation par CMT du : 24/03/2026

Accord ou Refus Conseil d'Administration :

Accord le 21/04/2026