

SANTÉ
AU TRAVAIL

AISMT 13

prévenir
les risques
professionnels

MEMBRE DE —

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

Rapport annuel d'activité 2025



Rapport général.

1. INTRODUCTION	4
1.1. LE MOT DU PRESIDENT.....	4
1.2. GOUVERNANCE DE L' AISMT13	5
1.3. RAPPEL DES MISSIONS DES SPSTI	6
1.4. ACTUALITE DU SERVICE : TEMPS FORTS 2025	8
2. PRÉSENTATION	10
2.1. CHIFFRES CLES.....	10
2.2. IMPLANTATIONS.....	11
2.2.1. Evolutions sur l'année 2025	12
2.3. INSTANCES.....	14
2.4. RESSOURCES HUMAINES.....	18
2.4.1. Organigramme général des métiers.....	19
2.4.2. Organigramme fonctionnel de l' AISMT13.....	19
2.5. ADHERENTS : EMPLOYEURS & SALARIES SUIVIS	22
3. ÉTAT DE RÉALISATION DE L'OFFRE SOCLE	27
3.1. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	27
3.1.1. Chiffres clés	27
3.1.2. Fiches d' Entreprises (FE)	30
3.1.3. Document Unique d' Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).....	34
3.1.4. Actions de Prévention Primaire (APP).....	34
3.1.5. Actions de prévention collectives (intra et inter-entreprises).....	36
3.2. SUIVI DE L' ETAT DE SANTE DES SALARIES.....	41
3.2.1. Chiffres clés	41
3.2.2. Suivi individuel de l' état de santé	44
3.2.3. Conclusions du suivi individuel de l' état de santé des salariés	45
3.3. MAINTIEN EN EMPLOI PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE	47
3.3.1. Chiffres clés	47
3.3.2. Composition et missions de la cellule PDP	47
3.3.3. Accompagnements des salariés.....	49
3.3.4. Actions de prévention collectives sur le thème du maintien en emploi	57
3.3.5. ASMI : Service Social en Santé au Travail	59
3.4. OFFRE COMPLEMENTAIRE	65
3.5. OFFRE SPECIFIQUE	66
4. ÉTAT DE RÉALISATION DU PROJET DE SERVICE.....	69
4.1. PRESENTATION ET ETAT D' AVANCEMENT.....	69
4.2. ETAT D' AVANCEMENT DES FICHES ACTIONS	70
4.3. POINT SYSTEME D' INFORMATION (SI)	86
4.3.1. Support aux collaborateurs et continuité de service.....	86
4.3.2. Exploitation et évolution de l' infrastructure IT	86
4.3.3. Sécurité, conformité et gestion des risques	87
4.3.4. Point UEGAR	87
4.4. BILAN DES ACTIONS DE COMMUNICATION	88
4.4.1. Composition du comité éditorial au 31/12/2025	88
4.4.2. Zoom sur les principales actions de communication pour les adhérents.....	88
4.4.3. Communication interne et mobilisation de nos collaborateurs :	93

5. ACTIONS PARTENARIATS INSTITUTIONNELS.....	94
5.1. CPOM.....	94
5.2. PARTICIPATION AU PRST4.....	94
5.3. PARTICIPATION AU RESEAU PRESANSE.....	95
5.4. NOUVELLES CONVENTIONS 2025.....	96
6. VOLET FINANCIER.....	97
7. POLITIQUE D'AMELIORATION CONTINUE ET CERTIFICATION SPEC 2217.....	100
7.1. POLITIQUE D'AMELIORATION CONTINUE.....	100
7.2. CERTIFICATION AFNOR SPEC2217- NIVEAU 1.....	101
8. PERSPECTIVES & ENGAGEMENTS.....	102
9. GLOSSAIRE.....	103
10. ANNEXE : BILANS DETAILLES DES FICHES ACTIONS.....	105

1. INTRODUCTION

1.1. Le mot du Président...



A l'heure du bilan de l'année 2025, nous nous réjouissons que notre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ait poursuivi efficacement sa

mission première : accompagner durablement les entreprises adhérentes et préserver la santé des travailleurs de nos secteurs dans les Bouches-du-Rhône.

Cette année n'a pourtant pas été un long fleuve tranquille : elle aura été marquée par les incertitudes budgétaires sur le plan national, ainsi que par l'émergence, favorisée par le développement de l'IA, de nouveaux acteurs entièrement digitalisés.

Dans ce contexte, notre Service s'est efforcé de valoriser auprès des décideurs le nombre et la qualité des actions engagées. Ces actions témoignent en effet de notre capacité collective à conjuguer **prévention**, **proximité** et **expertise** dans **l'accompagnement**, tout en intégrant les évolutions réglementaires et organisationnelles de notre secteur.

En ce début d'année 2026, nous souhaitons poursuivre cette trajectoire en consolidant nos fondamentaux :

- Accompagner les entreprises dans la prévention des risques professionnels
- Suivre l'état de santé des travailleurs
- Œuvrer pour le maintien en emploi durable des salariés

Pour cela, nous nous appuyons sur une dynamique de gouvernance responsable et partagée, sur l'expertise de nos collaborateurs,

professionnels de santé experts, et sur la confiance renouvelée de nos adhérents.

C'est donc avec engagement et détermination que nous abordons cette nouvelle année, fidèles à nos valeurs et à notre responsabilité sociétale.

Hervé de VEYRAC - Président de l'AISMT13

...et de la Directrice



L'année 2025 a été marquée par une activité soutenue et par la poursuite de transformations structurantes pour notre SPSTI. Les équipes ont su répondre avec professionnalisme aux besoins croissants des entreprises adhérentes et des salariés suivis, tout en renforçant les actions de prévention primaire et l'accompagnement des parcours professionnels pour favoriser le maintien en emploi.

Le bilan de cette année met en évidence la capacité d'adaptation de nos organisations aux évolutions réglementaires (nombreuses cette année encore !) et la montée en compétence continue de nos collaborateurs dans un contexte d'évolution technologique rapide.

L'année 2026 s'inscrit dans la continuité de cette dynamique, avec l'ambition de renforcer la lisibilité de notre offre, d'optimiser nos processus et de poursuivre la modernisation de nos outils.

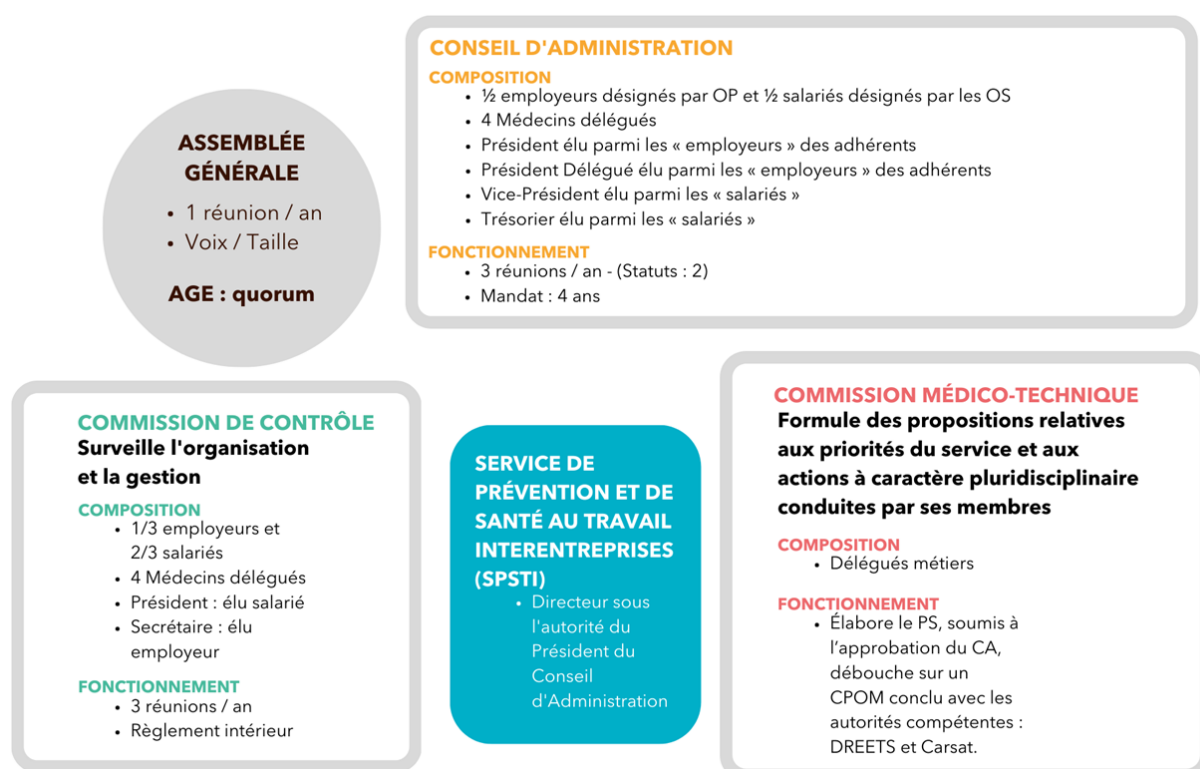
Nous continuerons à placer l'expertise et la coopération au cœur de nos priorités, afin d'accompagner durablement nos adhérents et leurs salariés, tout en restant fidèles à nos valeurs : **Solidaires** et **engagés** - **Pro** et **proches** - **Fiers** et **utiles**

Isabelle HOCHART - Directrice de l'AISMT13

1.2. Gouvernance de l'AISMT13

Les SPSTI fonctionnent selon un système de gouvernance qui s'appuie sur différentes instances dont l'existence et la composition sont, pour certaines, réglementaires : un conseil d'administration paritaire employeurs-salariés, une commission de contrôle qui donne son avis sur les décisions et une commission médico-technique qui donne un avis sur les orientations et les moyens de la prévention.

Les instances de gouvernance de notre association



Le **Conseil d'administration** prend toutes les décisions relatives à la stratégie de l'association.

Il est composé à parts égales de représentants employeurs et salariés. Les représentants employeurs sont, depuis avril 2022, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et non plus élus par les adhérents. Ils sont des dirigeants (ou salariés par délégation) des entreprises adhérentes. Le président du conseil d'administration est élu parmi les représentants des employeurs. Les représentants des salariés des entreprises adhérentes sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Un **Bureau** du conseil d'administration prépare les réunions.

La **Commission de contrôle** représente les ayants droit (salariés et employeurs adhérents). Elle est consultée sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion du SPSTI. Si ses membres sont désignés selon les mêmes modalités que ceux du conseil d'administration, sa composition diffère : un tiers de représentants des employeurs, deux tiers, de représentants des salariés. Son président est choisi parmi les membres représentants des salariés.

La **Commission médico-technique** est une instance représentative des salariés qui structure les actions en matière de prévention et de santé au travail. Composée de professionnels (médecins du travail, infirmiers en santé au travail, intervenants et conseillers en prévention des risques professionnels...), sous l'égide du président de l'association ou de son représentant, la commission médico-technique élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire. Elle est également consultée sur les questions relatives à la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires, à l'équipement du service, à l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers.

1.3. Rappel des missions des SPSTI

(Source : Présanse)

Un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (ou SPSTI) est une association d'employeurs qui mutualise des moyens pour préserver la santé des salariés, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Les SPSTI fonctionnent avec un agrément, et leur activité est réglementée. Pour fonctionner, un Service doit être agréé par l'administration du Travail au niveau régional. En effet, tous les 5 ans un agrément délivré par la DREETS valide que les moyens sont suffisants pour assurer les missions.

Les SPSTI accompagnent ainsi **1,5 million d'employeurs** du secteur privé en contrepartie d'une cotisation, pour préserver la santé au travail de quelques **18,5 millions de travailleurs** du secteur privé.

Ils s'adaptent à un monde du travail en constante évolution et au-delà des aspects règlementaires, conduisent des actions qui répondent à des enjeux de société tels que **l'accompagnement du vieillissement de la population active**, la prise en charge au travail de personnes atteintes de **maladies chroniques**, la prévention du **risque routier** ou encore le développement de la **Qualité de Vie au Travail**.

Les missions des SPSTI sont articulées pour préserver la santé et la sécurité dans les établissements suivis, et leur action s'inscrit en cohérence avec les initiatives de responsabilité sociétale des entreprises.

Les équipes des SPSTI assurent 4 missions principales :

- L'action de Santé au travail en entreprise
- La surveillance de l'état de santé
- Le conseil aux employeurs et salariés
- La traçabilité et veille sanitaire

Toute démarche de prévention démarre par un diagnostic : le repérage sur le terrain des situations à risques pouvant porter atteinte à la santé (produits chimiques, gestes répétitifs, manutention etc.), est réalisé, selon la taille de l'entreprise, en lien avec les personnes en charge de l'hygiène-sécurité dans l'entreprise, ou directement avec l'employeur et les salariés. Cette intervention permet d'apporter à l'employeur des premiers éléments, pour lui permettre d'évaluer les risques et d'envisager les actions de prévention.

En parallèle, le médecin du travail ou l'infirmière en santé au travail surveille l'état de santé de chaque salarié dans le cadre d'une visite individuelle qui a lieu, en fonction des situations, avant ou après l'embauche. La visite est renouvelée à un rythme adapté à chaque cas. Sous l'autorité du médecin du travail, une réflexion s'engage avec une équipe pluridisciplinaire en santé au travail (EPST), pour proposer des solutions adaptées à l'entreprise et à ses salariés. Cette équipe est composée de l'ensemble des experts prévention : infirmier en santé au travail, conseiller en prévention des risques professionnels, intervenants en prévention de risques professionnels spécifiques (psychologues, ergonomes, toxicologues, etc.), assistant médical, assistant social.

L'EPST met en rapport le diagnostic sur l'environnement de travail, et l'état de santé individuel du salarié, dans le respect du secret professionnel. Elle peut alors recommander des actions appropriées pour préserver la santé des salariés. Le médecin du travail détermine notamment le suivi de l'état de santé adapté à chacun. Si besoin, un ou plusieurs membres de l'EPST interviennent de nouveau dans l'entreprise, pour conseiller et accompagner la mise en place des mesures de prévention des risques professionnels. Indépendamment, une visite médicale du salarié peut être organisée à sa demande ou à celle de son employeur.

Toutes les données recueillies dans le dossier médical, et la fiche entreprise, permettent d'adapter le suivi de chaque salarié tout au long de son parcours professionnel, et de mieux accompagner l'entreprise dans sa démarche de prévention.

Anonymes, les informations enregistrées par les SPSTI contribuent à la connaissance et à la veille sanitaire pour ajuster les politiques de prévention.

1.4. Actualité du service : temps forts 2025

L'année 2025 a été rythmée par nos actions de santé et de prévention, par de nouveaux partenariats, par la validation de notre certification SPEC2217 de niveau 1 et, comme chaque année, la participation aux évènements structurants de notre profession.

Voici quelques-uns de ces temps forts :

- **14 janvier** : signature du CPOM 3^{ème}



génération 2025/2029 avec la CARSAT et la DREETS.

- **25 février** : participation à la grande Journée Santé et Sécurité au Travail organisée à la Maison des Métiers de la Propreté de Marseille (intervention de Dr Laurence Martinez).

- **24 au 28 mars** : Rencontres Santé Travail 2025 | Animations dans nos centres médicaux et défi sportif connecté.

- **10 avril** : intervention d'Isabelle Hochart dans le cadre du webinaire « Comment améliorer le suivi médical de vos salariés » organisé par la Fédération Régionale des Entreprises de Propreté | 20 entreprises inscrites.

- **24 avril** : intervention d'Agnès Ramondenc (IPRP) | Journée Régionale de la Santé au Travail C.F.D.T PACA sur les « Maladies Chroniques Evolutives (MCE).

- **1^{er} mars** : les ATST deviennent CPRP | Application de la nouvelle Convention Collective.

- **Du 12 au 16 mai** : journées de la Sécurité Routière | Animations dans nos salles d'attente, ateliers et webinaires.

- **20 mai** : Isabelle Hochart et Dr Barroyer invitées à représenter les SPTI à l'AG de la CPTS Actes Santé (Marseille 14^{ème}, 15^{ème} et 16^{ème} arrondissements).



- **16 juin** : séminaire interne à la Bastide d'Astres à Lançon-Provence.

- **19 juin** : Assemblée Générale de l'AISMT13 au siège boulevard Delpuech.

- **18 septembre** : intervention du Dr Huguet devant les chefs d'entreprise de l'Association Écopôle Arles Nord dans le cadre d'un « rendez-vous expert ».

- **7 et 8 octobre** : participation aux 60^{èmes} Journées Santé-Travail de Présanse.

- **10 octobre** : intervention du Dr Barroyer à l'Institut du cancer du sein Marseille Provence.



- **13 octobre** : conférence sur la Santé des Femmes organisée au siège de l'AISMT13 (intervention du Dr Gurriet).

- **15 octobre** : participation en partenariat avec ST Provence au Forum des Entrepreneurs "Forever Young" de l'UPE13 à l'Orange Vélodrome.

- **21 octobre** : obtention de la certification AFNOR SPEC 2217 : 2003, niveau 1.



- **6 novembre** : participation à la journée d'étude du 6 novembre 2025 sur les CPOM de tous les SPSTI (volets 2 et 3)

- **14 novembre** : séminaire des directeurs ADMDP - MAP (logiciel Mon Approche Prévention) au siège de l'AISMT13.

- **18 novembre** : participation du Dr Griffaton et de Mme Canet, Infirmière en Santé au Travail, à la table ronde « Parlons Santé ! » sur la santé mentale, organisée par La Provence en partenariat avec la CPAM.



- **25 novembre** : participation à la journée des réussites RSE et la Soirée des



Trophées des transitions et de la RSE au World Trade Center de Marseille.

- **1^{er} décembre** : inauguration officielle du nouveau centre médical de l'aéroport.



- **5 décembre** : participation du Dr Penso et de Madame Lecanu, CPRP, à la matinée professionnelle du SPL Marché Marseille Méditerranée | M.I.N. des Arnavaux (Marseille).



- **11 décembre 2025** : Assemblée Générale Ordinaire (tarifs des cotisations 2026).

2. PRÉSENTATION

Raison Sociale : **A.I.S.M.T. 13**

Adresse : **37/39 Boulevard Delpuech - 13006 Marseille (depuis le 28/11/2018)**

Compétence Territoriale et Professionnelle : département des Bouches-du- Rhône pour toutes les professions à l'exception du BTP et à l'exception des territoires d'Aix-en-Provence et de Salon de Provence.

Secteurs géographiques interprofessionnels : 8

Secteurs géographiques professionnels : 2

2.1. Chiffres clés

12 916 entreprises adhérentes

159 718 salariés suivis

99% d'entreprises privées

75% d'entreprises de – de 11 salariés

Environ **70** ateliers et webinaires par an

Environ **5000** actions auprès des entreprises chaque année

256 collaborateurs



44 Médecins du Travail



43 IDEST

51 Préventeurs (Intervenants et Conseillers en Prévention)

77 Assistants Médicaux



41 Personnels des fonctions support



Création en 1944

23 centres médicaux

Dont **1** centre mobile



43 communes des Bouches-du-Rhône couvertes

2.2. Implantations

SANTÉ AU TRAVAIL **AISMT13** | prévenir les risques professionnels

Nos centres médicaux

SIÈGE AISMT13	37-39 boulevard Vincent Delpuech - 13006 MARSEILLE 04 91 81 20 29 sante-travail@aismt13.fr	CPDP CELLULE PRÉVENTION DÉSINSERTION PRO.	513 route de la Seds - Pôle d'act. le Griffon - 13127 VITROLLES 06 74 97 98 79 cme@aismt13.fr
SECTEUR 1	CANTINI Hall de la Tour - 65 av. Jules Cantini - 13006 MARSEILLE 04 91 53 25 85 04 91 04 60 50 cantini@aismt13.fr		
SECTEUR 2	AYGALADES Marseille industries - Immeuble G. Sand 151 av. Ibrahim Ali - 13015 MARSEILLE 04 91 69 03 02 aygalades@aismt13.fr	CAP AZUR 67 rue du Chevalier Paul - 13002 MARSEILLE 04 96 11 71 60 chevalierpaul@aismt13.fr	SCHUMAN 18-20 av. Robert Schuman - 13002 MARSEILLE 04 91 64 38 53 schuman@aismt13.fr
SECTEUR 3	MANUTENTION - DOCKS 1 chemin du Littoral - 13002 MARSEILLE 04 91 58 32 45 docks@aismt13.fr	BOISERAIE La Boiserie - 1er étage - Imp. Maria Mauban - 13012 MARSEILLE 04 91 47 78 90 boiserie-valentine@aismt13.fr	
SECTEUR 4	VALENTINE 20 trav. de la Buzine - La Roseraie - Bât. B2 - 13011 MARSEILLE 04 91 45 45 15 boiserie-valentine@aismt13.fr		
SECTEUR 5	ANACHARSIS 6 rue du Jeune Anacharsis - 13001 MARSEILLE 04 91 13 95 60 anacharsis@aismt13.fr	ANACHARSIS 6 rue du Jeune Anacharsis - 13001 MARSEILLE 04 91 13 95 60 anacharsis@aismt13.fr	
SECTEUR 5	VITROLLES / MARIGNANE 75-77 av. de l'Europe - Bâtiment A2/A3/A4 - Parc Héliopolis Zac de l'Anjoly - 13127 VITROLLES Bât. A2 04 42 46 74 60 secretariat-dr.nedea@aismt13.fr Bât. A3 ZIV : 04 42 89 12 30 ziv@aismt13.fr ANJOLY : 04 42 89 20 60 anjoly@aismt13.fr	AÉROPORT AMP - Bâtiment E83 Plateforme - 13700 MARIGNANE 04 42 15 52 51 aeroport@aismt13.fr	
SECTEUR 6	ARLES 1 rue Nicolas Copernic - 13200 ARLES 04 90 96 70 36 arles@aismt13.fr	SAINTE-MARIES-DE-LA-MER Av. Jacques Yves Cousteau - Pôle Santé - 13460 STES-MARIES-DE-LA-MER 04 90 96 70 36 arles@aismt13.fr	
SECTEUR 6	SAINT-MARTIN-DE-CRAU 2è étage - 9 rue des Artisans - 13310 ST-MARTIN-DE-CRAU 04 90 47 30 61 stmartindecrau@aismt13.fr		
SECTEUR 7	MARTIGUES Espace Vénitien - 1 av. Salvador Allende - 13500 MARTIGUES 04 42 80 64 22 martigues@aismt13.fr	TARASCON ZA du Roubian - 13 rue des Charretiers - 13150 TARASCON 04 90 91 06 72 tarascon@aismt13.fr	
SECTEUR 7	MANUTENTION - PORT-DE-BOUC 7 quai de la Liberté - 13110 PORT-DE-BOUC 04 42 43 05 68 docks@aismt13.fr	PORT-DE-BOUC Av. Charles Nedelec - Res. Respeldio B - 13110 PORT-DE-BOUC 04 42 06 21 66 portdebouc@aismt13.fr	
SECTEUR 8	PORT-SAINT-LOUIS Les balcons du port - 4 av. E. Bergeneau - 13230 PORT-ST-LOUIS 04 42 48 91 34 docks@aismt13.fr		
SECTEUR 8	AUBAGNE 125 av. Marcel Pagnol - 13400 AUBAGNE 04 42 03 11 87 aubagne@aismt13.fr	PALUDS ZI les Paluds - 614 av. des Paluds - 13400 AUBAGNE 04 42 84 27 71 agora@aismt13.fr	
SECTEUR 8	LA CIOTAT 297 av. Mistral - Esp. Mistral ZI Athéna IV Bât. A - 13600 LA CIOTAT 04 42 08 16 82 laciotat@aismt13.fr		
SECTEUR 8	CASSIS Le Lavoir - 5 av. de la Viguerie - 13260 CASSIS 04 42 08 17 08		

L'AISMT13 est l'un des principaux acteurs de la prévention et de la santé au travail dans les Bouches-du-Rhône avec **23** centres médicaux répartis de La Ciotat à Arles, et une unité mobile (camion).

Dans le cadre de conventions spécifiques, certains de nos adhérents mettent à disposition du médecin du travail un local médical aménagé aux standards de la profession.



2.2.1. Evolutions sur l'année 2025

- **Modernisation et digitalisation des pratiques**

Dans une démarche d'optimisation des processus internes, la digitalisation des envois postaux a été déployée via l'outil Maileva. Cette action a permis **d'uniformiser les pratiques**, de favoriser la dématérialisation des envois, et **d'améliorer significativement la traçabilité** et l'efficacité des courriers.

Par ailleurs, le parc informatique a été complété par l'acquisition d'écrans 27 pouces pour les équipes IPRP et CPRP, garantissant une **homogénéité des équipements** sur l'ensemble des sites.

- **Amélioration des conditions de travail et des équipements**

L'année 2025 a été marquée par de **nombreux aménagements visant à améliorer les conditions de travail et la fonctionnalité des espaces**. Des achats de mobilier d'occasion ont permis d'équiper et de réaménager le centre de l'Aéroport et le site de La Ciotat, avec une transformation complète des espaces en environnements de travail plus **adaptés aux usages professionnels**.

Les salles de réunion de l'ensemble des 8 secteurs ont été équipées d'écrans interactifs 65 pouces afin de [renforcer la qualité des animations lors des ateliers de prévention primaire](#) et d'enrichir les supports pédagogiques.

Des aménagements ciblés ont également été réalisés, notamment l'installation d'une [cloison phonique](#) dans un bureau médecin du centre d'Arles pour renforcer la confidentialité, ainsi que le renouvellement du mobilier de la salle de réunion du centre Griffon. L'ancien mobilier a été réaffecté à la salle de réunion du nouveau centre de l'aéroport, dans une [logique d'optimisation des ressources](#).

- **Travaux, sécurité et maintenance des sites**

Plusieurs opérations de travaux et de maintenance ont été conduites afin [d'améliorer la sécurité](#), la [conformité](#) et la [performance des bâtiments](#). La création d'un puits perdu sur le site des Paluds a permis d'optimiser la [gestion des eaux pluviales](#) et de limiter les risques d'inondations récurrentes.

Les installations techniques ont également fait l'objet d'actions de maintenance, avec le remplacement de 55 batteries sur les systèmes d'interphonie et de contrôle d'accès.

Sur le centre Anacharsis, les accès ont été repensés par la [création d'un nouveau sas](#) et le remplacement de la porte d'entrée principale, contribuant à une amélioration notable de la [sécurité](#) et de la [performance énergétique](#) du site. Le local syndical a par ailleurs été transféré du centre Griffon vers Anacharsis, accompagné de [travaux d'amélioration](#) et de mise en conformité afin de garantir un espace fonctionnel.

- **Réorganisation des implantations et continuité d'activité**

L'année 2025 a également été marquée par une [réorganisation significative des implantations](#). À la suite de la dénonciation du bail du [centre de l'Estaque](#), la fermeture du site a été organisée, incluant le déménagement du matériel, le transfert des équipes et la restitution des locaux. La continuité d'activité a été assurée par le regroupement des équipes sur le centre des Aygalades, lequel a fait l'objet d'un réaménagement complet pour accueillir l'ensemble des effectifs.

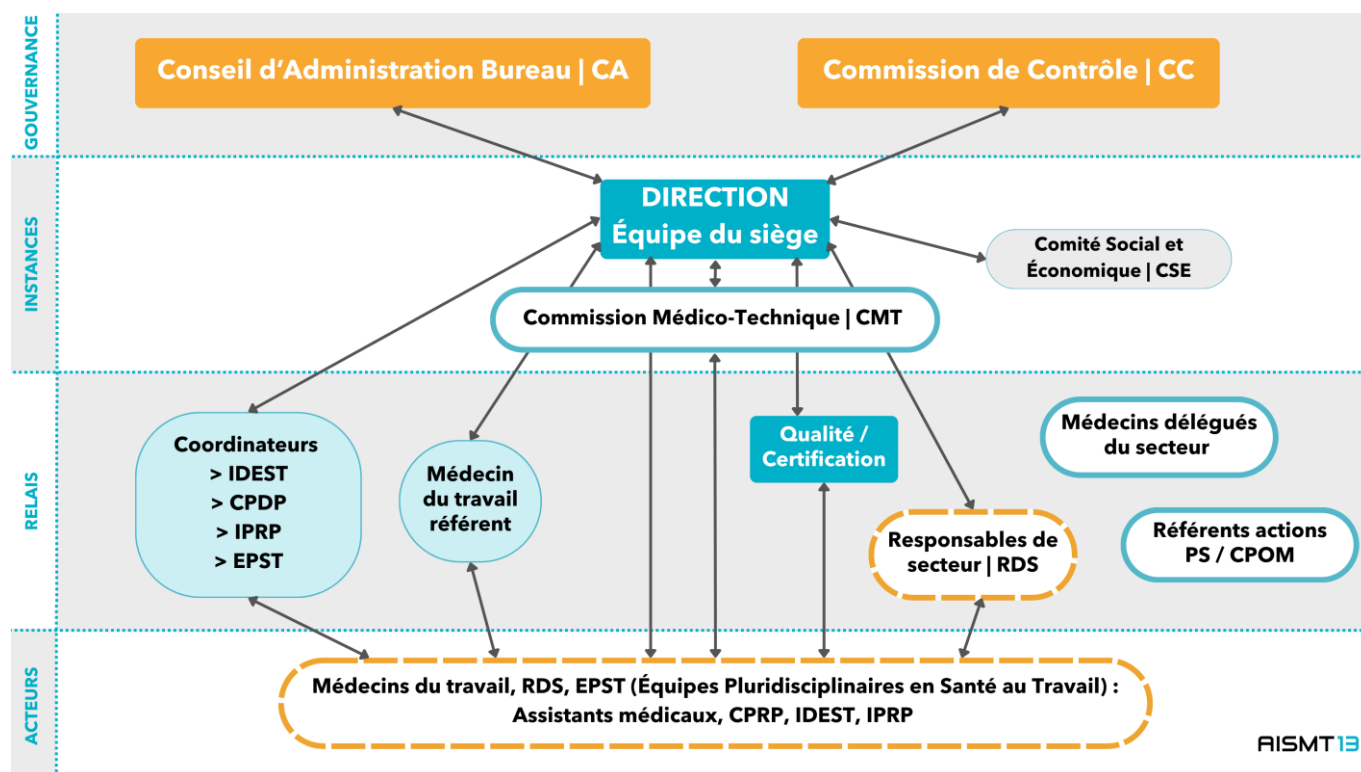
D'autres opérations de rationalisation ont été menées, avec la fermeture et la restitution du troisième étage du site de Saint-Martin-de-Crau et la réaffectation des bureaux du second étage.

Enfin, les [nouveaux locaux du centre de l'Aéroport](#) ont été aménagés et équipés, suivis de l'organisation d'une inauguration en partenariat avec les acteurs locaux (AMP, collectivités, partenaires institutionnels). Cet événement a permis de valoriser le projet, de renforcer sa visibilité territoriale et de consolider les partenariats locaux.

2.3. Instances

Les instances constituent un élément essentiel de la gouvernance du service, en garantissant un équilibre entre les représentants des employeurs et ceux des salariés. Leur organisation et leur fonctionnement participent pleinement à la qualité du dialogue social, à la transparence des décisions et à la mise en œuvre des orientations stratégiques.

Mise en œuvre des décisions au sein de l'AISMT13



Le Conseil d'Administration de l'AISMT13

Au 31 décembre 2025

L'AISMT13 est administrée par un Conseil d'Administration (CA) paritaire :
1/2 employeurs - 1/2 salariés.
On dénombre 10 représentants des employeurs et 10 représentants des salariés, issus des entreprises adhérentes situées sur le territoire de compétence de l'Association. Ils sont élus pour 4 ans, renouvelable 1 fois au maximum.

PRINCIPALES MISSIONS

- Établir tous les règlements intérieurs pour l'application des statuts et pour le fonctionnement du Service de Prévention et de Santé au Travail ;
- Approuver les comptes et le projet de budget annuel et fixer le montant des droits et cotisations ;
- Gérer les fonds de l'Association et décider de leur affectation ;
- Fixer les tarifs de toute prestation non comprise dans la cotisation ;
- Prononcer la radiation de tout adhérent pour des faits déterminés fixés dans le règlement intérieur des adhérents (non-paiement de cotisations, inobservation des Statuts et du règlement intérieur...).

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Représentants des employeurs

- UPE13** • Mr Hervé DE VEYRAC
- UPE13** • Mr Bruno RICHARDSON
- UPE13** • Mr Stéphan GIUDICELLI
- UPE13** • Poste vacant
- UPE13** • Mr Noômane LAAMACH
- UPE13** • Poste vacant
- UPE13** • Poste vacant
- UPE13** • Mr Jean-Yves CAMPS
- UPE13** • Mr Philippe ALICOT
- U2P** • Mme Virginie ARBOUSSET

Représentants des salariés

- CFE-CGC** • Mme Radia OUDANE
- CFE-CGC** • Mme Hélène VACQUIER
- CFTC** • Mme Sara AKERIM
- CFTC** • Mr Grégory PROUST
- CFDT** • Mme Bénédicte HEBERT
- CFDT** • Mr Fabrice FAGES
- FO** • Mr Thierry FAIVRE
- FO** • Mr Olivier TRANIELLO
- CGT** • Mr Nicolas GUGLIELMACCI
- CGT** • Mme Keline SIVADIER

MEMBRES DU BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PRÉSIDENT :

Mr Hervé DE VEYRAC

VICE-PRÉSIDENTE :

Mme Bénédicte HEBERT

PRÉSIDENT DÉLÉGUÉ :

Mr Bruno RICHARDSON

TRÉSORIER :

Poste vacant

PRÉSIDENT D'HONNEUR :

Mr Frank CHARRIOL

DÉLÉGUÉS MÉDECINS

Mandat de 3 ans :
avril 2025 - avril 2028

Dr Danielle CHARRIER

Dr Elsa DREYFUS

Dr Danièle BARROYER

Dr Anne MENUT

Suppléante

Dr Nadia FATHALLAH

La Commission de Contrôle de l'AISMT13

Au 31 décembre 2025

L'organisation et la gestion des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle (CC) composée comme suit : 1/3 employeurs - 2/3 salariés. Elle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du SPSTI, ainsi que sur toute question relevant de sa compétence. Ses représentants sont élus pour 4 ans, renouvelable 1 fois au maximum.

MEMBRES DE LA COMMISSION DE CONTRÔLE

Représentants des employeurs

- UPE13** • Mr Hervé DE VEYRAC
- UPE13** • Mr Noômane LAAMACH
- UPE13** • Mme Séverine ARTIERES
- UPE13** • Mme Imane BOUNOUA
- U2P** • Mme Virginie ARBOUSSET

Représentants des salariés

- CFE-CGC** • Mme Radia OUDANE
- CFE-CGC** • Mme Hélène VACQUIER
- CFTC** • Poste vacant
- CFTC** • Mr Grégory PROUST
- CFDT** • Mme Bénédicte HEBERT
- CFDT** • Mr Fabrice FAGES
- FO** • Mme Dominique HONETZY
- FO** • Mr Jean-René BLANC
- CGT** • Mr Nicolas GUGLIEMACCI
- CGT** • Mme Keline SIVADIER

MEMBRES DU BUREAU DE LA COMMISSION DE CONTRÔLE

PRÉSIDENTE : Mme Radia OUDANE

SECRÉTAIRE : Mme Séverine ARTIERES

PRINCIPALES MISSIONS

REND DES AVIS SUR :

- L'état prévisionnel des recettes et des dépenses ainsi que sur l'exécution du budget du Service ;
- La modification de la compétence géographique ou professionnelle du Service ;
- Les créations, suppressions ou modifications de secteurs ;
- Les créations et suppressions d'emploi de médecins du travail, d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) et d'Infirmiers en Santé au Travail (IST) ;
- Les recrutements de médecins du travail en contrat de travail à durée déterminée ;
- La nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture du contrat de travail à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1 du Code du travail et le transfert d'un médecin du travail ;
- Le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier.

SE PRONONCE SUR :

- Le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du SPSTI ;
- Le rapport d'activité des médecins du travail ;
- La nomination et l'affectation du médecin du travail (par le biais d'un accord) ;
- L'organisation, le fonctionnement, l'équipement et le budget du SPSTI (par le biais de propositions).

DONNE SON ACCORD :

- En cas de changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement d'un médecin du travail (en cas de contestation par le médecin du travail, l'employeur ou le comité d'entreprise) ;
- En cas de changement de secteur d'un médecin du travail (en cas de contestation par le médecin du travail, le comité interentreprises ou la commission de contrôle du service ou son conseil d'administration).

DÉLÉGUÉS MÉDECINS

**Mandat de 3 ans :
avril 2025 - avril 2028**

Dr Danielle CHARRIER
Dr Elsa DREYFUS
Dr Danièle BARROYER
Dr Anne MENUT

Suppléante

Dr Nadia FATHALLAH

La Commission Médico-Technique de l'AISMT13

		DEBUT MANDAT 3 ANS	FIN MANDAT 3 ANS
		01/03/2025	28/02/2028
MEDECINS DELEGUES			
1 ^{er} Titulaire	Dr BARROYER Danièle	févr-25	févr-28
2 ^{ème} Titulaire	Dr DREYFUS Elsa	févr-25	févr-28
3 ^{ème} Titulaire	Dr MENUT Anne	févr-25	févr-28
4 ^{ème} Titulaire	Dr MARTINEZ Laurence	févr-25	févr-28
5 ^{ème} Titulaire	Dr CHARRIER Danièle	févr-25	févr-28
1 ^{er} Suppléant	Dr PORTAL Emma	févr-25	févr-28
2 ^{ème} Suppléant	Dr FATHALLAH Nadia	févr-25	févr-28
3 ^{ème} Suppléant	Poste vacant	févr-25	févr-28
4 ^{ème} Suppléant	Poste vacant	févr-25	févr-28
5 ^{ème} Suppléant	Poste vacant	févr-25	févr-28
IPRP (INTERVENANTS EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS)			
1 ^{er} Titulaire	BRAULT Chloé	févr-25	févr-28
2 ^{ème} Titulaire	DOMALLAIN Séverine	févr-25	févr-28
1 ^{er} Suppléant	BLANCHET Michel	févr-25	févr-28
2 ^{ème} Suppléant	RAMOUSSE Nathalie	févr-25	févr-28
CPRP (CONSEILLERS EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS)			
1 ^{er} Titulaire	BADIEL Emile	févr-25	févr-28
2 ^{ème} Titulaire	OLIVE Patricia	févr-25	févr-28
3 ^{ème} Titulaire	BOSC Pascaline	févr-25	févr-28
1 ^{ère} Suppléant	PEREZ-CHUECOS Virginie	févr-25	févr-28
2 ^{ème} Suppléant	LE BLEIS Alban	févr-25	févr-28
3 ^{ème} Suppléant	PITISI Séverine	févr-25	févr-28
IDEST			
1 ^{er} Titulaire	CANET Charlène	févr-25	févr-28
2 ^{ème} Titulaire	DUCLUZEAU Guillaume	févr-25	févr-28
3 ^{ème} Titulaire	FAUVET Sandrine	févr-25	févr-28
4 ^{ème} Titulaire	PHAN DONG Anaïs	févr-25	févr-28
5 ^{ème} Titulaire	MICHEL-CHAIX Sandrine	févr-25	févr-28
1 ^{er} Suppléant	BONNIERE Véronique	févr-25	févr-28
2 ^{ème} Suppléant	FRAYSSE Catherine	févr-25	févr-28
3 ^{ème} Suppléant	GIORDANINO Elfie	juin-25	févr-28
4 ^{ème} Suppléant	LE CALVEZ Morgane	juin-25	févr-28
5 ^{ème} Suppléant	TARQUINI Vincent	juin-25	févr-28
INVITES			
Responsables de services ou métiers			
Responsable Coord IPRP	DUVAL Carole		
Responsable Coord EPST	LIEUTAUD Céline		
Coordinateur CPRP	PETIT Guillaume		
Coordinatrice IDEST	ATLAN Laure		
Responsable Qualité	HERRERO William		
Médecin Référent	GRIFFATON Edith		
Chargées de Communication	MENNETEAU Myriam/GALAUP Charlotte		
Référents Fiches Actions du Projet de service 2023-2028			
Fiche Action N°1	ATLAN Laure		Invitée à la CMT
Fiche Action N°1	JORIO Camille		Invitée à la CMT
Fiche Action N°2	CHEVASSU Magali		Invitée à la CMT
Fiche Action N°2	CANET Charlène		Membre de la CMT
Fiche Action N°3	Dr SPINELLI Valérie		Invitée à la CMT
Fiche Action N°4	Dr AGOSTINI Raphaëlle		Invitée à la CMT
Fiche Action N°4	Dr IBERT Elisabeth		Invitée à la CMT
Fiche Action N°4	CAZENTRE Marianne		Invitée à la CMT
Fiche Action N°5	Dr GRIFFATON Edith		Invitée à la CMT
Fiche Action N°5	Dr MARTINEZ Laurence		Invitée à la CMT
Fiche Action N°6	BRUN Jean-Pierre		Invité à la CMT
Fiche Action N°6	CHATRIAN Françoise		Invitée à la CMT
Fiche Action N°7	MARZIALE Laurent		Invité à la CMT

2.4. Ressources Humaines

Réunissant **256** collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire des Bouches-du-Rhône, c'est l'**expertise pluridisciplinaire** des équipes de l'AISMT13 qui fait la force de l'accompagnement en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

Animée et coordonnée par le médecin du travail, chaque équipe est composée d'assistants médicaux, d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), d'infirmiers en santé au travail (IDEST) et de conseillers en prévention des risques professionnels (CPRP).

Au quotidien, l'AISMT13 œuvre pour maintenir un dialogue permanent avec les entreprises adhérentes afin de répondre efficacement à l'ensemble de leurs besoins et de ceux des salariés.

Grâce à un accompagnement personnalisé, au plus près du terrain, employeurs et salariés sont informés des risques auxquels ils sont exposés grâce au suivi médical, aux actions en milieu de travail (AMT), ainsi qu'aux ateliers de prévention et webinaires.

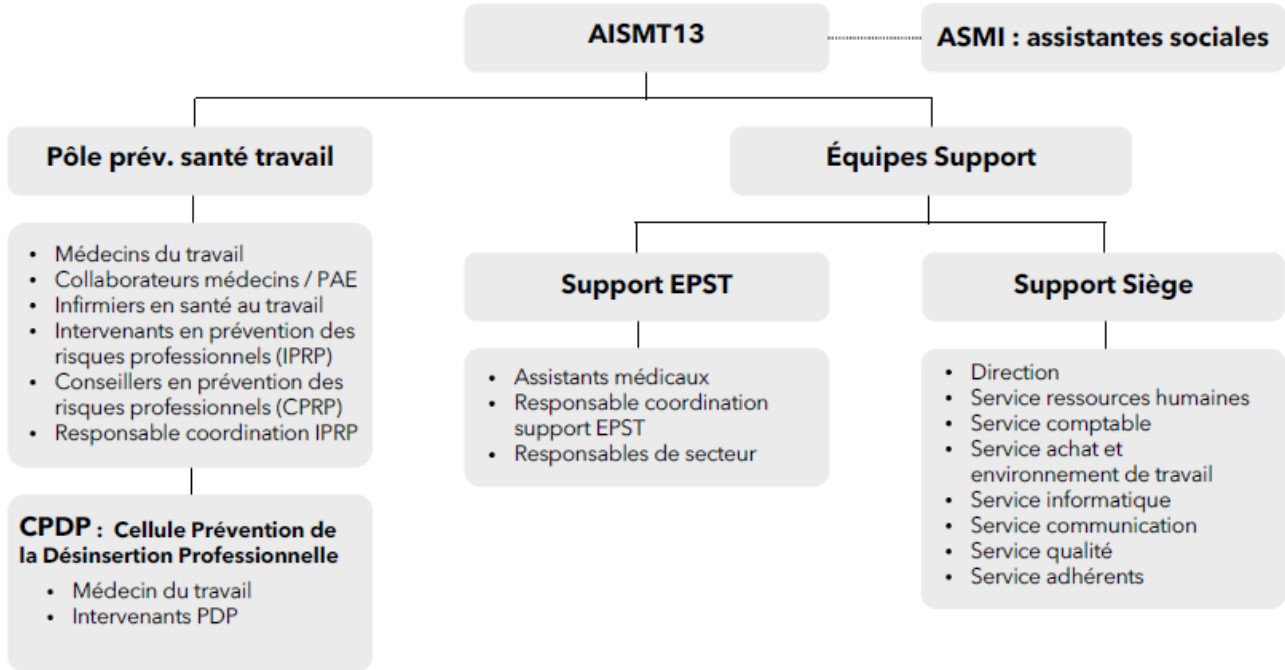
Tous les professionnels sont soumis au secret médical, et ils exercent en toute neutralité.

Effectif au 31/12/2025

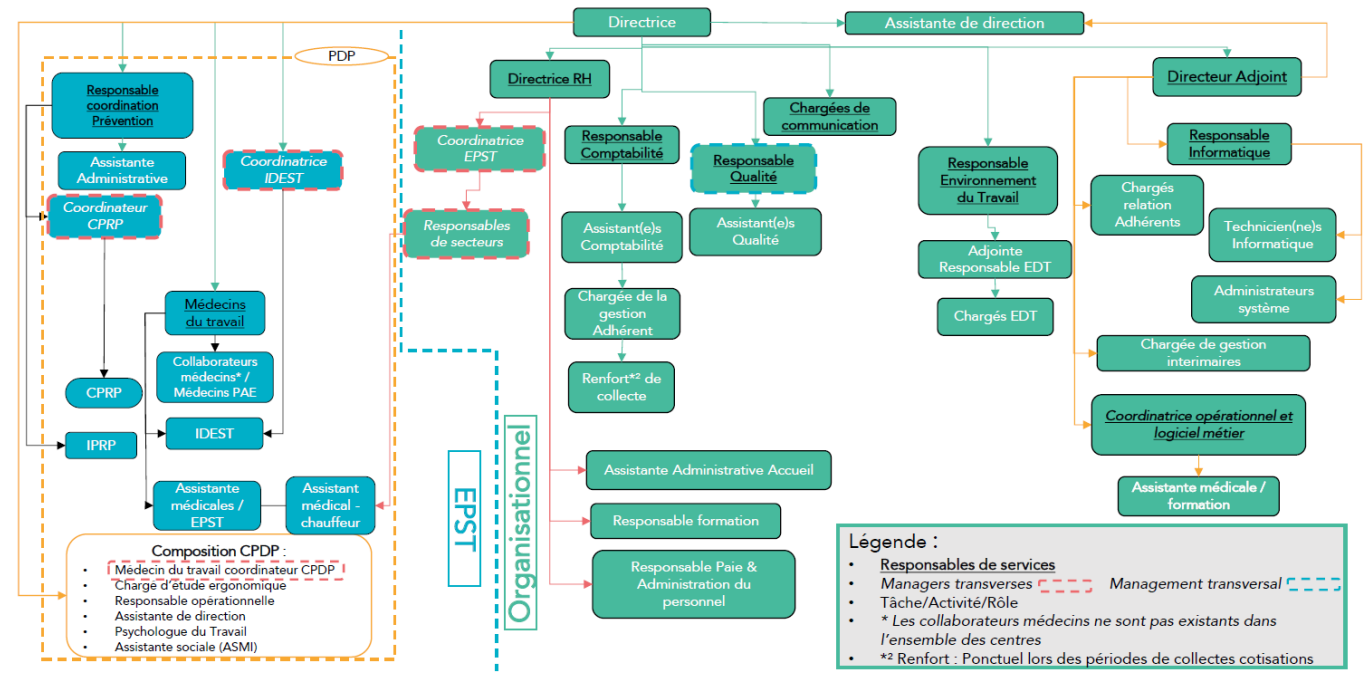


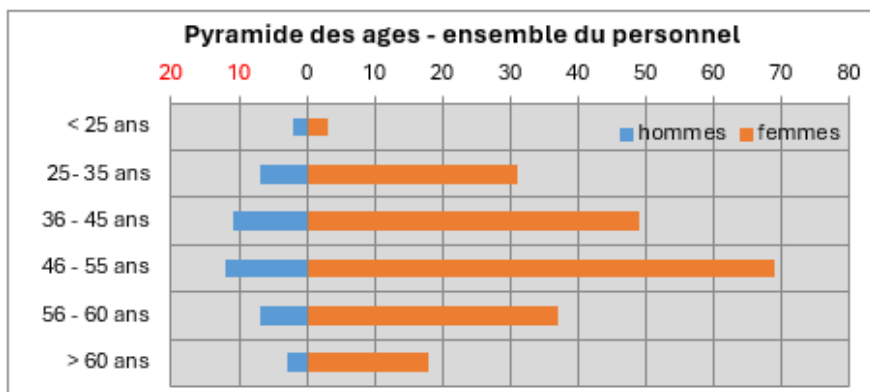
Tableau de bord RH		Au 31/12/2025	
Catégorie	ETP	Effectif	
Pôle prévention santé travail			
Médecin du travail (PAE / Coll méd, MT)	34,48	44	
Infirmiers	41,19	43	
Préventeurs (CPRP + IPRP+CPDP)	47,70	51	
Pôle support Adm			
Pôle support EPST (rds+Coord)			
Assistants Médicaux / EPST	67,57	77	
Total	228,66	256	

2.4.1. Organigramme général des métiers



2.4.2. Organigramme fonctionnel de l'AIMSMT13





- Répartition Hommes/Femmes par tranche d'âge

Tranche d'âge	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	2	3
25-35 ans	7	31
36-45 ans	11	49
46-55 ans	12	69
56-60 ans	7	37
Plus de 60 ans	3	19
Total	42	208

- Formation professionnelle

	Nombre de participations			Nombre d'heures		
	F	H	Total	F	H	Total
Pôle prévention santé travail						
Médecins du travail	252	46	298	2 246	332	2 578
Collaborateurs médecins / PAE						
Infirmiers	208	42	250	1 836	369	2 205
Préventeurs CPRP	198	58	256	1 348	392	1 740
Préventeurs IPRP + Cellule PDP						
Pôle support Adm	64	45	109	344	400	744
Pôle support EPST	327	19	346	1 678	95	1 773
Total	1 049	210	1 259	7 452	1 588	9 039
Total en %	83%	17%	100%	82%	18%	100%

- Plan de développement des compétences

Investissement Formation (en €)	2023	2024	2025
Contribution à la formation professionnelle continue et taxe d'apprentissage	OPCO SANTE		
	187 962	204 626	201 416
Obligation conventionnelle mutualisée de 0,35%	39 159	42 630	41 962
Versement volontaire à l'OPCO	23 447	0	0
Plan achat direct (CP, FF, FI, FA) hors sécurité et hors congrès	265 627	204 093	173 452
Format° sécurité (Incendie, Risque routier, habilitation électrique, SST, AFGSU)	4 343	4 582	21 679
Congrès et journées	21 301	24 316	13 458
Frais de salaires	472 675	426 467	304 292
Effort formation global (brut)	1 014 513	906 714	756 259
En % de la Masse salariale	10,66%	9,53%	7,95%
CPF + Aide OPCO	80 200	61 310	45 142
Effort formation net	934 313	845 404	711 117
Effort formation net global (en % de la masse salariale)	8,35%	7,56%	6,36%

2.5. Adhérents : employeurs & salariés suivis

- Nombre d'entreprises adhérentes

Année 2025	Année 2024
12 916	12 900
12 877 entreprises du <u>secteur privé</u> Dont 113 agences intérimaires 39 entreprises du <u>secteur public</u>	12 888 entreprises du <u>secteur privé</u> Dont 121 agences intérimaires 12 entreprises du <u>secteur public</u>

- Nombre de salariés suivis

ANNEE 2025	ANNEE 2024
159 718	161 206
Dont : 722 intermittents du spectacle 2703 salariés intérimaires 1946 saisonniers 9260 apprentis 3373 agents suivis dans le cadre d'une convention avec un service public 4 indépendants 104 employeurs non-salariés 16 565 salariés éloignés 53 salariés détachés	Dont : 540 intermittents du spectacle 2 562 salariés intérimaires 1712 saisonniers 10 200 apprentis 3624 agents suivis dans le cadre d'une convention avec un service public N/A indépendants N/A employeurs non-salariés 16 197 salariés éloignés 36 salariés détachés

Nombre d'adhésions 2025 : **1391 entreprises** (dont 11 entreprises de plus de 50 salariés, 110 entreprises de 11 à 49 salariés et 1270 entreprises de moins de 11 salariés), représentant **6199 salariés**.

- Détail des adhésions 2025 par secteur :

Secteur référent	Nombre d'adhérents	Nombre d'individus déclarés
ANACHARSIS	123	632
ARLES	207	848
AUBAGNE-LA CIOTAT	170	815
AYGALADES	94	369
CANTINI	212	872
CAP AZUR	65	324
INTERIMAIRE	28	24
LA BOISERAIE-LA VALENTINE	228	915
MARTIGUES	139	600
VITROLLES	124	800
Total :	1391	6199

Nombre de radiations 2025 : **1330**

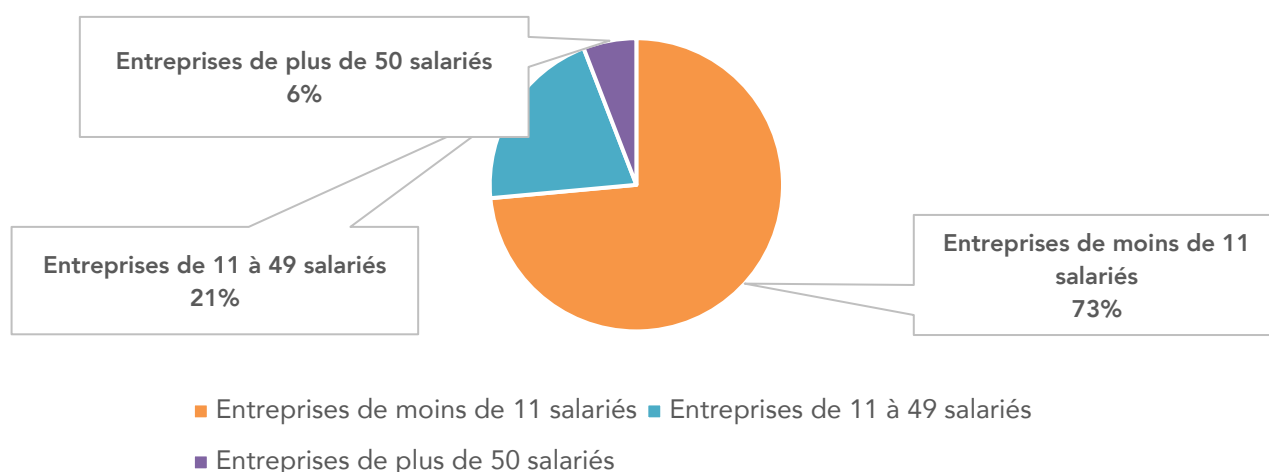
- Répartition privé/public

	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés
Secteur privé	12877	156520
Secteur public	39	3373

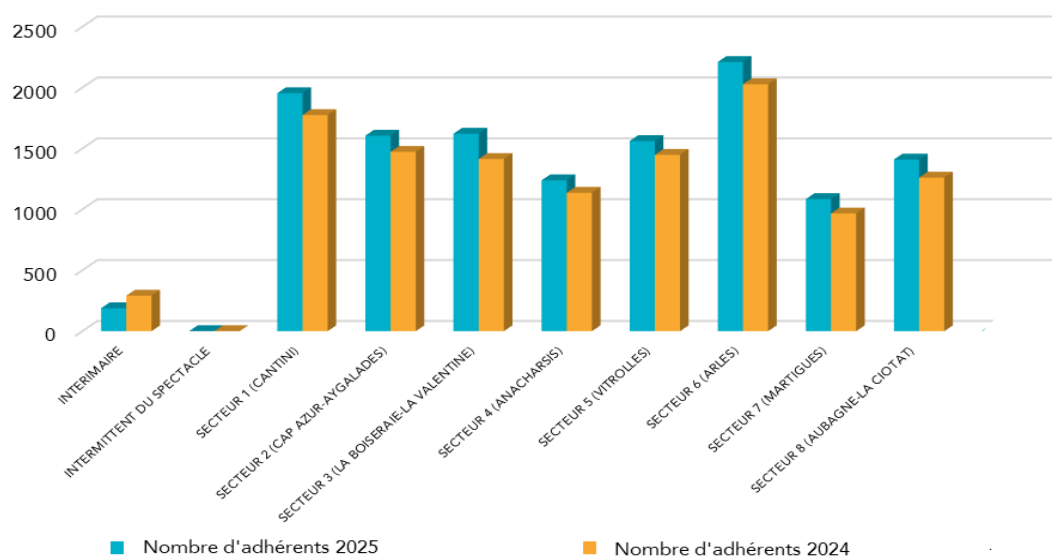
Nombre de conventions établies avec des organismes du service public : **5**

Tous secteurs	2025	2024
Nombre d'adhérents en début d'année	12 916	12 900
Nombre de travailleurs déclarés par ces adhérents en début d'année	156 293	158 104
Nombre de nouveaux adhérents au cours de l'année	1 391	1 330
Nombre de nouveaux travailleurs au cours de l'année	6 788	3 006
Dont secteur public	2025	2024
Nombre d'établissements en début d'année	39	12
Nombre de salariés déclarés par ces établissements en début d'année	3 373	3 624
Nombre de nouveaux salariés au cours de l'année	89	0

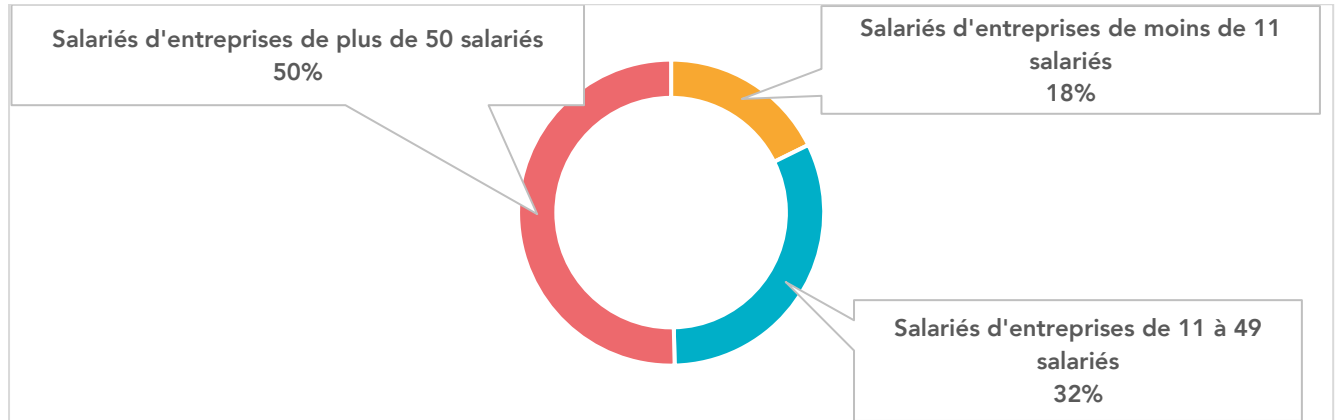
- Répartition des adhérents par taille d'entreprise



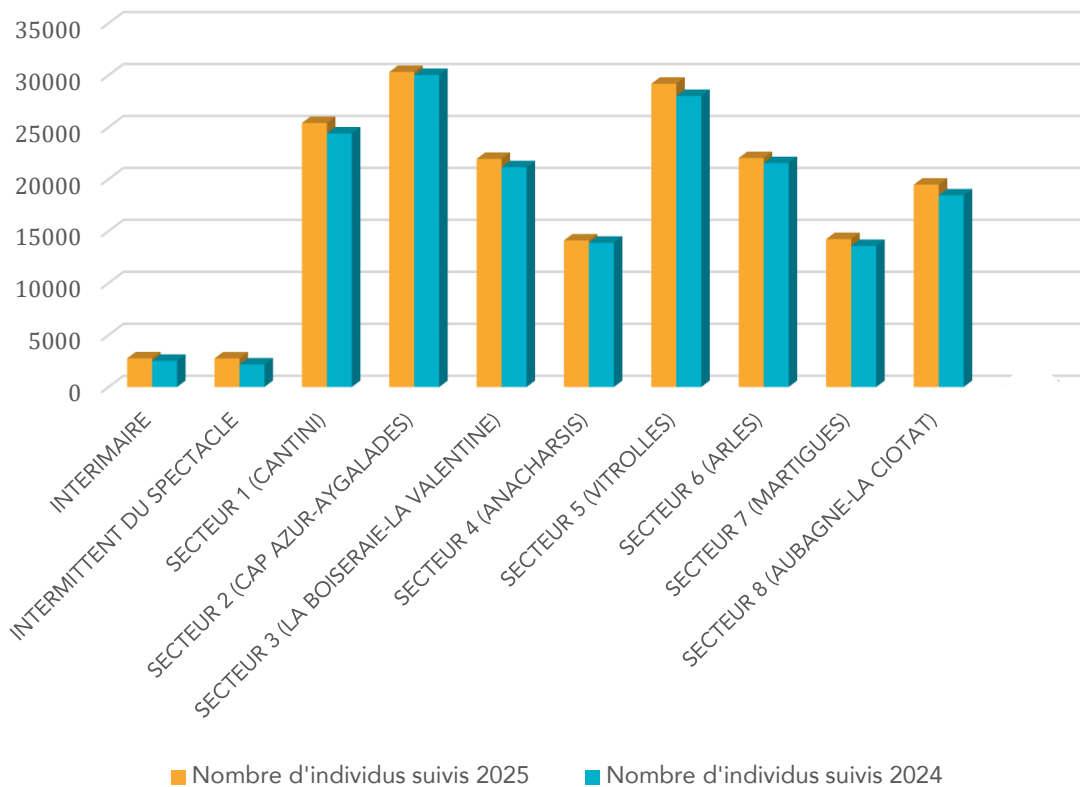
- Répartition des adhérents par secteur géographique



- Répartition des salariés par taille d'entreprise



- Répartition des salariés par secteurs



- Répartition des effectifs suivis en fonction du secteur d'activité et de la taille d'entreprise

SECTEUR D'ACTIVITE (NAF)	Moins de 11		de 11 à 49		50 et plus	
	Nombre d'adhérents	Nombre d'individus suivis	Nombre d'adhérents	Nombre d'individus suivis	Nombre d'adhérents	Nombre d'individus suivis
Activités de services administratifs et de soutien	968	3 003	319	7 297	98	11 311
Activités extraterritoriales	3	11	3	53		
Activités financières et d'assurance	490	1 932	121	2 406	28	3 916
Activités immobilières	324	869	37	844	23	2 248
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 171	3 772	276	5 592	53	7 620
Administration publique	24	87	19	517	27	3 384
Agriculture, sylviculture et pêche	3	7	1	11	1	56
Arts, spectacles et activités récréatives	277	821	44	937	14	2 114
Autres activités de services	615	1 875	117	2 440	19	2 173
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 469	8 777	556	12 000	130	16 065
Construction	34	97	12	235	2	160
Enseignement	222	780	123	2 643	19	2 241
Hébergement et restauration	785	2 891	213	4 376	40	3 682
Industrie manufacturière	623	2 050	173	3 760	57	7 440
Industries extractives	2	9	1	14		
Information et communication	327	1 045	70	1 460	19	2 077
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	53	204	30	721	12	1 019
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	9	37	7	149	7	726
Santé humaine et action sociale	618	2 178	303	7 493	134	15 962
Transports et entreposage	423	1 657	215	4 946	67	9 146

3. ÉTAT DE RÉALISATION DE L'OFFRE SOCLE

3.1. Prévention des risques professionnels

3.1.1. Chiffres clés

9 512 actions de prévention des risques professionnels ont été réalisées en 2025.

9 437 entreprises adhérentes ont été accompagnées dans leur démarche, et près de **90 000** salariés touchés.

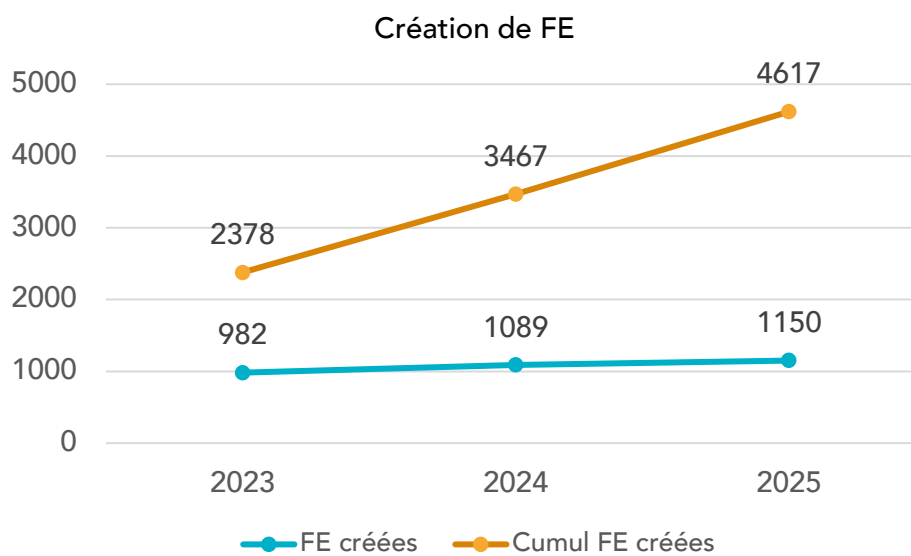
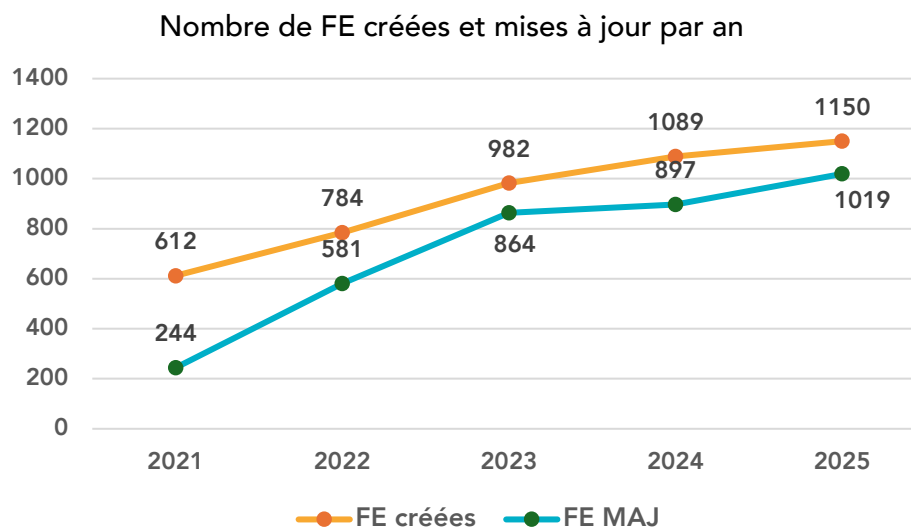
- Les Actions en Milieu de Travail (AMT) sont détaillées ci-dessous par typologie.

Types d'actions	Nombre d'AMT	Nombre d'entreprises accompagnées	Nombre de salariés concernés
<i>Information salariés</i>			
Action de formation et de prévention/saisonniers	71	26	1 409
Animation atelier salle d'attente	499	411	5 939
Atelier Analyse de l'Activité Physique	32	12	801
Formation à un risque spécifique	30	25	1 517
Gestes et Postures P.M.R. (personne à mobilité réduite)	3	3	237
Gestes et postures	56	37	103
Webinaire Presanse Paca	143	134	278
<i>Chimie</i>			
Analyse FDS	80	65	11 871
Métrologie des polluants APP	12	12	2 340
Conseil risque Chimique	77	32	814
Evaluation risque chimique	42	41	110
Information sensibilisation risque chimique APP	25	21	1 969
<i>Maintien en emploi</i>			
Cellule PDP analyse de la situation	9	9	812
Cellule PDP atelier collectif	97	69	1 767
Cellule PDP essai encadré	11	6	6
Cellule PDP étude de poste	16	16	639
Cellule PDP rdv de liaison	2	2	148

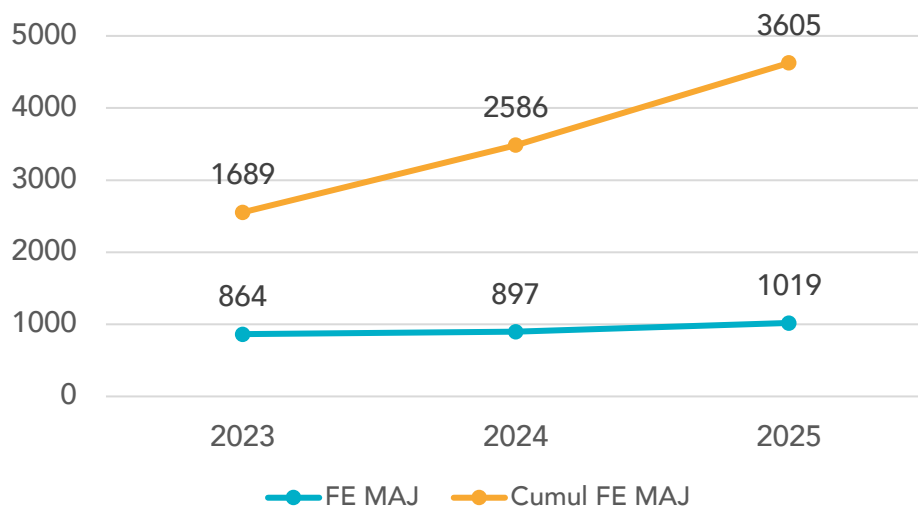
Types d'actions	Nombre d'AMT	Nombre d'entreprises accompagnées	Nombre de salariés concernés
Cellule PDP rendez-vous employeur	17	17	243
Cellule PDP sensibilisation	25	25	84
Cellule PDP Visite d'entreprise	2	2	2
Participation à un rendez-vous liaison	31	31	31
<i>Santé publique</i>			
Conseil addictions	7	7	354
Sensibilisation information aux questions de santé publique	1	1	19
Conseils risque biologique	5	5	138
Information sensibilisation addictions	26	26	193
<i>Communication avec l'employeur</i>			
Conseil en matière d'organisation des secours et des services d'urgence	6	6	73
Animation atelier, réunion adhérents	186	185	989
Contact nouveaux adhérents	1 184	1 183	3 939
Rendez-vous avec l'employeur	546	546	2 851
Sollicitation de l'employeur	350	349	1 278
Visite d'atelier	12	12	28
Visite d'entreprise	173	173	343
<i>DUER</i>			
Information DUER	256	153	2 537
Conseil pour la mise à jour du DUER	87	87	1 290
Conseil pour l'élaboration du DUER	259	259	1 439
Réception et analyse du DUER	375	375	393
Suivi des actions préconisées	41	20	5
<i>Risques Psychosociaux</i>			
Information sensibilisation RPS	44	42	370
Conseil sur l'amélioration de la QVCT	19	19	440
Evaluation des RPS	22	22	107
Prévention des risques psychosociaux	68	68	486
<i>Ergonomie</i>			
Conseils en conception/aménagement de poste	80	79	2 977
Etude de toute nouvelle technique de production	2	2	6
Information Sensibilisation TMS (échauffements, étirements)	47	47	38
Information sensibilisation travail sur écran	78	78	316

Types d'actions	Nombre d'AMT	Nombre d'entreprises accompagnées	Nombre de salariés concernés
<i>Qualité de l'air ambiant</i>			
Conseils Qualité de l'Air Intérieur (QAI)	1	1	5
Métrologie ambiance thermique	3	3	63
Métrologie QAI_	2	1	76
Mesure de repérage ambiance thermique	22	14	1 641
<i>Vibrations</i>			
Métrologie vibration	8	8	62
<i>CSE CSSCT</i>			
Plan de prévention	3	2	417
CSE	55	55	1 471
CSSCT entreprise extérieure	31	31	627
CSSCT Extraordinaire	6	6	36
CSSCT	140	140	3 546
<i>Etude de poste</i>			
Etude de poste	1	1	76
Etude de poste /aménagement	393	393	10 980
Etude de poste/analyse de situation de travail	1 500	1 500	15 120
<i>Fiche Entreprise</i>			
FE - Création de la fiche d'entreprise	1 181	1 181	2 194
FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise	1 067	1 067	5 908
<i>Bruit</i>			
Information sensibilisation risque bruit	24	24	35
Mesure de repérage bruit/sonométrie	38	38	13
Métrologie bruit	36	36	76
<i>Ambiance Lumineuse</i>			
Mesure de repérage ambiance lumineuse	25	18	1 848
Métrologie ambiance lumineuse	9	9	57
<i>Risque Routier</i>			
Conseil risque routier	4	4	102
Information sensibilisation Risque Routier	27	27	356
<i>Autres</i>			
Enquête épidémiologique	2	2	2
Elaboration des actions de formation	2	1	10
Evènement grave	45	45	762
Nombre total d'actions	9 779	9 347	97 212

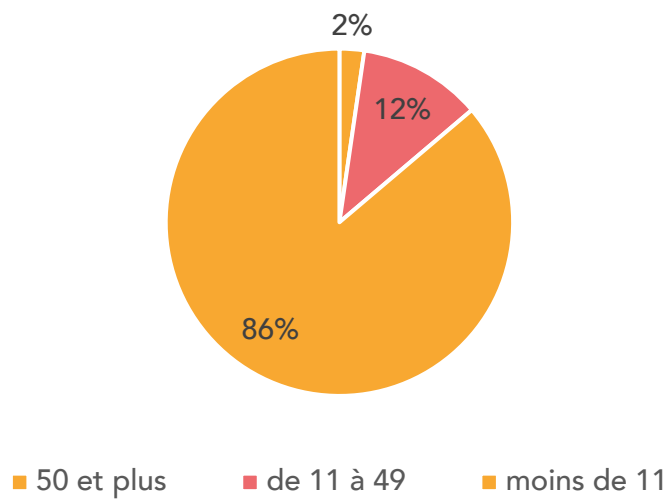
3.1.2. Fiches d'Entreprises (FE)



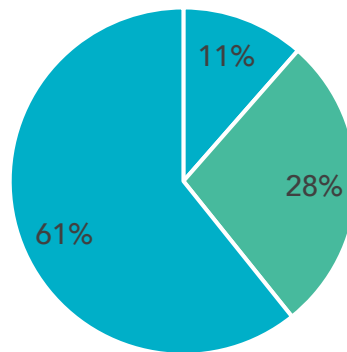
Mises à jour de FE



FE créées | Répartition selon l'effectif

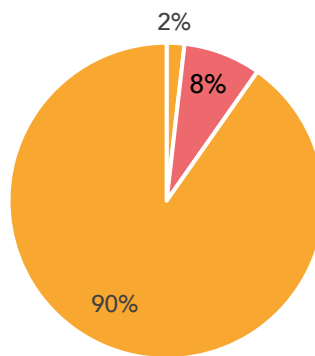


FE mises à jour | Répartition selon l'effectif



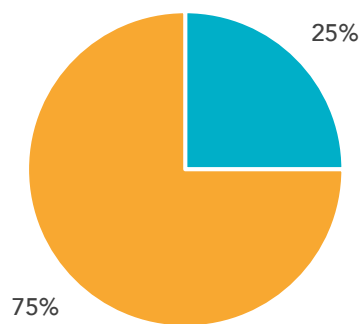
■ 50 et plus ■ de 11 à 49 ■ moins de 11

FE créées | Nouveaux adhérents



■ 50 et plus ■ de 11 à 49 ■ moins de 11

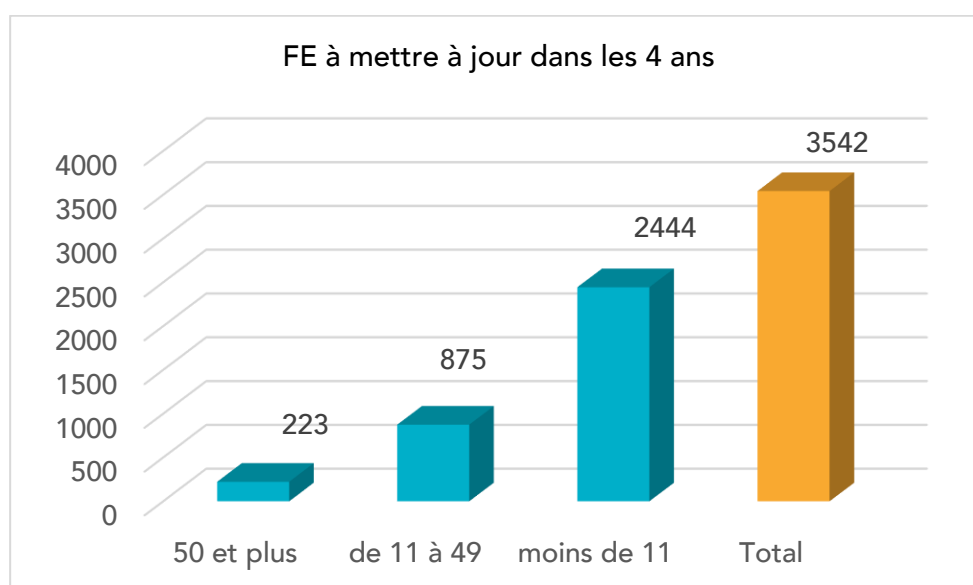
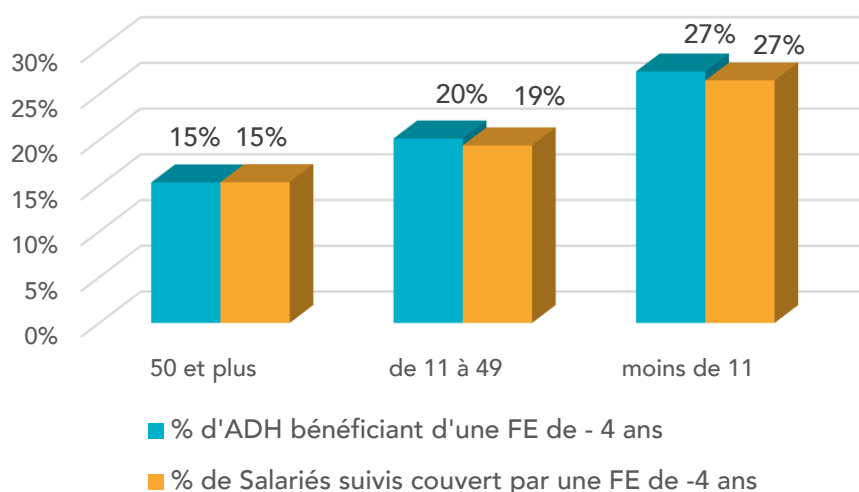
FE mises à jour | Nouveaux adhérents



■ de 11 à 49 ■ moins de 11

- Pourcentage d'entreprises adhérentes bénéficiant d'une Fiche Entreprise (- de 4 ans)

Répartition selon effectif de l'entreprise	Nombre d'adhérents	Nombre d'individus suivis	Cumul FE de moins de 4 ans	Cumul individus suivis	Pourcentage d'adhérents bénéficiant d'une FE de moins de 4 ans	Pourcentage de salariés suivis couverts par une FE de moins de 4 ans
50 et plus	755	9 1826	116	14 134	15%	15%
De 11 à 49	2 653	58 191	535	11 300	20%	19%
Moins de 11	9 508	32 246	2 605	8 548	27%	27%
Total	12 916	182 263	3 256	33 982	25%	19%



3.1.3. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

- Conseils sur la rédaction ou la mise à jour du DUERP :

DUERP en 2025	Nombre d'actions	Nombre d'établissements	Nombre d'individus suivis
Conseil pour la mise à jour du DUERP	85	85	7 408
Conseil pour l'élaboration du DUERP	239	239	6 889
Total	324	324	14 297

- Entreprises et salariés ayant bénéficié d'un accompagnement au DUERP :

DUERP en 2025	Nombre d'actions	Nombre d'établissements	Nombre d'individus suivis
Entreprises > 250 salariés	8	8	4 311
Entreprises de 50 à 250 salariés	63	63	6 819
Entreprises < 50 salariés	253	253	3 167
Total	324	324	14 297

3.1.4. Actions de Prévention Primaire (APP)

- Nombre et pourcentage d'adhérents et de salariés ayant bénéficié d'une action de prévention primaire (APP) dans les 4 dernières années :

Années	Nombre d'entreprises touchées par une APP	Nombre de salariés touchés par une APP	Nombre d'adhérents Total	Nombre d'individus Total	Pourcentage par an d'entreprises touchées / Total entreprises	Pourcentage par an de salariés touchés / Total salariés
2022	2 452	70 580	12 874	160 826	19%	44%
2023	2 716	74 688	10 744	154 410	25%	48%
2024	3 064	101 695	11 899	175 496	26%	58%
2025	3 290	102 332	12 985	181 353	25%	56%
Total	11 522	349 295	48 502	672 085	24%	52%

- Nombre et pourcentage d'adhérents et de salariés ayant bénéficié d'une action de prévention primaire dans les 4 dernières années selon la taille de l'entreprise :

Effectif par tranches	Nombre d'entreprises touchées par une APP	Nombre de salariés touchés par une APP	Nombre d'adhérents Total	Nombre d'individus Total	Pourcentage par an d'entreprises touchées / Total entreprises	Pourcentage par an de salariés touchés / Total salariés
50 et plus	1 596	247 530	2 768	331 133	58%	75%
de 11 à 49	3 199	76 513	9 960	217 423	32%	35%
Moins de 11	6 727	25 252	35 774	123 529	19%	20%
Total	11 522	349 295	48 502	672 085	24%	52%

- **Thèmes principaux :**

Actions	Nombre AMT	Nombre d'établissements	Nombre d'individus suivis
Métrologie	441	418	70 031
Ergonomie	1 748	1 684	159 041
Psychologie du travail	750	704	88 304
Risque chimique	169	163	16 006
Risque routier	227	204	39 234
Risque bruit et vibration	188	187	23 592
Total	3 523	3 360	396 208

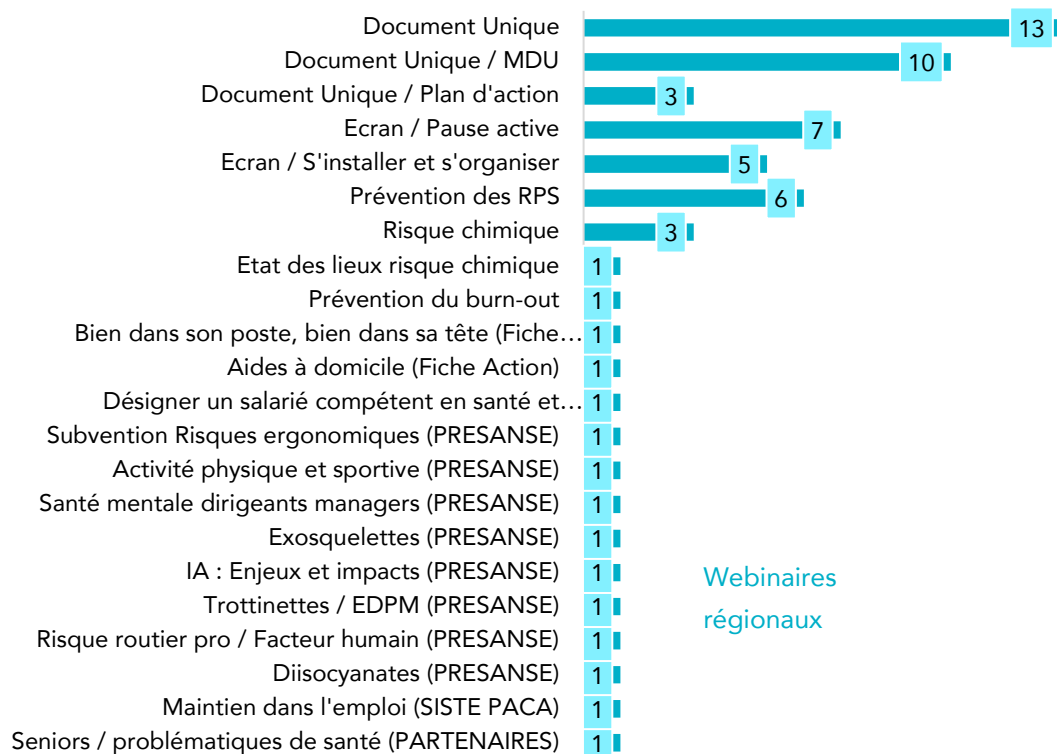
3.1.5. Actions de prévention collectives (intra et inter-entreprises)

- Ateliers et webinaires proposés et réalisés

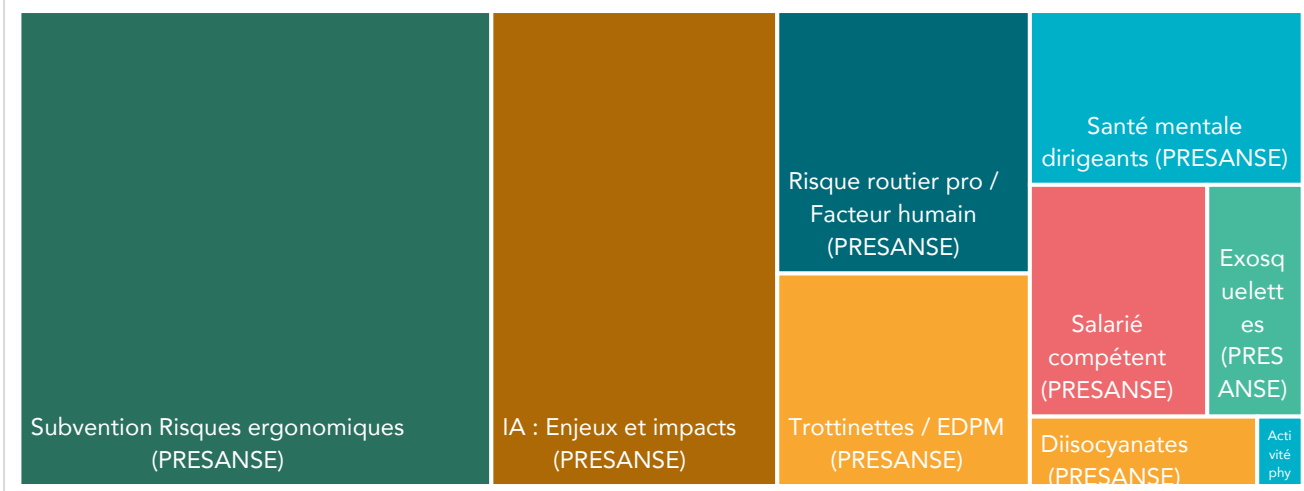
Durant l'année 2025, **81** ateliers et webinaires, dont **9** webinaires organisés par Présanse Paca Corse ont été proposés à nos adhérents. **61** ont pu être réalisés, soit un taux de réalisation de **75%**.

	2023			2024			2025		
	Présentiel	Visio	Total	Présentiel	Visio	Total	Présentiel	Visio	Total
Proposés	16	59	75	29	44	73	34	47	81
Réalisés	13	51	64	15	37	52	21	40	61
Taux de réalisation	75%	88%	85%	52%	84%	71%	62%	85%	75%

Nombres et thématiques des ateliers et webinaires réalisés 2025



Attractivité des thématiques auprès de nos adhérents (en nombre d'inscriptions)

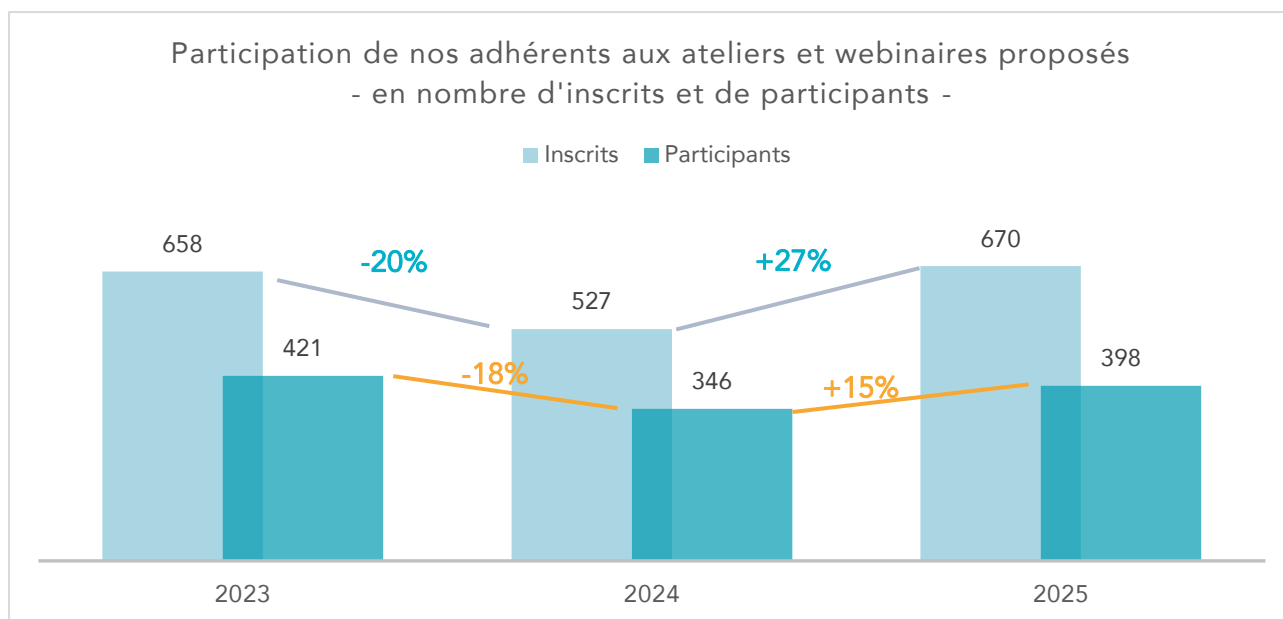


Nos adhérents ont été 2 fois plus nombreux à participer aux webinaires régionaux : **193** participants en 2025 pour 101 en 2024. Ils ont représenté presque un quart du total des participants (23% des participants soit 193 personnes).

TOTAL	Inscrits	Participants	Inscrits AISMT13	Participants AISMT13	Pourcentage Participants AISMT13 / SPSTI
2025	1 424	824	311	193	23%
2024	1 072	613	156	101	16%
2023	1 445	872	209	122	14%

Nos communications « focus » sur un webinaire en particulier donnent de bons résultats.

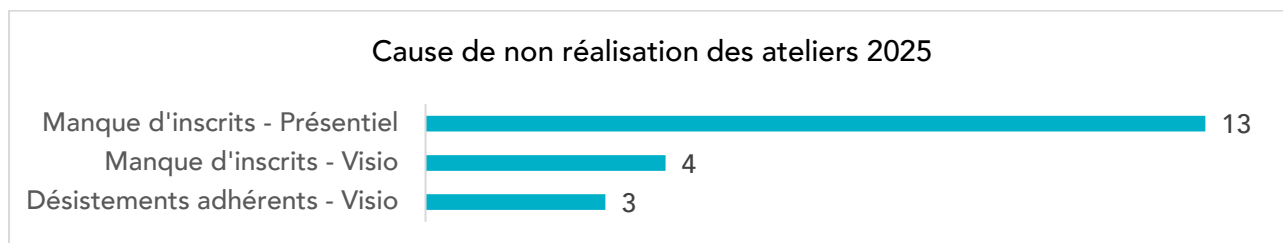
Tous SPSTI confondus, les webinaires PRESANSE ont attiré davantage d'adhérents : **1 424** inscrits en 2025 pour 1 072 en 2024. Régionalement, les thématiques les plus attractives ont été les **subventions aux risques ergonomiques** (27% des inscriptions globales) et **l'intelligence artificielle** (15%).



Les « inscrits » montrent l'intérêt de nos adhérents pour les thématiques proposées : **+ 27 %**.
La participation est de **+15%**.

- **Ateliers annulés**

20 ateliers ont été annulés en 2025 par non-inscription ou désistement des adhérents. Lorsqu'il reste 1 adhérent dans l'atelier, nous transformons l'action en AMT individuelle.



- **Satisfaction des adhérents**

Pour tous les ateliers AISMT13, un **questionnaire de satisfaction** est envoyé à chaque participant. Nous avons réceptionné 98 retours, contre 112 en 2024.

Toutes thématiques confondues, le ressenti global à l'issue de l'atelier est très positif : **note de 9,3/10**.

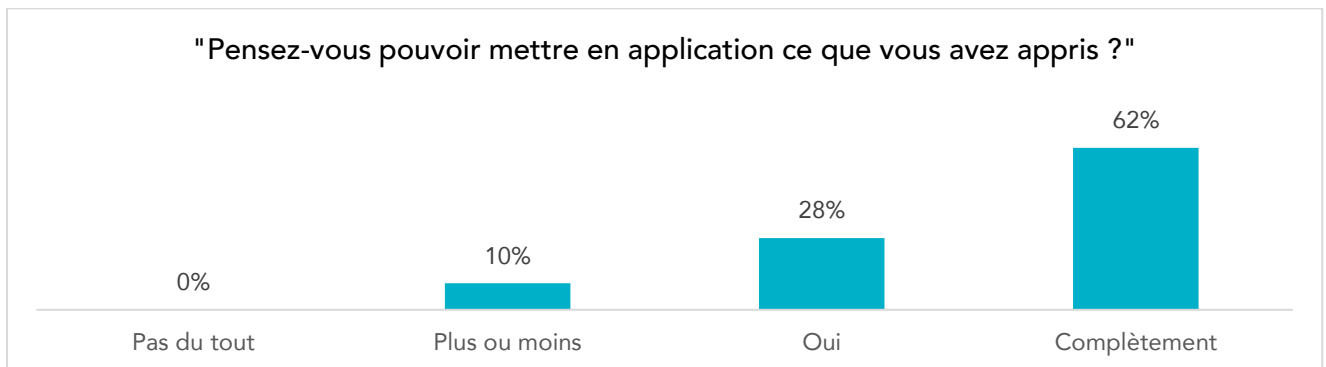
Les participants sont satisfaits et très satisfaits des ateliers/webinaires proposés par notre service :

96% des répondants sont **satisfaits** du contenu proposé,

96% des répondants considèrent que **l'atelier répond à leurs attentes**,

97% des répondants ont **apprécié la dynamique** de l'atelier.

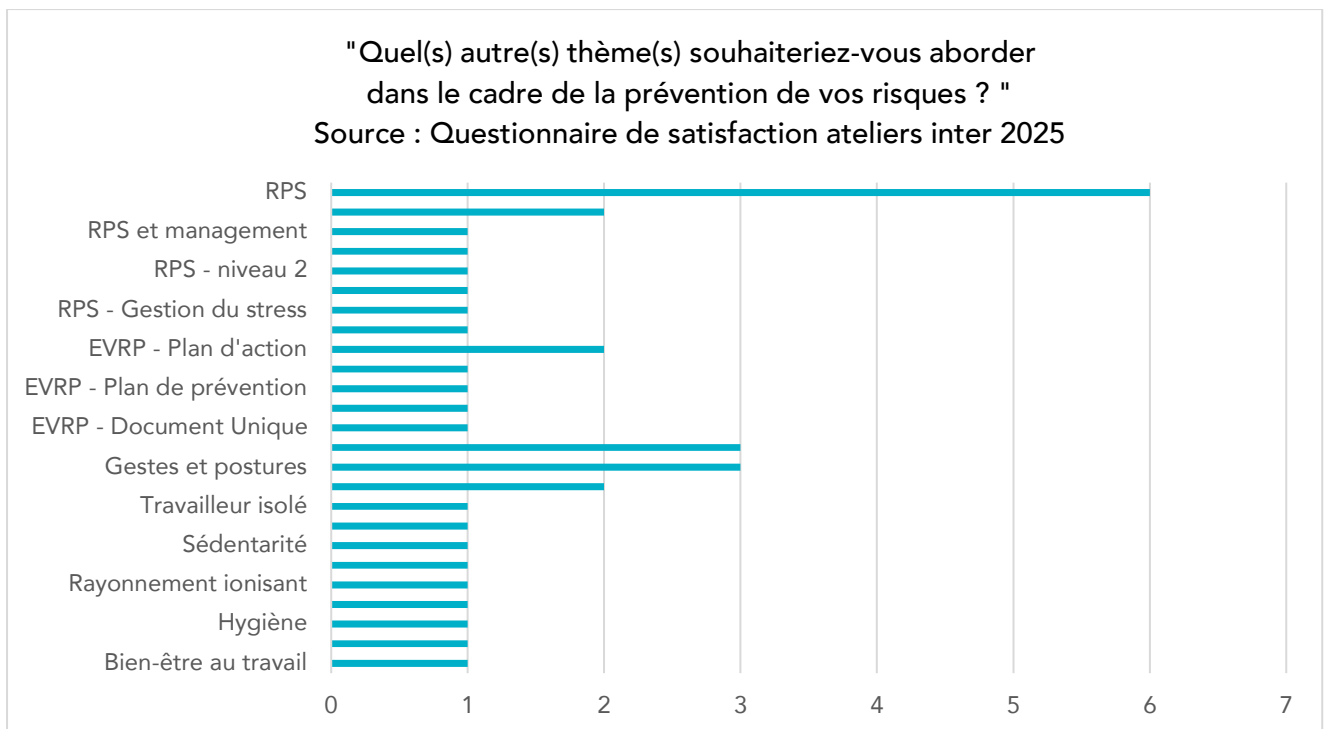
Nous leur demandons également s'ils pensent pouvoir appliquer ce qu'ils ont appris en atelier (question ajoutée en 2025). Nous pouvons constater que les bonnes pratiques recommandées sont globalement applicables par les salariés dans leur entreprise :



- **Thématiques de prévention souhaitées**

A l'issue d'un atelier, les participants ont la possibilité de faire part de leur intérêt pour d'autres thématiques de prévention. Sur les 98 questionnaires reçus, 31 personnes se sont exprimées.

Les RPS restent le domaine de prévention le plus demandé : presque 1 répondant sur 2 y fait référence. Sont ensuite cités les différentes thématiques de l'EVRP et la prévention des Troubles Musculosquelettiques (TMS) / Gestes et Postures (GP).



- Synthèse

Les ateliers 2025 ont été plus attractifs pour nos adhérents : + 27% d'inscrits.

Le nombre d'ateliers réalisés ainsi que le nombre d'inscrits est également en hausse (+15% d'inscrits, +17% d'ateliers réalisés).

Notre communication « focus » sur un atelier ou webinaire en particulier porte ses fruits, 22% des adhérents inscrits aux webinaires Présanse Paca-Corse sont adhérents à l'AIMT13.

Les principales thématiques des ateliers proposés sont : **Document Unique**, le **travail sur écran** et les **risques psychosociaux**.

Les thématiques souhaitées exprimées dans les retours aux questionnaires de satisfaction sont principalement les risques psychosociaux et l'évaluation des risques professionnels.

Nos questionnaires de satisfaction interrogent la possibilité de mettre en application ce qui est transmis lors de nos ateliers, 90% des interrogés répondent par l'affirmative.

3.2. Suivi de l'état de santé des salariés

Dans un contexte de forte activité et de tension sur nos ressources humaines, les équipes pluridisciplinaires en santé au travail de l'AISMT13 ont fait preuve durant toute l'année 2025 d'une grande agilité et d'une implication remarquable pour maintenir un haut niveau de service et poursuivre le développement de leurs missions.

3.2.1. Chiffres clés

Au cours de l'année 2025, il a été réalisé :

80 676 suivis et examens médicaux (83 346 en 2024) dont **42 710** réalisés par les médecins du travail (42779 en 2024) et **37 966** entretiens infirmiers (40 776 en 2024).

1443 suivis ont été réalisés en téléconsultation.

Suivis particuliers : **2029** salariés INB (Installation Nucléaire de Base)

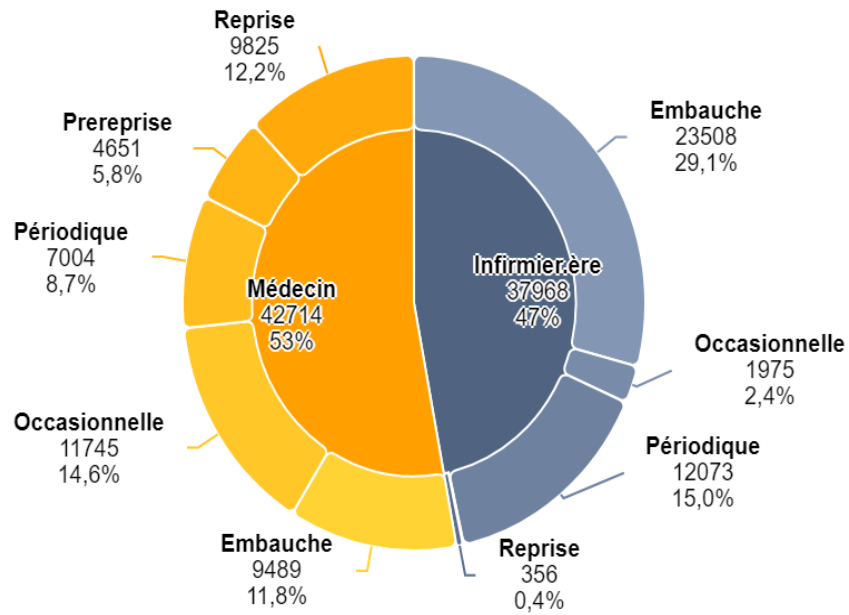
- Répartition par réalisateur :

Fonction	2023	2024	2025
Médecins du Travail	39 517	42 779	42 710
Infirmiers en Santé au Travail	38 476	40 776	37 966
Nombre total de suivis et d'exams médicaux	77 993	83 344	80 676

- Evolution par catégorie de visites et par réalisateur :

Catégorie	2023	2024	2025	Tendance
Visites d'embauches (total)	42%	44%	41%	Légère inflexion en 2025
Médecins	25%	26%	22%	
Infirmiers	61%	62%	62%	
Visites périodiques (total)	23%	26%	24%	Globalement stable
Médecins	18%	17%	16%	
Infirmiers	28%	35%	32%	
Visites occasionnelles (total)	35%	31%	35%	+4% entre 2024 et 2025
Médecins	58%	58%	61%	
Infirmiers	11%	2%	6%	

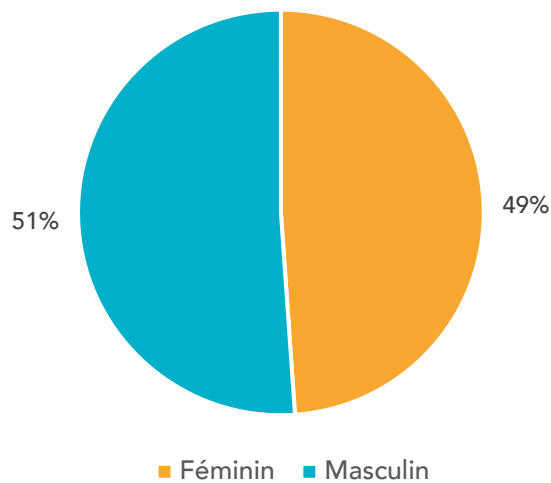
- Répartition des visites 2025 :

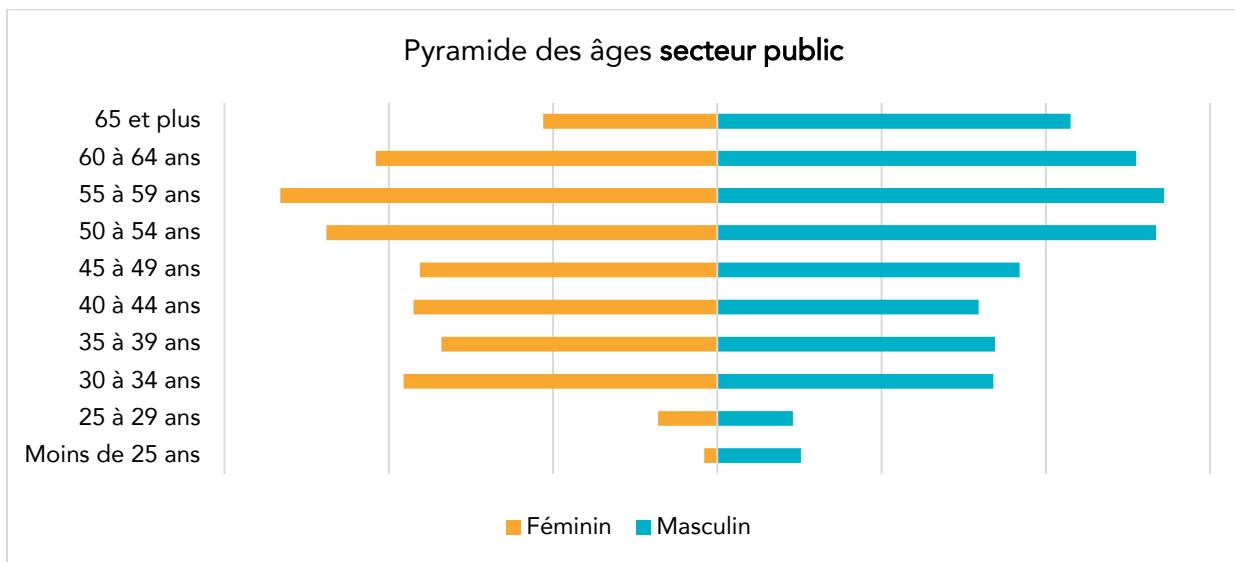
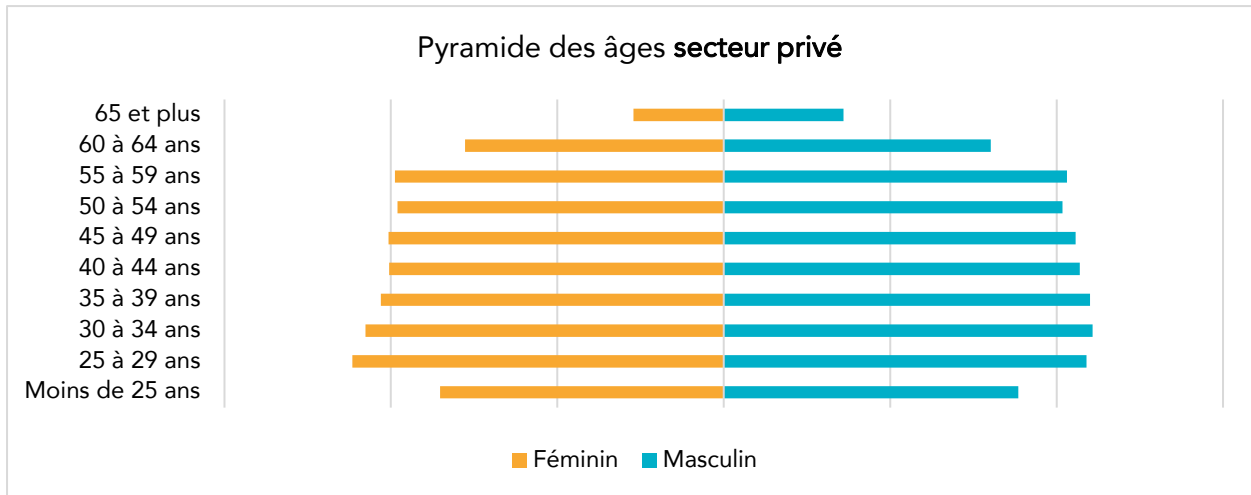


- Pourcentage des dossiers médicaux identifiés par l'INS

2025	INS	Nombre de salariés présents	Pourcentage de dossiers ayant l'INS
Total	41 362	159 893	26%
Total INS sur les visites	41 362	80 676	51%

- Répartition Hommes/Femmes des salariés suivis





- Répartition privé/public par catégorie de suivis

Type de suivis	Suivi salariés Secteur privé	Suivi salariés Secteur public
SIG	139 904	900
SIA	12 708	42
SIR	33 765	2 431
Total	186 377	3 373

3.2.2. Suivi individuel de l'état de santé

Chaque salarié fait l'objet d'un suivi individualisé : **SIG** (Suivi Individuel Général), **SIA** (Suivi Individuel Adapté) et **SIR** (Suivi Individuel Renforcé).

Les entreprises adhérentes de l'AISMT13 et les salariés suivis sont régulièrement informés des évolutions réglementaires liées à ce suivi :

- Communication vers les adhérents : newsletter mensuelle, e-mailings, webinaire d'information, publications sur LinkedIn et dans l'onglet « employeurs » de notre site web, information d'accueil des primo-adhérents...
- Communication vers les salariés : onglet « salariés » du site web de l'AISMT13, documentation remise lors des visites par l'EPST, vidéos d'information et de prévention diffusées en salle d'attente, animations en entreprise et lors de journée de prévention ...

NB : *La documentation mise à disposition des employeurs et des salariés est détaillée dans la rubrique 4.4 Bilan des actions de communication*

- **Travailleurs ayant bénéficié d'une ou plusieurs visites de suivi de leur état de santé dans les 5 dernières années**

Pour les salariés actifs au 31/12/2025 - nombre de salariés	
Dont la dernière visite date de moins de 5 ans (salariés quel que soit le type de suivi)	93 187
Hors risque particulier dont la dernière visite date de moins de 5 ans	49 473
SIA dont la dernière visite date de moins de 3 ans	9 335
SIR dont la dernière visite date de moins de 2 ans	19 259

- **Travailleurs distincts vus dans l'année par rapport à l'effectif total pris en charge (sur les salariés facturés dans l'année, donc y compris intérimaires)**

Nombre de salariés distincts vus dans l'année 2025	67 45
--	-------

- **Pourcentage d'absentéisme aux visites : 10.5 %**

Le taux d'absentéisme pour les visites IDEST est en baisse par rapport à l'année précédente à 14.35%, (6.78% pour les visites médecins).

3.2.3. Conclusions du suivi individuel de l'état de santé des salariés

12% des visites ont donné lieu à un aménagement de poste (annexe 4).

2.5% des visites ont conclu à une inaptitude

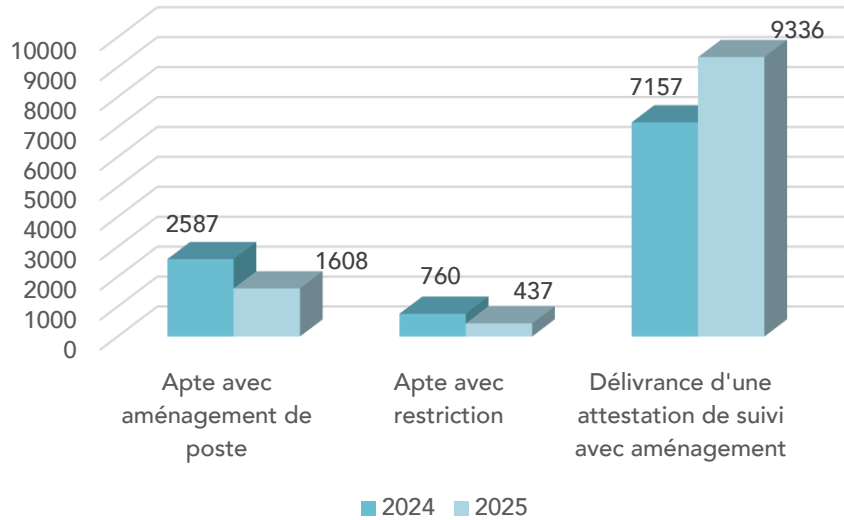
- **Nombre d'avis d'aptitude et avis infirmiers**

Conclusions	2024	2025
Apte	11 030	9 066
Apte avec aménagement de poste	2 587	1 608
Apte avec restriction	760	437
Attestation d'absence de contre-indications médicales		159
Avis du médecin demandé	115	631
Avis du médecin non demandé	14 553	36 083
Délivrance d'une attestation de suivi	10 243	11 680
Délivrance d'une attestation de suivi avec aménagement	7 157	9 336
Etat de santé incompatible avec le maintien en activité professionnelle ce jour	904	1 061
Inapte au poste	1 424	1 605
Inapte au poste, apte à un autre	620	432
Pas d'attestation de suivi délivrée	4 932	4 996
Pas de fiche d'aptitude délivrée	3 001	1 830
VFE réalisée	18	16
Visite de fin de carrière réalisée		16
VMC réalisée	490	1687
Vu ce jour	55	33
Vu ce jour, à revoir par le médecin du travail	25 455	
Total	83 344	80 676

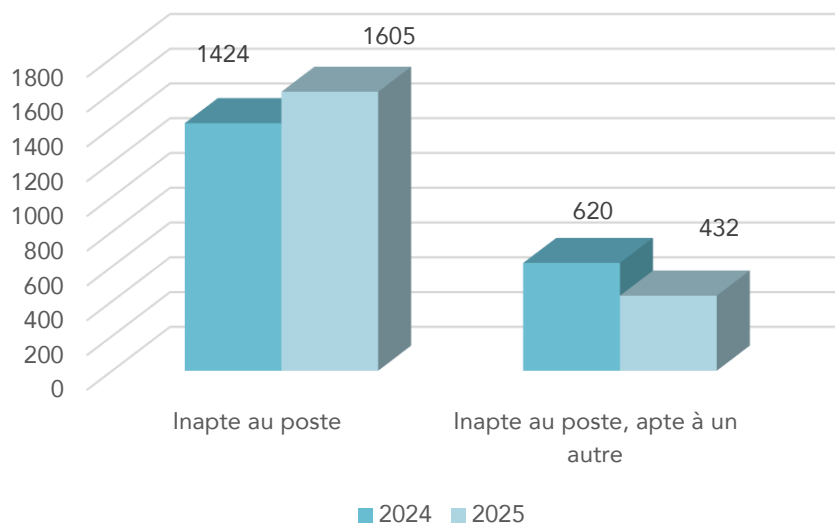
- **Nombre d'examens complémentaires**

Examens complémentaires en 2025	
Nombre d'examens complémentaires réalisés en interne	76 167
Nombre d'examens complémentaires prescrits	1 660

- Nombre de conseils d'aménagements de poste proposés par les médecins du travail (« Annexes 4 »)



- Nombre d'avis d'inaptitudes



3.3. Maintien en emploi | Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Face aux risques d'inaptitude liés à l'état de santé, au vieillissement, aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles, nous mobilisons une **approche pluridisciplinaire** associant médecin du travail, infirmier en santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels et cellule PDP.

Cette démarche vise à **anticiper les situations de fragilité**, à repérer précocement les salariés en difficulté et à proposer des solutions adaptées : aménagement de poste, adaptation des horaires, reclassement interne, coordination avec le médecin traitant, le médecin conseil et les acteurs du maintien en emploi.

En lien avec l'employeur et le salarié, notre objectif est de favoriser le **maintien durable dans l'emploi**, de sécuriser les parcours professionnels et de prévenir les ruptures professionnelles pour raison de santé.

3.3.1. Chiffres clés

696 dossiers ont été adressés à la CPDP en 2025 (+69%) et **185** salariés ont bénéficié d'un accompagnement complet.

La durée moyenne de l'accompagnement est de **7 mois**.

54 actions de prévention et de sensibilisation ont été organisés et **124** adhérents ont pu en bénéficier.

3.3.2. Composition et missions de la cellule PDP

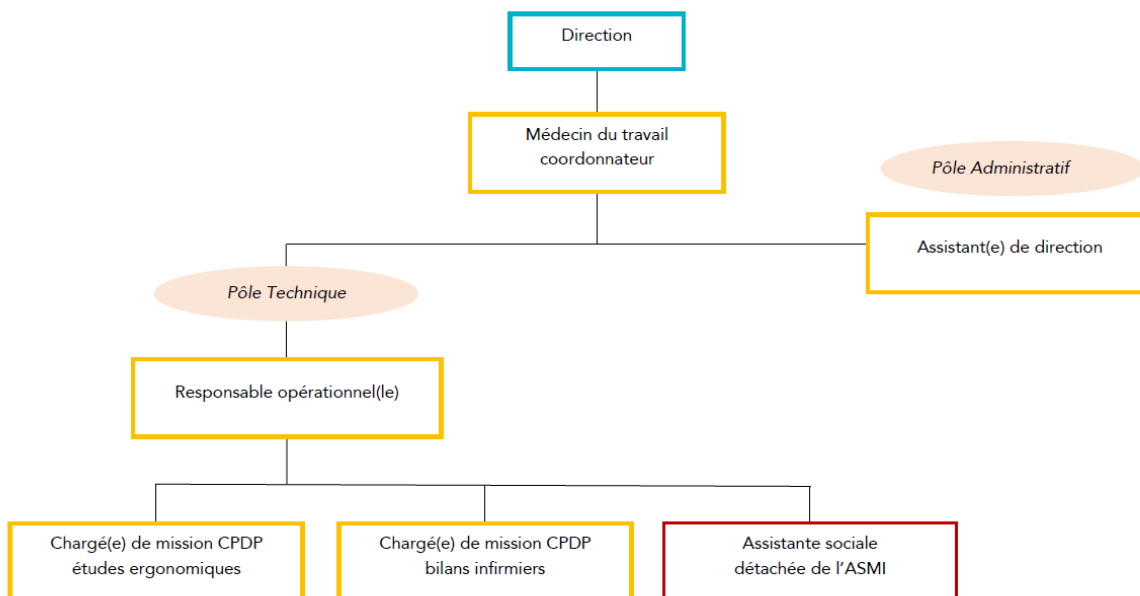
La Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (CPDP) est un service de l'AISMT13 proposé aux adhérents et leurs salariés afin :

- D'accompagner les employeurs dans leur politique de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- De prévenir le risque de désinsertion professionnelle des salariés et travailleurs non-salariés.

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

La cellule travaille en collaboration avec des partenaires tels que :

- le Service social de l'assurance maladie ;
- la CPAM ;
- le personnel médical et para médical généraliste ou spécialisé (CPTS, Comète, centre de rééducation...)
- le réseau des partenaires spécialisés dans le handicap (Agefiph, Cap Emploi, ESRP...)
- le réseau des conseillers en évolution professionnelle ;
- les organismes de bilan de compétences.



En fonction des situations, la cellule PDP peut faire appel à des collaborateurs internes (IPRP, CPRP...) ou externes (partenaires).

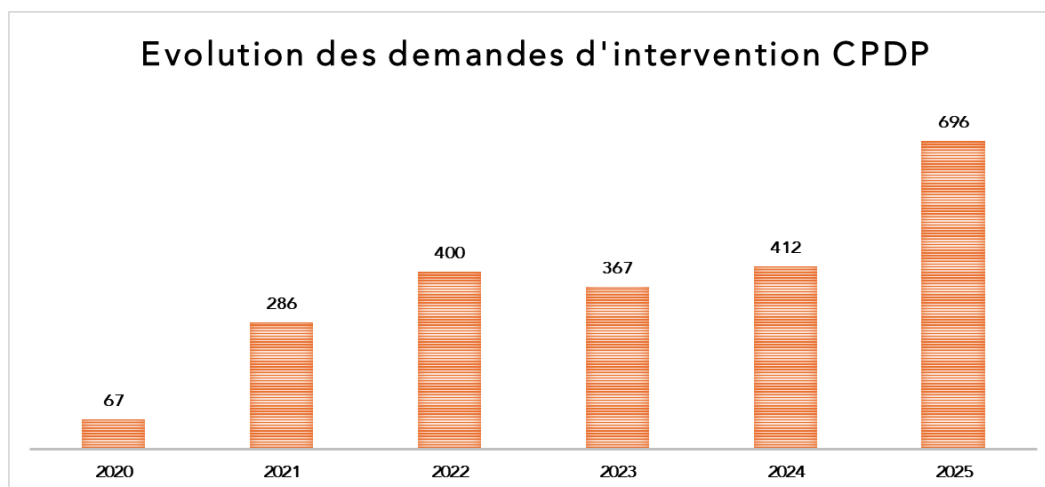
- **Un adhérent peut solliciter la CPDP pour :**

- Un conseil/une information ;
- Un appui technique à la mise en place de mesures préventives pour éviter la désinsertion professionnelle (aide à la construction de la démarche PDP, réunions périodiques pour évoquer des situations à risque, réflexion sur l'organisation et le risque PDP à l'échelle d'un service, ...)
- La mise en place d'outils de communication, de sensibilisation sur la PDP, participation à des colloques/forums ;
- Une continuité de service ;
- Un conseil pour la mobilisation d'aides financières spécifiques ou de droit commun.

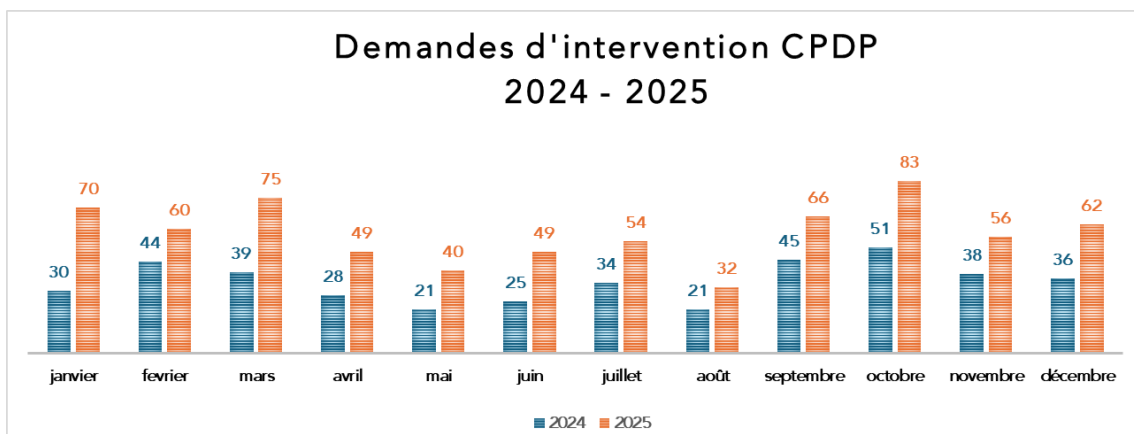
Il utilise une fiche de demande d'intervention. Le médecin référent de l'entreprise est informé par la CPDP de la mise en place de la démarche.

3.3.3. Accompagnements des salariés

696 dossiers ont été adressés à la Cellule PDP en 2025.



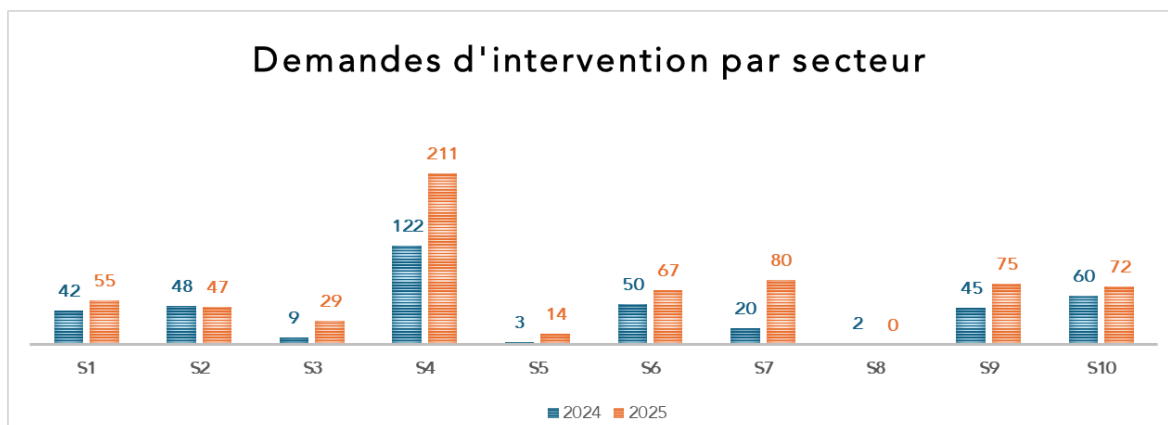
Le nombre d'orientations a **augmenté de 69 %** depuis 2024. Cette augmentation est due en grande partie à la certification qui a permis à l'équipe de mieux se structurer et communiquer sur ses missions auprès des collaborateurs, des adhérents, des salariés et des partenaires.



Sur 696 orientations, 274 salariés n'ont pas pris contact avec la cellule et 12 salariés sont en attente de recueil d'information.

- **Dossiers orientés par les médecins du travail**

Tous les secteurs font appel à la CPDP à des degrés variables.



S1 (Cantini)

S2 (Schuman / Cap Azur / Docks)

S3 (Aygaldes / Estaque)

S4 (Boiseraie / Valentine)

S5 (Anacharsis)

S6 (Vitrolles / Aéroport)

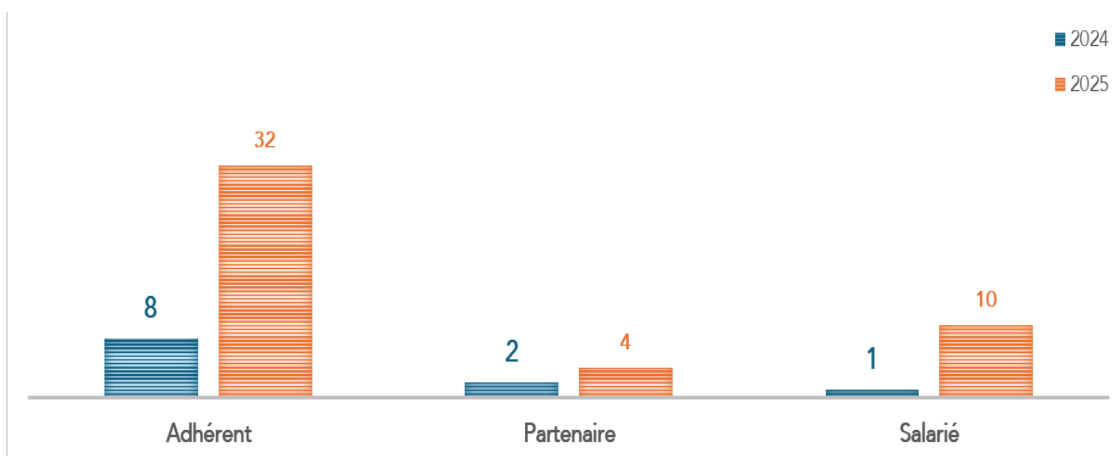
S7 (Arles / St Martin de C. / Tarascon / Ste Marie de la Mer)

S8 (intérimaire)

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

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

- **Dossiers orientés par les adhérents, les salariés et les partenaires**

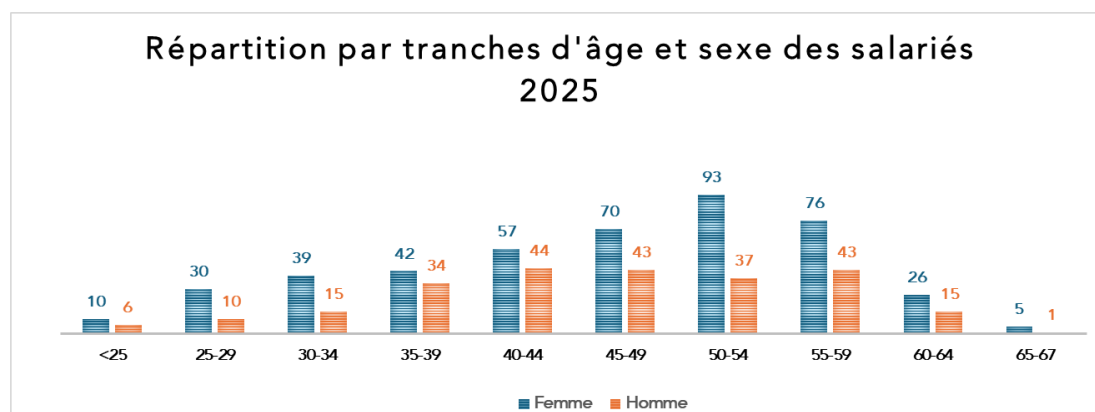
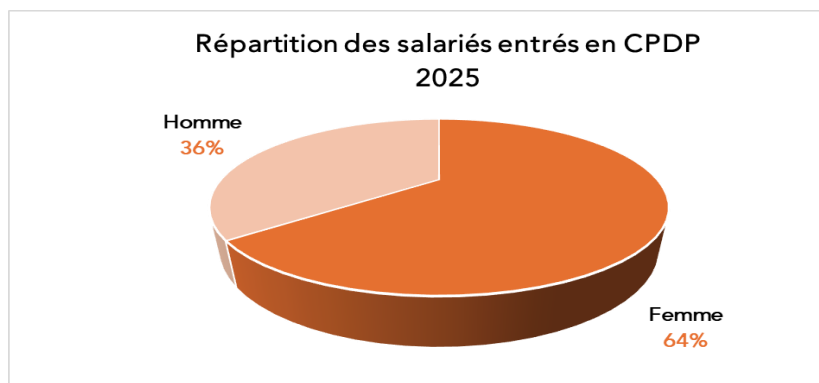


L'ouverture de la cellule aux signalements directs par les adhérents, les partenaires et les salariés a commencé le dernier trimestre 2024.

Nous constatons une **augmentation sensible des demandes des adhérents** qui peut être expliquée par leur participation à l'**atelier** « Encore des restrictions !? Je ne peux plus gérer ». Depuis 2025, ces ateliers sont dispensés tous les mois à tour de rôle sur les 4 secteurs suivants : Arles, Vitrolles, Marseille et Aubagne.

- Répartition par âge et sexe pour les nouveaux dossiers

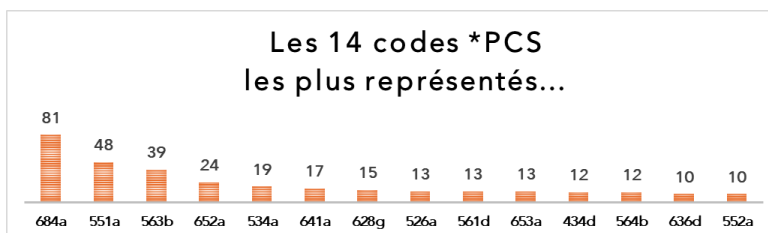
Plus de la moitié des salariés adressés à la cellule en 2025 sont des femmes.



La majorité des salariés pris en charge par la cellule sont à mi-carrière. L'équipe développe des **actions de sensibilisations tournées vers les salariés âgés de plus de 45 ans**. L'objectif est de les amener à anticiper les risques de désinsertion professionnelle liés à l'allongement de la vie au travail et à l'usure professionnelle (sensibilisation sur les dépistages, prendre soin de sa santé, réflexion sur l'évolution professionnelle...).

- Répartition des signalements par poste de travail et code NAF

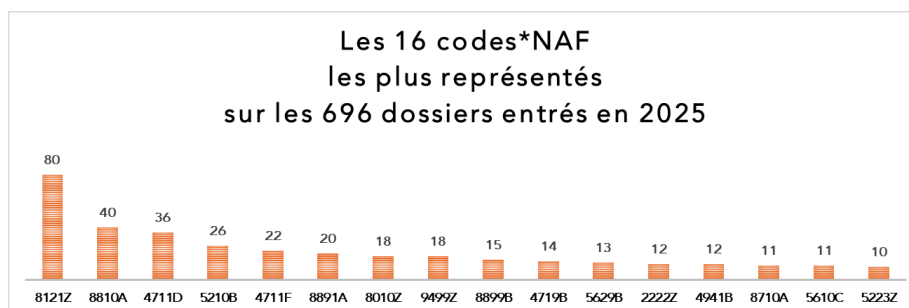
Comme en 2024, les postes les plus représentés sont les agents de nettoyage, les aides à domicile et les salariés de la grande distribution. Ceci s'explique par la pénibilité de ces postes soumis à la manutention, au port de charge et aux gestes répétitifs. En outre, les possibilités d'aménagement ou de reclassement interne sont limitées voire inexistantes.



*PCS : Profession et Catégorie Socioprofessionnelle

684a : Nettoyeurs - **551a** : Employés de libre-service du commerce et magasinier - **563b** : Aides à domicile, aides ménagère, travailleuses familiales - **652a** : Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes - **534a** : Agents civils de sécurité et de surveillance - **641a** : Conducteurs routiers et grands routiers - **628g** : Ouvriers qualifiés divers de type industriel - **526a** : Aides-soignants - **561d** : Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents - **653a** : Magasiniers qualifiés - **434d** : Educateurs spécialisés - **564b** : Employés des services divers - **636d** : Cuisiniers et commis de cuisine - **552a** : Caissiers de magasin.

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



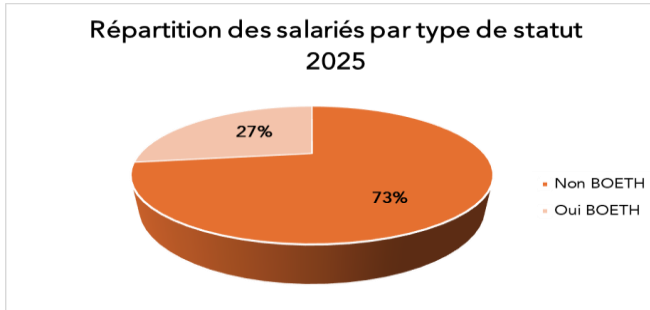
*NAF : Nomenclature d'Activités Française

8121Z : Nettoyage courant des bâtiments - **8810A** : Aide à domicile - **4711D** : Supermarchés - **5210B** : Entreposage et stockage non frigorifique - **4711F** : Hypermarchés - **8891A** : Accueil de jeunes enfants - **8010Z** : Activités de sécurité privée - **9499Z** : Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire - **8899B** : Action sociale sans hébergement nca - **4719B** : Autre commerce de détail en magasin non spécialisé - **5629B** : Autres services de restauration nca - **2222Z** : Fabrication d'emballage en matières plastiques - **4941B** : Transports routiers de fret de proximité - **8710A** : Hébergement médicalisé pour personnes âgées - **5610C** : Restauration rapide - **5223Z** : Services auxiliaires des transports aériens.

Nous constatons une élévation du nombre de salariés à risque de désinsertion professionnelle voire de précarité s'ils sont déclarés inaptes car leur capacité de rebond professionnel et l'accès à la formation sont faibles. Ces personnes sont souvent en situation d'illettrisme, d'illectronisme ou ne maîtrisent pas la langue française. La prise en charge de ces salariés défavorisés est un sujet de préoccupation pour l'équipe qui n'a pas les moyens d'agir faute de dispositifs spécifiques existants ou de partenaires spécialisés vers lesquels la CPDP pourrait les orienter. Nous nous sommes rapprochées de l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme) avec qui nous mettons en place des actions de sensibilisations des adhérents et des salariés.

- Répartition des salariés par type de statut

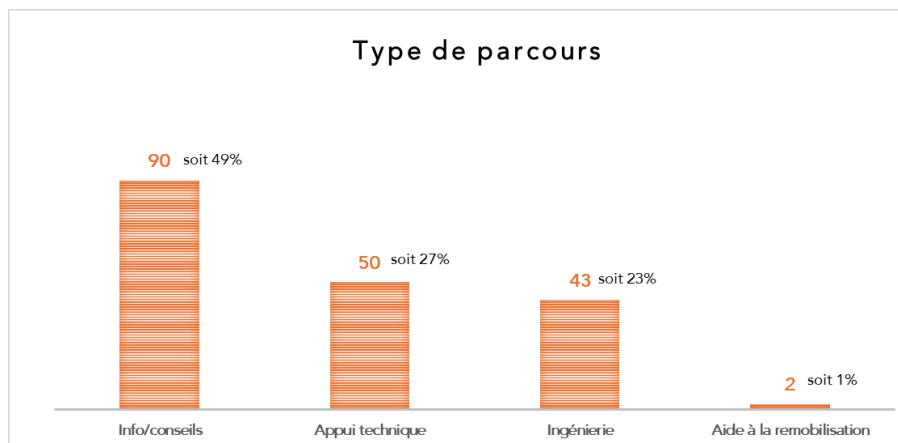
La majorité des salariés adressés à la CPDP n'est pas Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) au moment du signalement.



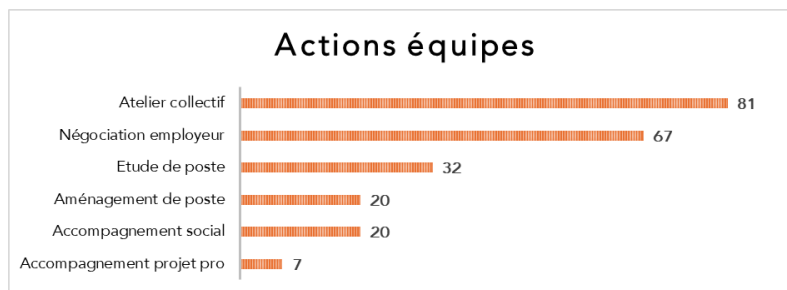
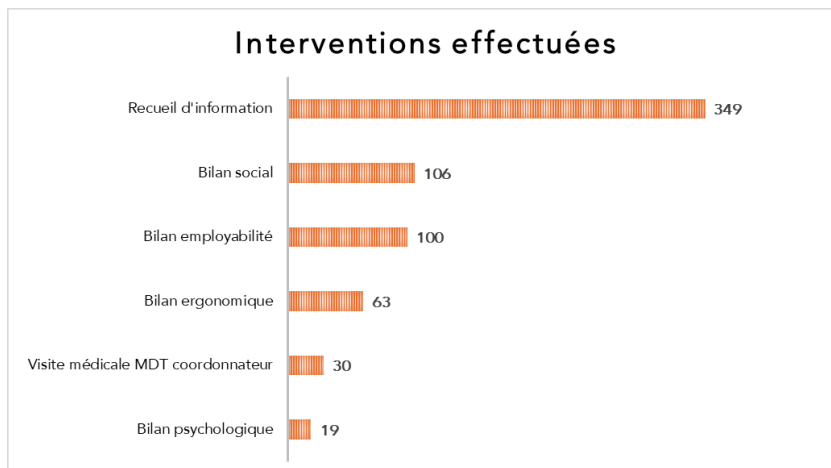
BOETH : Reconnaissance Travailleur Handicapé / Invalidité / Rente Accident Travail ou Maladie Professionnelle de plus de 10% / Allocation Adulte Handicapé / Carte d'invalidité)

- Bilan des parcours d'accompagnement

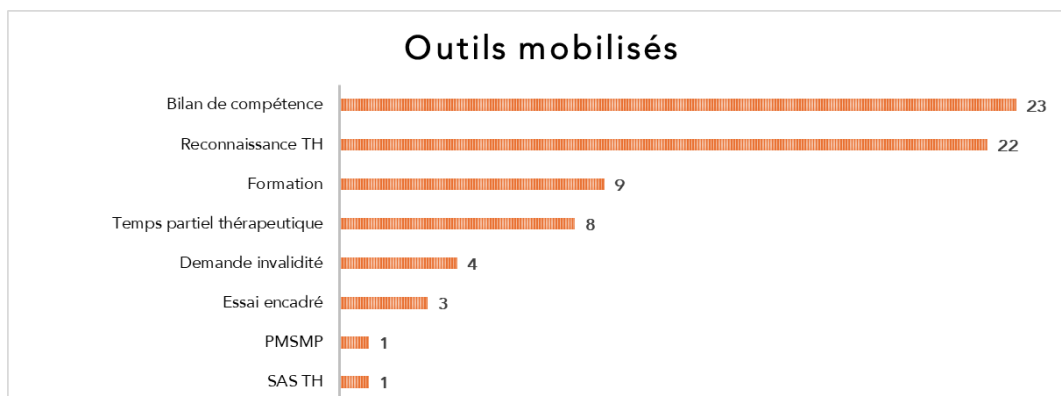
Le bilan des actions de la CPDP porte sur les **185** salariés ayant bénéficié d'un accompagnement complet par l'équipe.



Sur **90 info/conseils**, **34** salariés ont participé uniquement à nos ateliers collectifs. Parmi ces salariés, certains étaient déjà déclarés inaptés ou devaient l'être dans le mois lorsqu'ils ont été orientés vers la CPDP.



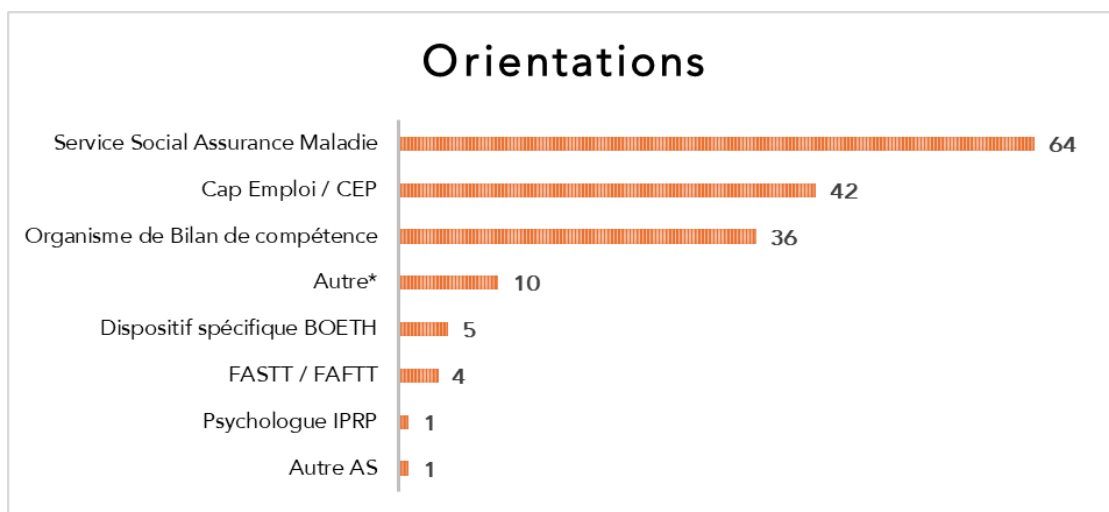
- **Les outils mobilisés**



L'Agefiph a proposé début d'année 2025 une expérimentation permettant à notre cellule de [prescrire des Services Appuis Spécifiques](#) pour les salariés reconnus Travailleurs Handicapés (SAS TH) : CRIADV, URAPEDA, ISATIS, FIMECO, PEP06, AIDATECH.

Le bilan de cette expérimentation est positif et **l'Agefiph a décidé de nous habilitier définitivement en tant que prescripteur** de ces actions spécifiques avec un déploiement à toutes les cellules PDP des SPSTI de la région PACA-Corse.

- Orientations effectuées par la CPDP



***Autre** : APEC, Avenir Actifs, ESRP, service prévention CARSAT, MDPH, MDS Secteur, Réseau Initiative, REGION SUD.

La majorité des salariés adressés à la CPDP sont en **arrêt de travail**. Ceci explique que le partenaire principal est le service social de l'**Assurance Maladie** avec qui les dispositifs comme les essais encadrés, les bilans de compétences/BCST, les formations courtes peuvent être déployés pendant l'arrêt de travail.

Depuis 2025, des **commissions plénières** avec **Cap Emploi** s'effectuent toutes les 6 semaines : la majorité des salariés adressés vers cet organisme nécessite un **accompagnement spécifique** pour des conseils en évolution professionnelle et un accompagnement vers une reconversion. A l'inverse, les dossiers orientés vers l'équipe par Cap Emploi sont plutôt des **dossiers complexes** lorsque les outils de compensation qui ont été utilisés ne permettent pas un maintien sur le poste à long terme.

- **Durée moyenne d'accompagnement**

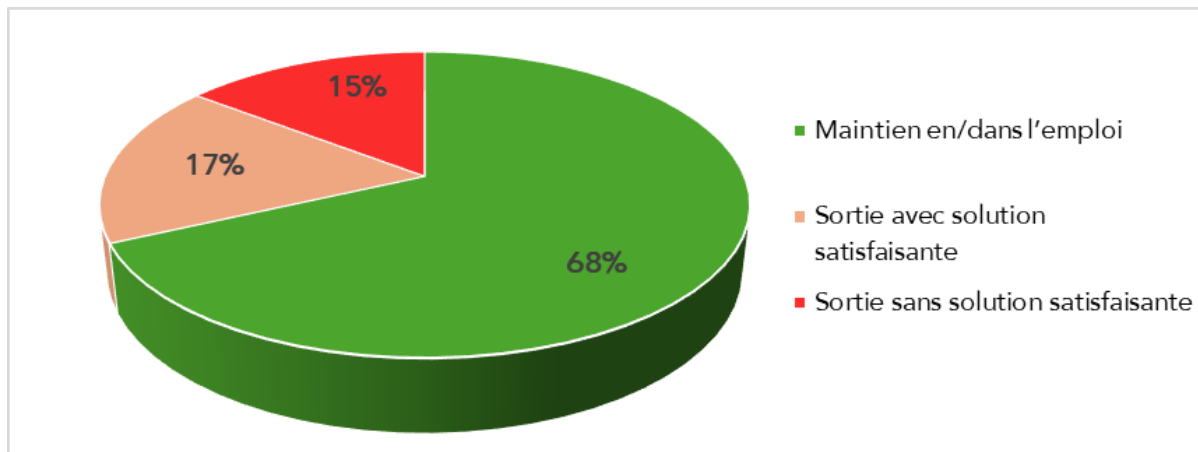
La durée moyenne d'accompagnement des salariés est de **7 mois**.

Nous observons que les salariés accompagnés pour une **reconversion professionnelle** ou un **maintien en emploi hors entreprise** nécessitent une prise en charge plus longue pouvant aller jusqu'à 12 mois. Ce temps est nécessaire :

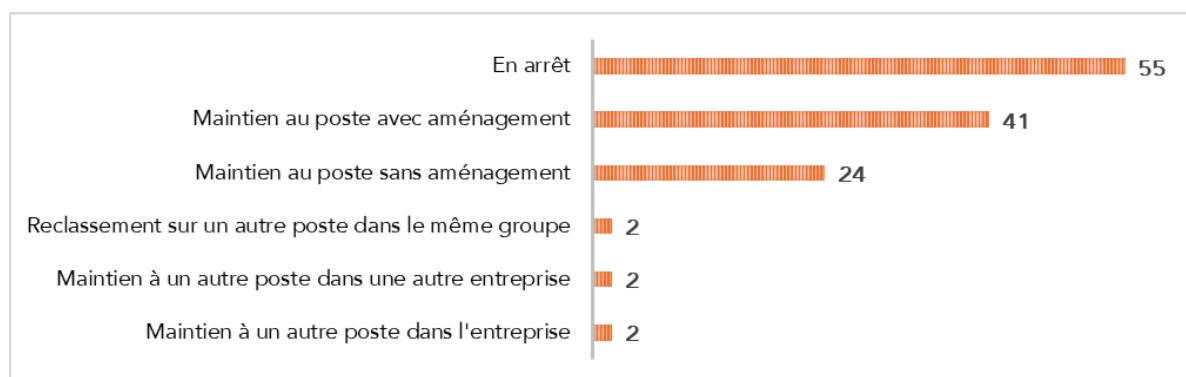
- au salarié pour accepter l'accompagnement, faire le deuil de son poste actuel, se mobiliser et effectuer les démarches ;
- à l'équipe pour mobiliser le partenariat et l'adhérent ;
- au partenaire pour mettre en œuvre les outils spécifiques (bilan de compétence, formation, essai encadré...).

Ceci confirme la nécessité de **solliciter de façon précoce** la CPDP afin que l'accompagnement des adhérents et des salariés soit optimal.

- Type de maintien sur les 185 dossiers clôturés



- Maintien en/dans l'emploi

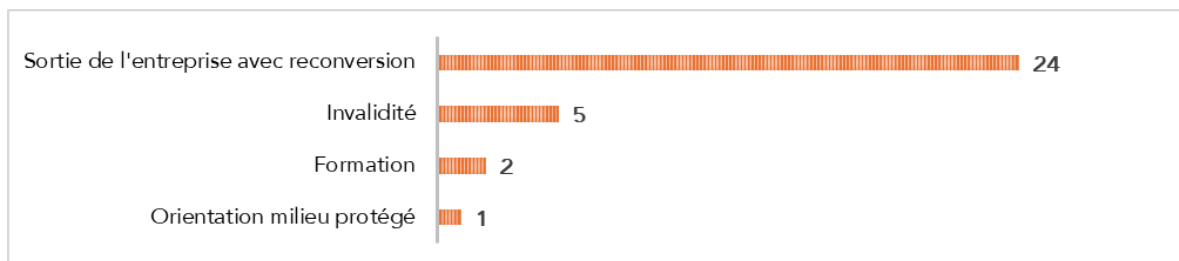


68% des salariés ont une **situation sécurisée** à la fin de l'accompagnement dont 38% des salariés sont en poste.

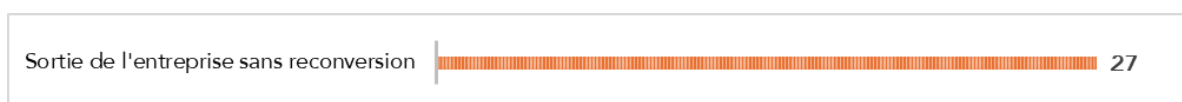
Concernant les **salariés en arrêt**, les dossiers ont été fermés dès lors que la situation a été sécurisée :

- **Retour dans l'entreprise** prévu et validé par une étude de poste ou un essai encadré ;
- **Projet de formation** validé par un bilan de compétences qui sera mis en œuvre à la fin de l'arrêt (projet transition pro ou France Travail) ;
- **Relais** pris par le partenaire ;
- En attente d'une invalidité ;
- En attente d'un départ à la retraite.

- **Sortie avec solution satisfaisante**



- **Sortie sans solution satisfaisante**

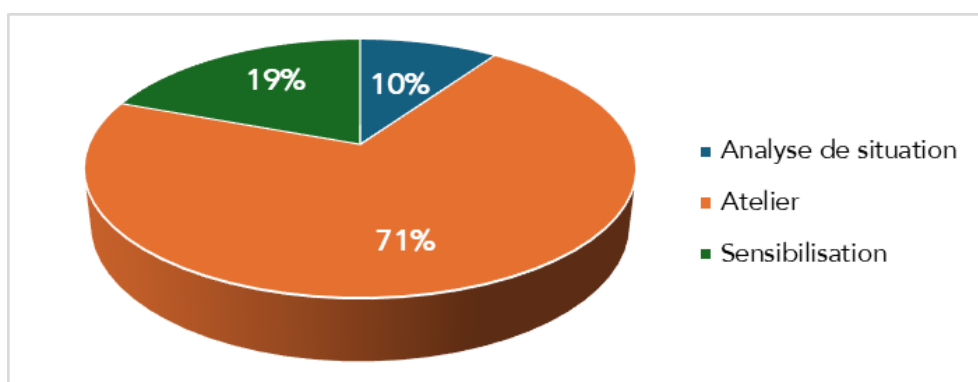


La plupart des salariés sont orientés **lorsque leur poste de travail ne peut plus être adapté à leur état de santé**, ce qui explique les 32 % de sorties d'entreprise. Pour ces situations, l'équipe accompagne les salariés afin de **développer leur employabilité** sur le marché du travail grâce à la **mobilisation des outils d'évolution professionnelle**.

3.3.4. Actions de prévention collectives sur le thème du maintien en emploi

- **Actions de prévention et de sensibilisation**

A travers les **54 actions** qui ont été menées, **124 adhérents** ont été touchés.



Les **sensibilisations** se font sous différentes formes : webinaires, forums...

Les **analyses de situation** correspondent à un **état des lieux de la situation de l'entreprise**. Elles amènent à proposer des interventions personnalisées pour l'adhérent afin de l'aider à prendre en compte le risque de désinsertion professionnelle de son entreprise (accompagnement à la création d'une démarche globale PDP personnalisée).

Les **ateliers** sont effectués en interne auprès managers/instances représentatives du personnel/salariés. Ils traitent les thèmes tels que handicap et travail, communiquer autour de l'état de santé du salarié, retraite, entretien professionnel, outils PDP...

Outre l'accompagnement des salariés et des employeurs sur des situations individuelles, la cellule a mis en place un **programme d'actions collectives en direction des adhérents, des salariés, des partenaires et des collaborateurs de l'AISMT13**. Ces actions ont pour but de sensibiliser chaque acteur sur l'importance du repérage précoce du risque de désinsertion professionnelle et lui donnent les moyens d'intervenir au plus tôt.

- **Salariés**

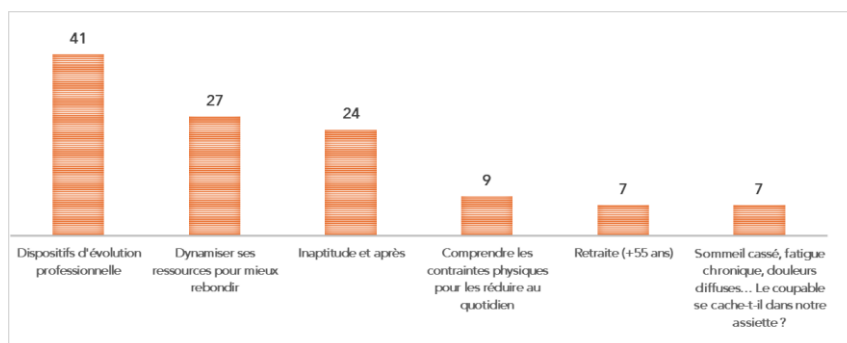
La cellule a développé des ateliers collectifs pour tous les salariés des entreprises adhérentes de l'AISMT13 :

- **Dispositifs d'évolution Professionnelle**
- **Inaptitude et après**
- **Retraite +55 ans**

Pour les salariés qui intègrent un parcours Cellule PDP, 3 ateliers spécifiques sont proposés. Les thèmes abordés sont :

- **Dynamiser ses ressources pour mieux rebondir**
- **Sommeil cassé, fatigue chronique, douleurs diffuses... le coupable se cache-t-il dans notre assiette ?**
- **Comprendre les contraintes physiques pour les réduire au quotidien**

115 salariés ont participé aux ateliers proposés par la cellule.



- **Adhérents**

69 adhérents (soit 70 personnes) ont participé à l'atelier « **Encore des restrictions !? Je ne peux plus gérer** ».

- Collaborateurs AISMT13

13 nouveaux collaborateurs ont participé à l'atelier « [Présentation de la cellule PDP](#) ».

- Actions en partenariat

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

D'autre part, le médecin coordonnateur de la CPDP mène également des actions plus larges de **promotion de la PDP**. Elle est ainsi [référente de la fiche action PDP](#) du projet de service et participe aux [groupes de travail du PRST 4](#), de la [charte MDE](#), du [réseau PDP 13](#), du [SISTEPACA](#), du [groupe médecins référents PDP](#) des SPSTI PACA Corse.

3.3.5. ASMI : Service Social en Santé au Travail

Au fil des années, [le Service Social](#) a consolidé sa présence au sein de l'AISMT13, dans le cadre des [consultations sociales](#) mais également au sein de la [CPDP](#).

L'année 2025 confirme cette dynamique : un dispositif bien ancré, identifié, et pleinement intégré au parcours d'accompagnement proposé aux salariés.

Les mutations du monde du travail, notamment l'essor de l'hybridation des organisations, modifient durablement les dynamiques professionnelles. Les salariés peuvent être confrontés à de nouvelles formes de fragilité : risque d'isolement en télétravail, difficultés d'adaptation à des rythmes hybrides, surcharge mentale liée à la gestion simultanée des vies personnelle et professionnelle. Ces changements conduisent à une [demande accrue d'accompagnement psychosocial](#), qui représente désormais une part significative des interventions réalisées en 2025.

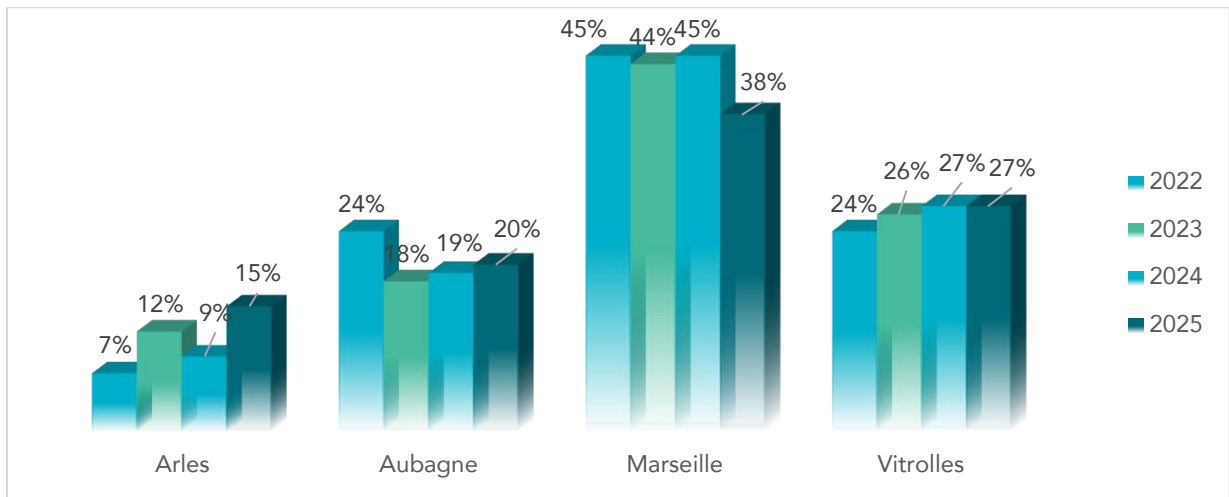
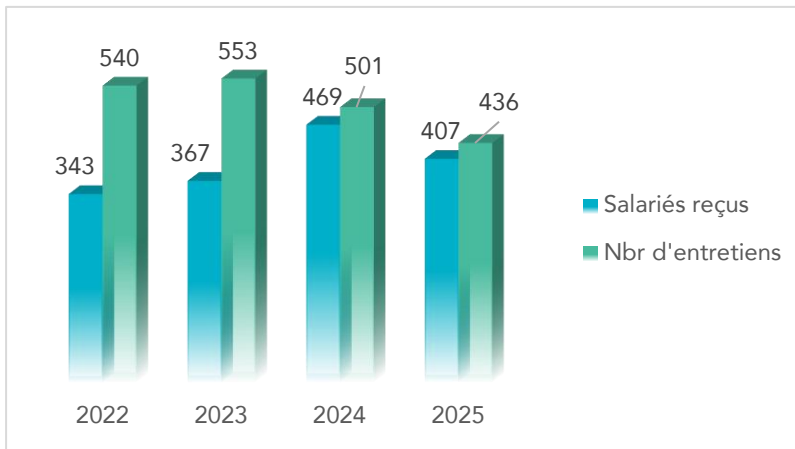
[Actions en consultations sociales](#)

436 entretiens et 38 contacts partenaires durant la période.

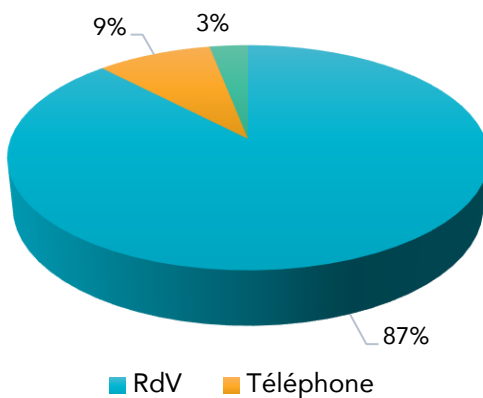
- Comparatif & Evolution de l'Activité

On observe une **diminution du nombre de salariés reçus**, pouvant être dû à des mouvements d'équipe au sein de l'AISMT13 et ayant un impact sur les orientations. Par ailleurs, cette année, plus que les autres années, il y a eu des reports, absences ou annulations de dernière minute de la part des salariés orientés. Il y a des périodes, surtout pour les secteurs

Marseille/Vitrolles, où les rendez-vous proposés ont pu être loin en date (presque 1 mois d'attente) pouvant expliquer les annulations/absences de certains salariés.



- **Cadre des entretiens / rencontres avec les Salariés**

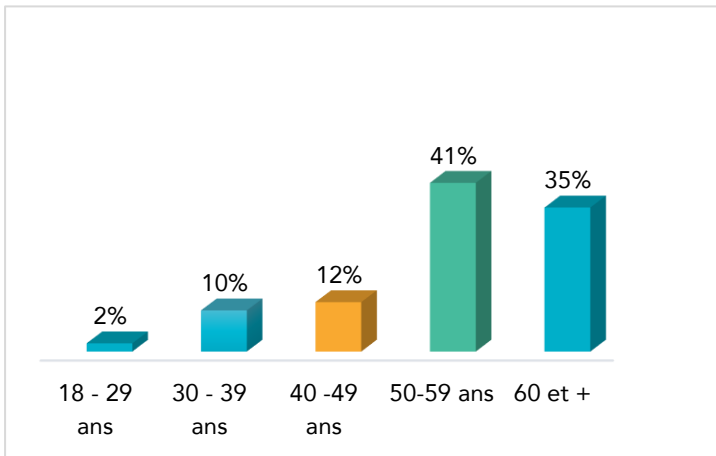


87 % des entretiens ont lieu en **présentiel**, favorisant une relation de confiance et un accompagnement efficace.

Les échanges téléphoniques (9 %) répondent à des besoins ponctuels ou concernent les salariés ne pouvant se déplacer.

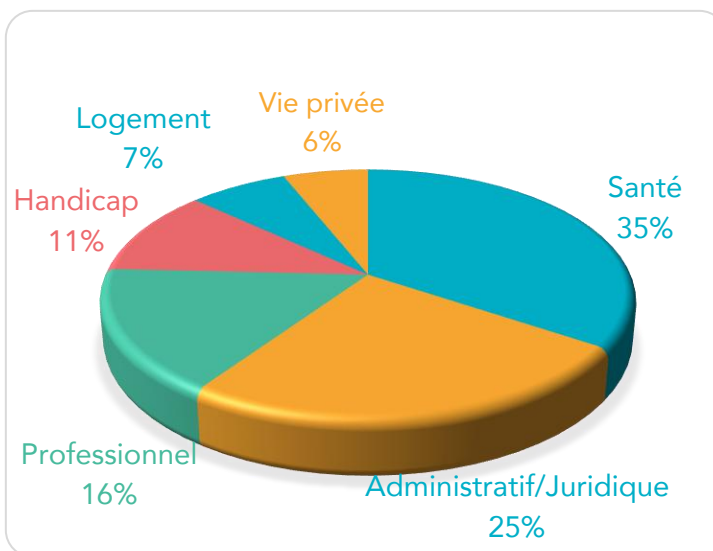
Les e-mails (3 %) sont principalement utilisés pour la coordination et le suivi, assurant flexibilité et traçabilité.

- Répartition par tranche d'âge



L'augmentation du nombre de salariés reçus à partir de 50 ans s'explique par des interrogations croissantes concernant les conditions de départ à la retraite, auxquelles s'ajoutent des problématiques de santé qui tendent à s'accroître avec l'avancée en âge, impactant directement leur situation professionnelle et leurs perspectives de fin de carrière.

- Demande des salariés



En 2025, l'accompagnement social s'articule principalement autour des problématiques de santé et de handicap (46 %), qui demeurent prépondérantes. Les pathologies chroniques, troubles psychiques, situations d'invalidité ou rôle de proche aidant fragilisent les parcours professionnels et personnels, nécessitant un soutien dans les démarches administratives et le maintien dans l'emploi.

Les situations administratives et juridiques (25 %) traduisent la complexité croissante des droits sociaux et des procédures (maladie, AT/MP, invalidité, retraite).

L'accompagnement vise à sécuriser les parcours, prévenir les ruptures de droits et faciliter la compréhension des dispositifs, notamment en fin de carrière.

La dimension professionnelle (16 %) concerne le maintien en emploi, les reprises après arrêt, les aménagements de poste et les transitions ou reconversions liées à l'état de santé, en lien avec les équipes pluridisciplinaires.

Enfin, les difficultés liées à la vie privée (13 %) — ruptures familiales, charges parentales, rôle d'aidant, contraintes organisationnelles — impactent directement la sphère professionnelle et nécessitent un soutien global pour préserver l'équilibre personnel et l'employabilité.

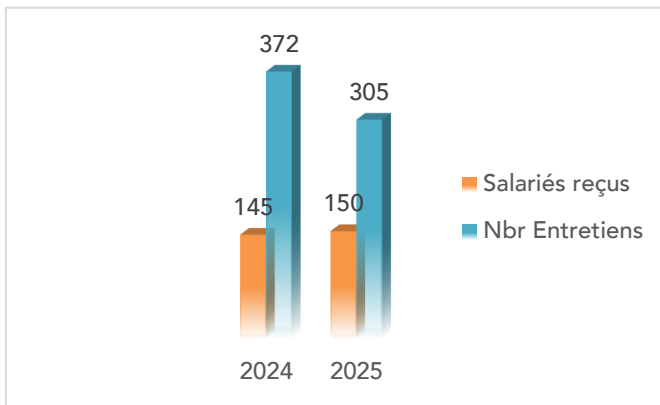
Globalement, l'accompagnement social contribue à sécuriser les parcours, prévenir les ruptures et favoriser le maintien dans l'emploi dans un contexte de complexification des situations individuelles.

Actions en CPDP

305 entretiens et **25** ateliers ont été réalisés.

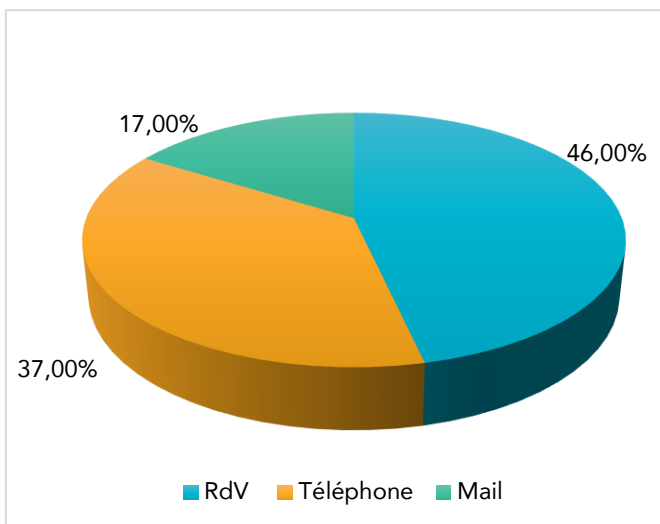
Les partenariats ont été actifs avec **31** contacts durant la période.

- **Comparatif & Evolution de l'Activité**



Le volume de sollicitations enregistré en 2025 reste stable. On observe toutefois une **diminution du nombre d'entretiens individuels**, liée à la mise en place de **différents ateliers** vers lesquels les salariés sont désormais orientés à l'issue du premier entretien.

- **Cadre des entretiens / rencontres avec les Salariés**

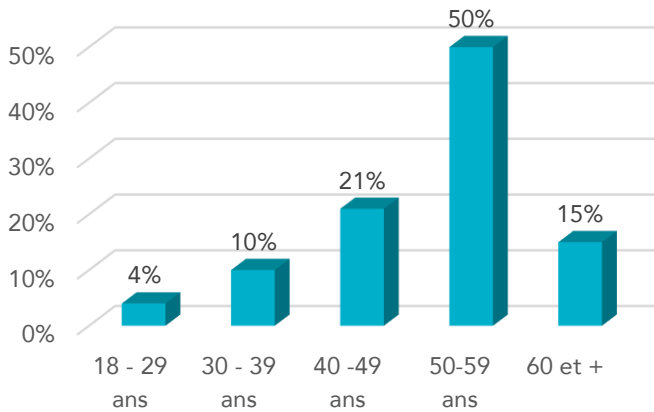


46% des entretiens se déroulent en **présentiel**, favorisant une relation de confiance et une analyse approfondie des situations.

Les **échanges téléphoniques** (37 %) permettent de répondre rapidement aux urgences ou aux besoins des salariés absents ou en télétravail.

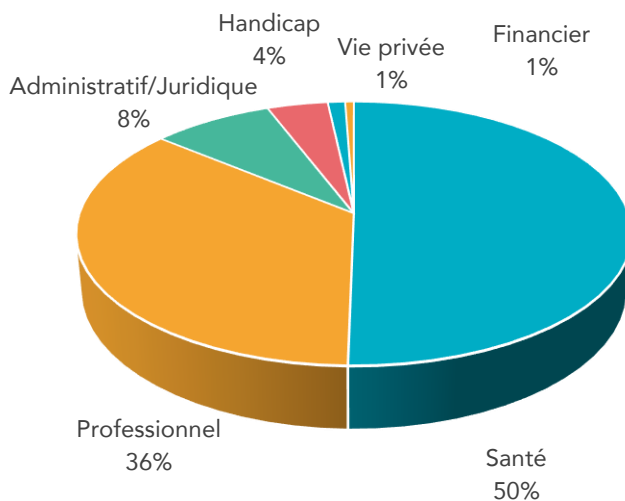
Les **courriels** (17%) assurent la coordination et le suivi, apportant flexibilité et traçabilité.

- Répartition par tranche d'âge



Les salariés accompagnés couvrent une tranche d'âge de 18 ans à plus de 60 ans, avec une **prédominance des plus de 50-59 ans** en lien notamment avec les questionnements sur le **départ à la retraite** et les **problématiques de santé**.

- Les sujets mobilisant les Salariés



En 2025, les accompagnements du Service Social concernent majoritairement des salariés en arrêt maladie, la **santé** constituant le principal point d'entrée des demandes. Toutefois, **ces situations révèlent souvent des problématiques multiples et imbriquées touchant les sphères professionnelles, sociale et personnelle**.

Les enjeux liés à **la santé, au handicap et au maintien dans l'emploi**

demeurent centraux, notamment face aux pathologies chroniques, aux troubles psychiques et aux démarches administratives complexes. Les questionnements autour de **la retraite**, particulièrement en fin de carrière et en contexte de fragilité médicale, génèrent également de nombreuses sollicitations. Par ailleurs, **les difficultés de logement**, accentuées par la baisse de revenus en période d'arrêt, ainsi que les **problématiques de vie privée** (séparations, monoparentalité, rôle d'aidant), viennent souvent aggraver les situations.

Ainsi, l'accompagnement social s'inscrit dans une [approche globale visant à sécuriser les parcours](#), prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser, lorsque cela est possible, une reprise d'activité dans des conditions adaptées.

- **Les actions collectives 2025 et objectifs 2026**

En 2025, la mise en place des **ateliers « Retraite »**, « **Dispositif Évolution Professionnelle** » et « **Invalidité et après** » a constitué une réelle avancée dans l'accompagnement des salariés en arrêt maladie. Ces actions ont permis de [mieux anticiper les transitions de fin de carrière](#), de [sécuriser les parcours professionnels fragilisés par la santé](#) et de clarifier les démarches liées aux droits sociaux. Les retours des participants soulignent la pertinence et l'utilité concrète de ces espaces d'échange et d'information.

Ces dispositifs, désormais installés et fonctionnels, ont vocation à se développer en 2026. L'enjeu sera de renforcer leur visibilité afin de mobiliser un plus grand nombre de salariés concernés et de poursuivre la dynamique de prévention de la désinsertion professionnelle engagée cette année.

Moyens mis en œuvre

En 2025, le Service Social mobilise des actions complémentaires adaptées aux besoins des salariés. Son intervention repose principalement sur la **transmission d'informations fiables** sur les droits sociaux (**santé, logement, handicap, retraite, aides**), première étape vers la compréhension et la mobilisation des dispositifs existants. Il apporte également un **appui opérationnel** dans les démarches administratives (Numéro Unique pour le logement, RQTH, pension d'invalidité, retraite progressive...) afin d'ouvrir ou sécuriser les parcours et prévenir les ruptures de droits.

La dimension partenariale occupe une place essentielle. Le Service Social travaille en lien régulier avec des acteurs internes et externes : [Action Logement](#), organismes de [Sécurité sociale](#), caisses de [retraite](#), [assurances](#), [prévoyance](#), [services spécialisés](#)... Ces collaborations permettent d'apporter des **réponses plus rapides et plus adaptées** lorsque certaines problématiques dépassent le cadre de l'intervention sociale interne.

Enfin, pour les situations nécessitant une **expertise** particulière, l'Assistante Sociale s'appuie sur son réseau professionnel afin d'orienter les salariés vers les interlocuteurs les plus compétents : services juridiques, structures d'aide aux victimes, conseillers logement, médiation familiale, dispositifs de soutien psychologique... Cet ensemble de relais garantit une **prise en charge cohérente, sécurisée et adaptée** à la singularité de chaque situation.

3.4. Offre complémentaire

Notre offre complémentaire fait partie de l'offre de services de l'AISMT13 et s'adresse aux entreprises adhérentes. Elle intègre différents types de **services additionnels** pour compléter l'offre socle tant sur les thématiques que sur le type de prestations ou le nombre de services rendus.

Cela concerne par exemple les prestations suivantes :

- Suivi individuel pour la gestion du risque lié au déplacement à l'étranger
- Ateliers collectifs en lien avec la médecine du voyage
- Animation de sensibilisation intra-entreprise
- Ateliers collectifs bien-être au travail
- Conseil et diagnostic Risques Psychosociaux (RPS)
- Ergonomie
- Évaluation du risque chimique
- Métrologie (bruit, éclairage, chimique, vibration)
- Déplacement de notre centre médical mobile
- Campagnes de vaccination

2025		
Type d'accompagnement ou d'intervention	Nombre d'adhérents concernés	Nombre de salariés concernés
Centre Médical Mobile (Camion)	27 entreprises	438 salariés
Visites Voyage	2 entreprises	32 visites
Risque routier	3 entreprises	400 salariés
Risque chimique	2 entreprises	500 salariés
Sensibilisation TMS	2 entreprises	300 salariés
Cellule vaccination	5 entreprises	71 salariés
Consultations individuelles Psychologues	1 entreprise	2 300 salariés
Total	42 entreprises	4 041 salariés

3.5. Offre spécifique

La Loi santé au travail du 2 août 2021 permet aux **chefs d'entreprises**, aux **travailleurs indépendants** et/ou **non-salariés** de bénéficier d'un suivi de leur état de santé par les Services de Prévention et de Santé au Travail Interprofessionnels (SPSTI), dans le cadre d'une **offre spécifique** qui leur est dédiée.

Ces Services, auxquels appartient l'AISMT13, sont experts en prévention des risques liés à l'activité, et ont pour but de préserver la santé **physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel** (décret d'application n° 2022-681 du 26 avril 2022).

En amont de l'offre spécifique spécialement développée pour eux, l'AISMT13 propose aux travailleurs non-salariés l'opportunité d'évaluer eux-mêmes leur « santé professionnelle » par le biais d'un partenariat avec l'Observatoire **AMAROK**, rattaché à l'Université de Montpellier.

Ce laboratoire de recherche a conçu **e-Amarok**, un **outil digital ergonomique** permettant une évaluation rapide des « stresseurs » et « satisfacteurs » fréquemment rencontrés dans une vie professionnelle indépendante. Si la balance entre ces facteurs est négative, une évaluation du risque de burn out est proposée.

Si là aussi des signaux d'alerte apparaissent, le répondant se voit proposer la possibilité d'être mis en relation avec une psychologue AISMT13 pour une consultation offerte.

Un suivi de **3 consultations par an** peut par la suite être déclenché en souscrivant à l'offre spécifique, qui propose également :

- ✓ Un suivi de santé individuel par une cellule médicale dédiée
- ✓ Une orientation vers un bilan de santé personnalisé en fonction de vos besoins
- ✓ Des diagnostics météorologiques spécifiques de l'activité concernée, réalisés par les équipes pluridisciplinaires de l'AISMT13, pour proposer un accompagnement spécialisé
- ✓ La participation aux ateliers dédiés dirigeants et/ou travailleurs indépendants



- **Actions de déploiement : une communication ciblée**
 - **Mailings :**
 - Relai du [questionnaire régional santé mentale](#)
 - **Posts LinkedIn :**
 - [Post](#) santé mentale dirigeant.
 - [Post](#) burn-out (valorisation de l'article dans lequel une mention à Amarok est intégrée).
 - [Post](#) webinaire régional santé mentale dirigeants.
 - Mise à jour de la [brochure Amarok](#).
 - Mise à jour de la [page dédiée à l'offre spécifique](#) en valorisant deux axes bien indépendants et complémentaires :
 - **Chapitre 1** – tronc commun de l'offre spécifique (version aménagée de l'offre socle et accès plateforme Amarok)
 - **Chapitre 2** – option suivi psychologique suite aux résultats de l'auto-évaluation Amarok et à une démarche volontaire du travailleur non salarié
- **La grille tarifaire a été retravaillée en parallèle.**

- **Autres actions :**

	Nombre d'actions 2024	Nombre d'actions 2025	Description des actions
Publication sur les réseaux sociaux	1	5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Santé mentale du dirigeant ■ Burn-out ■ Webinaire régional santé mentale dirigeants ■ Ressource Stop RPS ■ Relai plaidoyer santé mentale DRPST Paca
Webinaires / Ateliers	1	5	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3 ateliers RPS ■ 2 ateliers burn out
Evènements (UPE13...)	2	1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Table RH Burn Out

- Retours

	« Stressomètre »	Dépistage Burn Out	Sollicitation prise en charge
2023	94	29	11 (1/3)
2024	63	23	6 (1/4)
2025	12	12	2 (1/6)

- Données démographiques des répondants :

Sexe : 60,8% femmes ; 39,2% hommes

Age : 39,5% 45-55 ans ; 25,1% 35-45 ans ; 20,4% 55-65 ans ; 12% 25-35 ans

Secteur d'activité : 31,7% services, 26,3% santé / social ; 22,8% commerce / transport / hébergement / restauration

Part AISMT13 des répondants : 25,37% des répondants sur les Bouches-du-Rhône (2^{ème} contributeur majeur. 1^{er} = STProvence avec 37% ; 3^{ème} = AGEFICE (fonds d'assurance formation commerce, industrie services) avec 7,36%).

« Stresseurs » majeurs :

1. Surcharge de travail 65,09% (66% en 2024)
2. Pression fiscale 43,2% (27% en 2024)
3. Absence de personnel 37,87% (39% en 2024)

- Perspectives

- Mieux tracer le contact direct : Enjeux de relation de confiance.
- Mieux outiller les CPRP pour le repérage
- Relancer les mailings
- Mise en ligne sur le site internet ?
- Communication 2026 via articles thématiques

- Journée Amarok e-santé 19/11/25

- Nouvelle formule 2026 : webinaires régionaux d'une heure pour échanger sur la mise en place du dispositif.
- 1/06/26 à Lyon (veille du congrès médecine du travail)
- Amarok partenaire de Présanse Occitanie, Paca Corse, Bretagne, Normandie, Bourgogne Franche Comté, monde agricole et association des maires de France

4. ÉTAT DE RÉALISATION DU PROJET DE SERVICE

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

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

4.1. Présentation et état d'avancement



Projet de service pluriannuel 2023 - 2028

Priorités d'actions de l'AISMT13

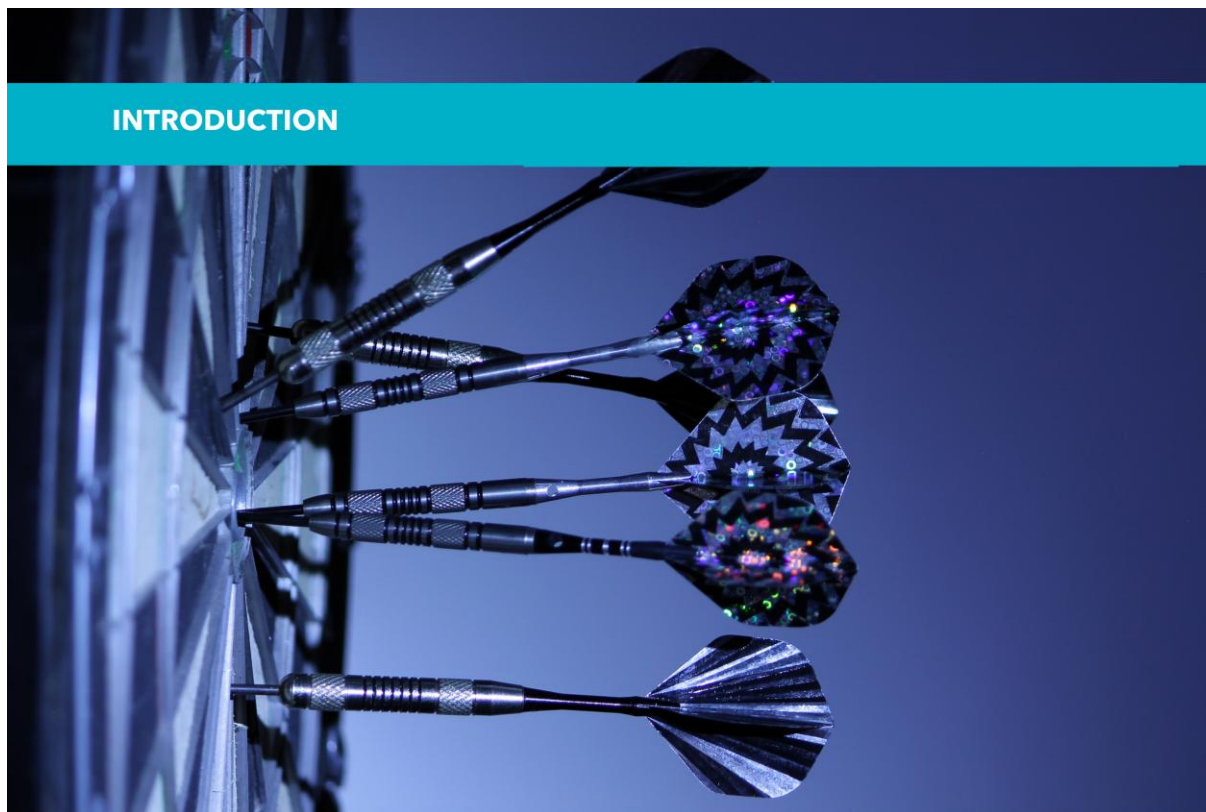
DOCUMENT INTERNE | Mise à jour : 18/02/2025

SANTÉ
AU TRAVAIL

AISMT13

prévenir
les risques
professionnels

4.2. Etat d'avancement des Fiches Actions



INTRODUCTION

Pourquoi un projet de service ?

Le rôle des services de prévention et de santé au travail est de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »*. Quatre missions principales ont été définies : suivi individuel de santé, actions en entreprise, conseil et accompagnement, traçabilité et veille sanitaire.

Afin de répondre à ces missions dont le coût est intégré à la cotisation des adhérents, l'AISMT13 a établi, entre autres, un projet de service pluriannuel. Ce dernier définit les priorités d'actions du service qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens**. Ainsi, les actions sur le milieu de travail sont menées dans le cadre des objectifs fixés par ce projet pluriannuel de service***. Construit par la Commission Médico-Technique du service, il est ensuite approuvé par le Conseil d'Administration**** et mis en œuvre par la Directrice du service.

La réalisation du projet de service est l'occasion d'un dialogue constructif sur les objectifs et les priorités partagées de l'AISMT13, ainsi que sur les modes d'actions et de fonctionnement. Il permet également une meilleure prise en compte des réalités locales en termes de prévention et de santé au travail, avec un diagnostic précis.

* *Article L 4622-2 du Code du travail*

** *Article L 4622-14 du Code du travail*

*** *Article R. 4624-2 du Code du travail*

**** *Article L. 4622-16 du Code du travail*

Les 7 priorités d'actions

2023 - 2028

1

Besoins règlementaires : suivi individuel et conseils auprès de l'employeur

2

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

3

Risques émergents : défis d'aujourd'hui et de demain

**Perturbateurs endocriniens - Lumière bleue - Nanomatériaux
Champs électromagnétiques - Risque biologique - Intelligence
artificielle - Réalité virtuelle - Voice picking - Sédentarité**

4

Travailleurs intérimaires : améliorer le suivi individuel en santé et sécurité au travail

5

Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

6

Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

7

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



BESOINS RÉGLEMENTAIRES : SUIVI INDIVIDUEL ET CONSEILS AUPRES DE L'EMPLOYEUR

Contexte

- Pénurie en temps médical
- Nouvelles réglementations






Objectifs

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



FICHE ACTION 1

**BESOINS RÉGLEMENTAIRES :
SUIVI INDIVIDUEL
ET CONSEILS AUPRES DE L'EMPLOYEUR**

1. Analyser l'état des lieux des exigences réglementaires au sein des EPST (analyser les indicateurs du DPST, pratique de terrain, plan d'action mis en place...)

2. Définir les besoins de terrains en professionnels médicaux et paramédicaux, ou autres

3. Créer/développer/améliorer les actions spécifiques sur les centres

4. Analyser l'état des lieux des besoins réglementaires des employeurs : déclarations des salariés, fiche d'entreprise

5. Définir les besoins du terrain


Rouge : à faire | Orange : en cours | Vert : objectif atteint

Bilan 2025

- Inclusion et accessibilité : lancement d'un groupe de travail dédié aux barrières linguistiques pour garantir l'équité des soins.
- Efficience médicale : déploiement d'un nouveau document IDEST/MDT pour optimiser les visites de fin de carrière et fin d'exposition.
- Parcours nouvel adhérent : optimisation de l'accueil des nouvelles entreprises pour faciliter leur mise en conformité et leur compréhension de l'offre de service dès l'adhésion.
- Transparence du parcours : création de supports pédagogiques pour clarifier les modalités et favoriser le recours à la visite à la demande.

> Objectif : Renforcer la proximité avec les adhérents et offrir un suivi de santé expert, lisible et adapté à chaque salarié.

FICHE ACTION 2

Référents : Charlène CANET, Magali CHEVASSU

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) EN FAVEUR D'UNE PROMOTION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Contexte

Promulguée le 2 août 2021, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur depuis le 31 mars 2022. Ainsi, de nombreux éléments viennent renforcer la prévention en entreprise, le rôle des services de prévention et de santé au travail et l'accompagnement de certains publics vulnérables.

Les SPSTI peuvent notamment, dans le cadre de la prévention des RPS :

- Contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver l'état de santé du travailleur compatible avec son maintien dans l'emploi
- Accompagner et conseiller les employeurs sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels, ainsi que sur l'impact des changements organisationnels
- Proposer une offre socle







Objectifs

- Améliorer la prise en compte des RPS en entreprise
- Promouvoir les actions de qualité de vie au travail



FICHE ACTION 2

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) EN FAVEUR D'UNE PROMOTION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

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

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

3. Accompagner les adhérents dans la gestion des événements graves

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

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

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


Rouge : à faire | Orange : en cours | Vert : objectif atteint

Bilan 2025

- RPS : sensibilisations internes CPRP et IDEST / Mise à jour du questionnaire RPS pour intégration dans la FE / Création flyer RPS / Rencontre MAP : ajustement des items RPS.
- Santé mentale : création fiche synthèse, quiz et vidéo salles d'attente + support d'animation sensibilisation intra.
- Addictions : mise à jour des outils d'orientation / Animation webinaire adhérents (avec Maître Cohen pour la partie des enjeux juridiques).
- Gestion des événements graves : création fiches prévention primaire (risque agression et risque utilisation machines) / Création d'une cellule dédiée.
- RPS et troubles associés : création supports de sensibilisation (prévention burn-out, prévention conduites addictives au travail, prévention/gestion conduites agressives, gestion stress) / Ateliers construits et animés avec la FA6.
- Amélioration du recensement et de l'exploitation des indicateurs santé (lien RPS/QVCT) : constitution d'un groupe de travail.

RISQUES ÉMERGENTS : DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

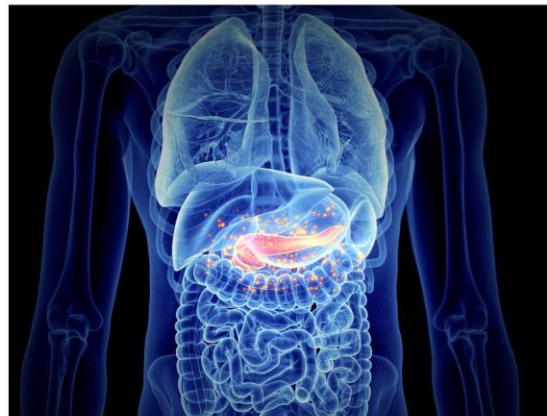
**Perturbateurs endocriniens - Lumière bleue - Nanomatériaux
Champs électromagnétiques - Risque biologique - Intelligence artificielle
Réalité virtuelle - Voice picking - Sédentarité**

Contexte

- Plan national et PRST4 PACA
Axes stratégiques à noter : renforcer la prévention primaire et la culture de prévention au travail ; adapter la politique de santé aux défis d'aujourd'hui et de demain.
Objectifs à retenir : accorder la priorité aux principaux risques professionnels ; développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents.
- Poursuite du projet de service 2018-2022
- Du fait du caractère émergent de ces risques :
Prévention primaire prioritaire, nécessité de recherches bibliographiques pour la mise à disposition de référentiels pour les EPST avec mises à jour régulières, veille sur l'émergence de nouveaux risques et élaboration d'une stratégie de prévention de ces risques à destination des entreprises adhérentes et des salariés exposés.

Objectifs

- Identifier les risques émergents et réaliser un état des lieux des connaissances actuelles
- Mise à jour régulière des connaissances sur les risques émergents identifiés
- Informer les EPST, les salariés et les entreprises adhérentes
- Développer les compétences pour une meilleure prévention de ces risques : actions en entreprise et suivi individuel des salariés



FICHE ACTION 3

**RISQUES ÉMERGENTS :
DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN****Perturbateurs endocriniens - Lumière bleue - Nanomatériaux
Champs électromagnétiques - Risque biologique - Intelligence artificielle
Réalité virtuelle - Voice picking - Sédentarité**

1. Repérer les risques émergents



2. Adapter le suivi individuel des salariés en fonction de l'exposition aux risques émergents



3. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés



4. Rechercher les indicateurs d'exposition individuels à des fins de traçabilité dans le dossier médical



5. Identifier des moyens de tracer les risques émergents dans le dossier de l'entreprise



Rouge : à faire | Orange : en cours | Vert : objectif atteint

Bilan 2025

- Prévention de la sédentarité : actions de sensibilisation salles d'attente lors des Rencontres Santé Travail / Thème à l'honneur pour le salon de l'UPE 13 d'octobre.
- 3 sensibilisations en interne (présentiel et webinaires) : IA (14 janvier + 30 septembre) / Voice picking (25 février).
- Sensibilisation externe : participation à la journée des IDEST pour la SOMETRAV (7 octobre) sur le thème voice picking.
- Perturbateurs endocriniens (avec FA7) : lancement de l'enquête INRS sur le résorcinol (formation préalable en interne par groupe métier - IDEST, CPRP, Médecins du travail).
- Alertes sanitaires ciblées en interne - Grippe aviaire et porcine (alerte DGS urgent) : mail interne + alerte SACPA (11 février) et mail interne (9 octobre).
- Information interne pour la participation à la consultation citoyenne IA du 16 décembre.

TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES : AMÉLIORER LE SUIVI INDIVIDUEL EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Contexte

- Pénurie de temps médical
- Besoins exprimés par les agences d'emploi, les travailleurs intérimaires et les entreprises utilisatrices
- Nombre important de demandes de visites
- Réglementation spécifique et mise en œuvre de la Loi du 2 août 2021 :
« À titre expérimental et pour une durée de trois ans, les professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4624-1 du code du travail peuvent réaliser des actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire afin de prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ces actions peuvent être réalisées en lien avec des intervenants extérieurs qualifiés. »
- Action régionale commune des SPSTI (CPOM) : améliorer le suivi de l'état de santé individuel et la prévention des risques professionnels des travailleurs intérimaires

Objectifs

- Informer et sensibiliser aux risques professionnels les agences d'emploi, les entreprises utilisatrices et les travailleurs intérimaires
- Favoriser la collaboration entre tous les partenaires concernés : agences d'emploi, entreprises utilisatrices, branches professionnelles, CPNSST, FASTT, SPSTI de PACA
- Mettre en place un suivi individuel adapté en fonction des risques professionnels : protocole, fiche de renseignement, etc.



FICHE ACTION 4

TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES : AMÉLIORER LE SUIVI INDIVIDUEL EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Connaître les entreprises utilisatrices et les postes de travail où sont missionnés les travailleurs intérimaires

2. Informer et sensibiliser aux risques professionnels les agences d'emploi, les entreprises utilisatrices et les travailleurs intérimaires par la conduite d'actions de prévention

3. Mettre en place une collaboration pérenne entre les préventeurs concernés (agences d'emploi, entreprises utilisatrices, Prism'emploi, Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité au Travail (CPNSST))

4. Promouvoir les outils d'aide développés par les branches professionnelles, les SPSTI, l'AISMT13 (portail intérimaire, fiche régionale, CARSAT-SE...)

5. Organiser un suivi individuel adapté en fonction des risques professionnels : protocoles, fiches de poste...

6. Imposer la transmission de la fiche de renseignements du travailleur intérimaire (complétude de la fiche, connaissance de l'EU et de son SPSTI, etc.)

7. Informer les agences d'emploi de l'existence d'une Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle

8. Accompagner les travailleurs intérimaires présentant un risque de sortie de l'emploi

Rouge : à faire | Orange : en cours | Vert : objectif atteint

Bilan 2025

- Rencontres avec les agences d'emploi (AE) : retours positifs > les AE sont dans l'attente de ce type d'échange).
- Renfort médecin 100% intérim.
- Participation en tant qu'invité à la journée 100% intérim – FASTT/ASTBTP13.
- Construction de la journée 100% intérim – AISMT13.
- Modification de la fiche de renseignement à la suite du décret du 1^{er} octobre.
- Service Intérimaires renforcé : 2 gestionnaires dédiées.

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

Contexte

- Mission générale du médecin du travail (cf. Code du travail L. 4622-2)
- Accord National Interprofessionnel (ANI) du 09/12/2022
- Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail entrée en vigueur le 31/03/2022
- Plan national Santé au travail et PRST4 2021 - 2025 avec plusieurs objectifs :
 - Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi ;
 - Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention
- Données des enquêtes « Inaptitudes » AISMT13 2021 et 2022 : nombre d'avis d'inaptitudes important et faible taux de reclassement > conséquences lourdes pour les salariés



Objectifs

- Repérer les situations à risque de désinsertion professionnelle
- Définir les stratégies d'actions de PDP individuelles et collectives
- Accompagner les salariés et les employeurs dans la mise en œuvre des actions de PDP

FICHE ACTION 5

PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

1. Repérage des secteurs d'activité à risque de désinsertion professionnelle

2. Repérage des situations individuelles à risque de désinsertion professionnelle

3. Préconisations d'actions de prévention : aménagement de poste, reclassement interne, reclassement externe, création d'entreprise, reconversion professionnelle...

4. Prescription d'actions spécifiques : Assurance Maladie, AGEFIPH, FIPHFP, OETH/CARSAT

5. Adapter la périodicité du suivi (SIA) : séniors, travailleurs handicapés, invalidité, métiers à risque, harmonisation des pratiques pour certains risques, etc.

6. Orientation vers des médecins spécialisés, vers des professions paramédicales (orthophoniste, psychomotricienne, neuropsychologue, ergothérapeute, psychologue), vers les psychologues AISMT13, vers des assistants sociaux (CARSAT, ASMI, entreprises)

7. Consolider la coordination avec les assistants sociaux de la CARSAT, les médecins conseils de la DRSM, les Conseillers en Évolution Professionnelle (CEP), Pôle emploi, les organismes de bilan de compétences, les centres de rééducation, les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESPR), les centres de formation, etc.

8. Promouvoir les outils de la PDP auprès des entreprises et des salariés

9. Bilans annuels : PDP par médecin et bilan annuel par la cellule PDP


Rouge : à faire | Orange : en cours | Vert : objectif atteint

Bilan 2025

- Déploiement d'ateliers par secteur d'activité (aides à domicile par exemple).
- Existence d'un logigramme pour s'adresser à la CPDP.
- Informations données aux employeurs et aux collaborateurs AISMT13 sur les dispositifs de prévention de désinsertion professionnelle.
- Conventions signées : avec 6 CPTS.
- Convention possible avec ESRP et expérimentation en cours avec la DRSM pour des orientations précoces des salariés en arrêt de travail.

PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)

Contexte

- À l'échelle du service, les expositions professionnelles tracées selon les critères COP sont majoritairement susceptibles de générer des troubles musculosquelettiques
- Les populations à risques identifiées globalement dans le cadre du PDS sont :
 - Les plus de 45 ans, qui représentent près de 60% des personnes inaptes
 - Les femmes, qui sont largement majoritaires concernant les inaptitudes (65%).
- Pas de fiche action spécifique TMS dans le précédent projet de service



Objectifs

- Agir de façon ciblée en direction de populations à risques particuliers de TMS (1er objectif général = OG1)
- Promouvoir les meilleurs outils de dépistage, d'analyse et de prévention des TMS (2ème objectif général = OG2)
- Articuler le probable volet TMS du futur CPOM avec les actions spécifiques du Projet de service (3ème objectif général = OG3)

Objectifs opérationnels en cours - 2025-2027

- OG1 - Aides à domicile : Participer à une meilleure prévention des TMS
- OG2 - Exosquelettes : Favoriser la bonne intégration de cette piste de solution à une démarche de prévention des TMS

FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT DES TPE-PME À LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

Contexte

L'évaluation du risque chimique est une démarche indispensable qui doit être menée dans l'entreprise, et qui doit faire partie intégrante de l'évaluation des risques en général et de l'élaboration du document unique. Un plan d'action doit en résulter.

En région PACA, les risques chimiques sont la deuxième cause de maladies professionnelles.

D'un point de vue réglementaire, la fiche action prend en compte :

- Les 9 principes généraux de prévention (L.4121-1 du Code du Travail)
- Les règles générales de prévention des risques dus aux agents chimiques dangereux (ACD) (articles R. 4412-1 à R. 4412-57)
- Les règles particulières applicables aux agents chimiques dangereux définis réglementairement comme cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) (articles R. 4412-59 à R. 4412-93)
- Les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) et les valeurs limites biologiques (VLB) pour certains agents chimiques (articles R. 4412-149 à R. 4412-152)
- L'interdiction pour femmes enceintes et allaitantes (D4152-9 à D4152-11)
- L'action n°11 du PRST4 PACA : « Accompagnement des entreprises à l'évaluation et la prévention du risque chimique par les services de prévention et de santé au travail et amélioration de la traçabilité des expositions des travailleurs »

Objectifs

- Promouvoir la culture de la « prévention primaire » du risque chimique
- Approche générale de la prévention du risque chimique : méthodologie
- Faire monter en compétence des personnes ressources sur le risque chimique
- Prendre en compte les risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux)
- Améliorer la traçabilité des expositions des salariés au risque chimique (polyexposition)




FICHE ACTION 7

**FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT DES TPE-PME
À LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE**


1. Méthodologie d'accompagnement à la prévention du risque chimique

2. Analyse des fiches de données de sécurité (FDS)

3. Évaluation du risque chimique

4. Plans d'actions (Technique, Organisationnel et Personnel/Humain)

5. Métrologie des polluants et QAI

6. Proposer et animer des ateliers risque chimique (salariés/employeurs/animateur HSE)

7. Promouvoir les outils d'aide à l'évaluation du risque chimique

8. Conseils sur la prévention du risque chimique (substitution de produits chimiques, stockage, EPC, EPI, etc.)

9. Suivi adapté en fonction des expositions, y compris les Indices Biologiques d'Expositions (ou IBE)

10. Promouvoir la surveillance biologique des expositions aux agents chimiques

11. Mesures de prévention réalisées/mises en place par l'entreprise

12. Substitution : ACD ou CMR (obligation pour CMR 1A/1B)


Rouge : à faire | Orange : en cours | Vert : objectif atteint

Bilan

- Ateliers en inter et en intra sur le risque chimique. En intra, près de 200 salariés sensibilisés cette année.
- Compétence formation spécifique pour les diisocyanates désormais acquise : mise en pratique récemment.
- Sensibilisation médecins du travail au sujet de la surveillance biologique des expositions aux agents chimiques pour des situations exposants les salariés à des contaminants retrouvables dans les IBE.

4.3. Point Système d'Information (SI)

L'année 2025 a été marquée par une activité structurée autour de trois axes majeurs :

- **Exploitation** quotidienne et support aux collaborateurs ;
- **Poursuite** de la transition d'un modèle historiquement centré sur des ressources internes vers une organisation orientée cloud ;
- **Renforcement de la sécurité**, de la **conformité** et de la **gestion des risques** du système d'information (SI), en alignement avec les recommandations de Presanse.

4.3.1. Support aux collaborateurs et continuité de service

L'équipe informatique a assuré le support aux collaborateurs et la continuité de service, tout en accompagnant les **transformations numériques** et organisationnelles auprès des collaborateurs.

Le support aux collaborateurs constitue le fil conducteur permanent de l'activité. Il s'exerce quotidiennement par la réponse aux demandes et la gestion des incidents.

L'accompagnement des collaborateurs commence dès leur arrivée par la présentation des ressources informatiques lors de leur journée d'accueil. Elle se poursuit par des points de formations à distance lors des « cafés IT » ou sur site. Cette dynamique permet la **montée en compétences des collaborateurs** sur les nouveaux outils ou les nouvelles techniques.

La continuité de service se matérialise par des **interventions** sur l'ensemble des sites. Que ce soit pour le renouvellement des postes de travail et des équipements réseau, l'accompagnement des fournisseurs lors des dépannages, des résiliations ou des déménagements, le suivi des incidents techniques nécessitant une intervention locale.

Cette **présence terrain** traduit la réactivité opérationnelle, elle garantit la qualité de service, et la proximité entre l'équipe informatique et les collaborateurs.

4.3.2. Exploitation et évolution de l'infrastructure IT

L'équipe informatique a assuré l'exploitation courante et le **maintien en condition opérationnelle de l'infrastructure réseau et système**.

Les **mises à jour** et les **sauvegardes** constituent les tâches récurrentes et indispensables à assurer dans le cadre de la sécurité et de la persistance de l'infrastructure. Que ce soient les serveurs de virtualisation, les serveurs virtualisés ou les ordinateurs des collaborateurs, les mises à jour sont effectuées régulièrement. L'infrastructure des serveurs physiques et virtuels, la configuration des équipements réseau et les données des collaborateurs sont aussi régulièrement sauvegardés.

Des **tests de restauration** sont effectués périodiquement afin de garantir la fiabilité des sauvegardes et la **capacité de reprise** en cas d'incident.

L'évolution régulière de l'infrastructure permet de garantir son **maintien à un niveau d'état de l'art** suffisant pour répondre aux exigences attendues. L'intégration de nouvelles solutions de sauvegarde, la réorganisation des capacités de stockage, la mise en service d'un nouvel environnement d'hébergement, le remplacement des messages vocaux de tous les centres et la suppression des applications obsolètes en sont des illustrations.

Ils permettent d'avoir un **système d'information sécurisé et stable**, de réduire les risques liés à l'obsolescence et d'améliorer la résilience globale de l'infrastructure.

4.3.3. Sécurité, conformité et gestion des risques

L'année 2025 a constitué une étape structurante dans la formalisation de la gouvernance de la sécurité, notamment dans le cadre de la **préparation à la certification** SPEC 2217 et de l'alignement sur le plan d'action Presanse.

Un travail documentaire important a été mené qui s'est matérialisé principalement par la **rédaction de la PGSSI-S**, la mise à jour de la **Charte Informatique**, la rédaction d'une **Charte sur l'Intelligence Artificielle** et des évolutions régulières du **Livret d'Accueil Informatique**.

Ces documents constituent désormais un cadre structurant les pratiques et les responsabilités.

La grille du plan d'action Presanse a permis de prioriser les actions à engager pour renforcer le niveau de sécurité et de conformité de l'infrastructure IT.

Des travaux ont été engagés sur le **Plan de Continuité de l'Activité**, le **Plan de Reprise de l'Activité**, le **Plan de Reprise de l'Informatique**. Ces démarches visent à formaliser les scénarios de crise, clarifier les responsabilités et **sécuriser la capacité de reprise** en cas d'incident majeur.

Ils permettent d'avoir une gouvernance de la sécurité structurée et renforcée, permettent de nous diriger vers une **conformité durable et documentée**.

L'équipe informatique a assuré une continuité de service élevée dans un contexte exigeant, elle a renforcé durablement la sécurité et la conformité du SI, elle a plus généralement accompagné la transformation numérique et organisationnelle.

Elle a ainsi montré sa polyvalente et son engagement en étant capable de gérer simultanément l'urgence opérationnelle et les projets de fond.

4.3.4. Point UEGAR

Il y a eu de nombreuses évolutions en 2025, en lien notamment avec le contexte réglementaire. Parmi celles-ci :

- **Mise à jour automatique de la catégorie d'effectif et retrait des surveillances** (décret du 18 avril)

- **Demande d'adhésion** : exclusion des employeurs particuliers employeurs.
- **Suivi de la signature des documents en visite médicale** (arrêté du 3 mars).

Les mises à jour successives ont généré des perturbations. Certains dysfonctionnements sont corrigés ou en cours de correction.

- **Ouverture des espaces connectés pour les adhérents**

L'espace connecté a été ouvert fin 2025 pour environ 500 adhérents.

Le **calendrier de déploiement** s'étalera sur 2026-2027.

4.4. Bilan des actions de communication

4.4.1. Composition du comité éditorial au 31/12/2025

16 personnes :

- 1 Directrice
- 1 Directrice des Ressources Humaines
- 1 Directeur adjoint
- 1 Attachée de direction
- 3 Médecins du travail
- 1 IDEST
- 1 CPRP
- 1 Assistante médicale
- 1 Coordinatrice IPRP pôle prévention
- 1 IPRP
- 1 Psychologue
- 1 Assistante pôle prévention
- 2 Chargées de communication

4.4.2. Zoom sur les principales actions de communication pour les adhérents

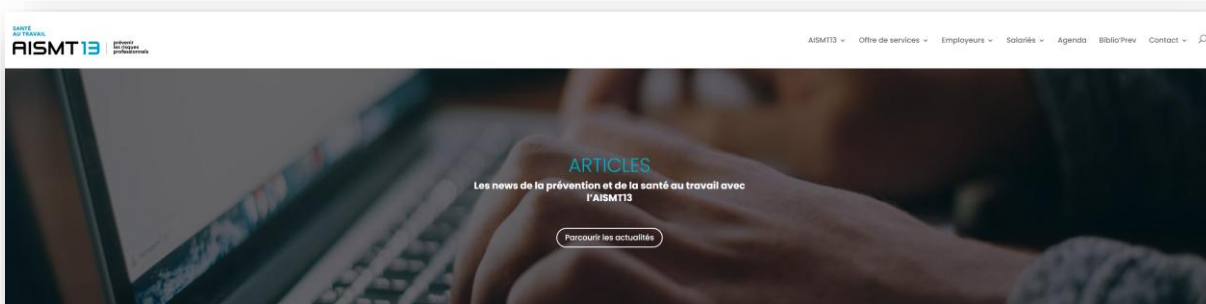
- **Site internet** :
 - Création de la **page contact** [service adhérents](#) et refonte des **pages contacts** [centres médicaux](#) et [siège social \(intégration du formulaire des réclamations\)](#).
 - Création de la **page** [représentants du personnel](#).
 - Mise à jour des **pages** [offre socle](#), [offre spécifique](#), [offre complémentaire](#) ainsi que du [catalogue de l'offre](#) et de la [grille tarifaire](#) associée.
 - Mise à jour du [dossier de présentation](#).
 - **Optimisation SEO** tout au long de l'année.
 - **Thématiques des articles publiés en 2025** :

- Dry January - [Lien](#)
 - Stress et douleurs physique : lien entre TMS et RPS - [Lien](#)
 - Les Rencontres Santé-Travail 2025 : « Sédentarité au travail, et si on bougeait les idées reçues ? » - Défi sportif et connecté - [Lien](#)
 - La révolution de l'Intelligence Artificielle : quels impacts sur le travail ? - [Lien](#)
 - SEV 2025 : la vaccination, un moyen de prévention efficace - [Lien](#)
 - Zoom sur les nouveaux engins de déplacements motorisés - [Lien](#)
 - [Série vidéo] On bouge au travail - [Lien](#)
 - Retour sur les Journées de la Sécurité Routière au Travail 2025 - [Lien](#)
 - Rendez-vous du 16 au 20 juin 2025 : Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail - [Lien](#)
 - Rayons ultraviolets : danger pour les salariés exposés - [Lien](#)
 - Anticiper les fortes chaleurs au travail : protéger la santé des salariés - [Lien](#)
 - Focus sur les troubles DYS : mieux accompagner le handicap invisible en entreprise - [Lien](#)
 - Incendies dans les Bouches-du-Rhône : quels effets sur la santé et quels réflexes adopter ? - [Lien](#)
 - Prévention et santé au travail : kit pour les jeunes - [Lien](#)
 - Arrêté du 3 mars 2025 | Nouveaux modèles de fiches de suivi - [Lien](#)
 - Focus sur le burn-out + vidéo ITW de nos experts de l'AISMT13 - [Lien](#)
 - Octobre rose : ensemble contre le cancer du sein ! - [Lien](#)
 - Lumière sur... la santé des femmes ! - [Lien](#)
 - 1^{er} octobre 2025 : quels changements avec l'entrée en vigueur du décret 2025-355 ? - [Lien](#)
 - La Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle de l'AISMT13 : mise à jour - [Lien](#)
 - Movember : lumière sur la santé des hommes - [Lien](#)
 - Mois sans tabac : on arrête ensemble ! - [Lien](#)
 - Santé mentale : un plaidoyer pour soutenir les dirigeants de TPE - [Lien](#)
 - Saison 2 du podcast « Les experts de la prévention en action » : de nouveaux témoignages à découvrir - [Lien](#)
- **Bilan statistique :**
 - 122 800 visiteurs et 218 600 pages vues sur l'année 2025 : témoins d'une fréquentation solide et régulière.
 - Bon niveau d'engagement : 2 min 43 s en temps moyen sur le site.
 - Taux de rebond élevé : 73%. Cela se justifie par une majorité de visites à page unique, eu égard à la logique informationnelle du site de l'AISMT13.

Globalement, le site joue bien son rôle **d'information et d'accès aux services**.

- Trafic majoritairement issu du référencement naturel : 59 000 visiteurs via Google.
- Pages les plus consultées : page d'accueil (92 700 vues), portail adhérents (17 700 vues). Suivent ensuite la page adhésion (7 550 vues), les pages contact des centres médicaux et siège social (entre 4 300 et 5 780 vues), la page d'explication de la visite des salariés (5 130 vues) ou encore l'agenda de la prévention (3 830 vues) et « Comment réussir la réalisation de son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ? » (2 500 vues).
- L'audience consulte principalement le site internet depuis un ordinateur : 82% des visites, en cohérence avec un usage professionnel.

L'optimisation des parcours utilisateurs et la valorisation des contenus à forte utilité est au cœur de la stratégie du service communication.



- **Biblio'prev de l'AISMT13 :**

- **Création et partage de ressources AISMT13** (vidéos, affiches, fiches synthétiques etc.) :
 - La Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (CPDP) de l'AISMT13 – [Plaquette](#) | [Vidéo](#)
 - [Vidéo] Le sommeil : quel impact au travail ? – [Partie 1](#)
 - [Vidéo] Le sommeil : 10 conseils pour mieux dormir – [Partie 2](#)
 - 10 choses à savoir sur la grossesse au travail | [Vidéo](#)
 - Métiers de la coiffure : l'INRS enquête sur les perturbateurs endocriniens avec l'AISMT13 | [Fiche de présentation](#)
 - 5 questions sur le burn-out | [Vidéo](#)
 - Stop aux risques psychosociaux : parlons-en ! | [Document de prévention](#)
 - Accidents du travail | [Mémo](#)
 - Décret 2025-355 : changements applicables au 1^{er} octobre | [Fiche](#)

- **Partage de ressources Présanse Paca-Corse** (livrets de prévention, vidéos, replay webinaires, etc.), **Présanse** et **partenaires institutionnels** mais aussi des projets structurants tel que le PRST4.



- **LinkedIn**

- **Thématiques variables (liste non exhaustive) :**
 - Partage de l'agenda mensuel des ateliers de prévention et des ateliers de la CPDP.
 - Zoom sur les focus et actualités publiées sur le site internet.
 - Valorisation des ressources.
 - Mise en avant des grands événements santé au travail et de quelques événements santé publique en relai.
 - Partage de quelques offres d'emploi sur demande du service RH.
 - Retour sur événements, ateliers, interventions de nos collaborateurs.
- **Bilan chiffré - Activité LinkedIn 2025 :**
 - Activité éditoriale soutenue avec 158 publications (3 posts par semaine en moyenne) : présence régulière et visible sur la plateforme.
 - Croissance continue de la communauté : +399 abonnés.
 - 72 031 impressions et 13 325 clics > bonne visibilité et capacité à susciter l'intérêt.
 - Très bon taux d'engagement à maintenir : 21,44 % (1 894 réactions, 122 commentaires et 414 partages).

Globalement, l'année 2025 confirme la pertinence de la stratégie de contenus, l'implication de la communauté et le rôle de LinkedIn comme levier de communication efficace.

Potential de développement à travailler via des formats vidéo notamment.

- Relais de communication de Présanse, Présanse Paca-Corse et partenaires institutionnels : participation à des salons, rencontres, webinaires, événements divers, etc.
 - Focus sur l'UPE13 :
 - Production de contenus mensuels, en lien avec le service Santé au Travail Provence, pour publication dans les newsletters et articles mensuels du site web de l'UPE > [aperçu ici.](#)
 - Participation à 2 événements, en collaboration avec Santé au Travail Provence : en juin, participation à l'Assemblée Générale.



Également, en octobre, l'AISMT13 était présente au forum des entrepreneurs. L'occasion de faire un focus sur l'activité physique et ses bienfaits, ainsi que de valoriser l'action de nos services.



- **Mailings :**
 - **Newsletter mensuelle pour les adhérents : modèle régional commun** à l'ensemble des SPSTI de Présanse Paca-Corse (envoyée chaque premier mardi du mois).
 - **Quelques mailings spécifiques en fonction des actualités sont également envoyés à nos adhérents (par cible ou au global),** comme par exemple :
 - Valorisation d'événements sur lesquels nous sommes invités : celui organisé en début d'année par la Fédération des entreprises de Propreté (FEP) Sud-Est notamment mais aussi « Parlons Santé » avec la Provence.
 - Mise en avant de l'enquête sur les perturbateurs endocriniens dans le milieu professionnel de la coiffure (enquête INRS à laquelle l'AISMT13 a contribué). Également, de nos enquêtes en santé au travail, notamment celles centralisées par Présanse Paca-Corse sur l'offre socle ou sur la santé des dirigeants.
 - **Bilan chiffré 2025 :**
 - 38.9% de taux d'ouverture moyen sur l'envoi des newsletters mensuelles.
 - Environ 100 nouveaux inscrits à la newsletter via le formulaire disponible sur le site internet, sur la [page newsletter](#).

- **Vitrophanie nouveau centre aéroport**

- **Kakémonos thématiques** pour des sensibilisations et événements externes sur différents risques professionnels

4.4.3. Communication interne et mobilisation de nos collaborateurs :

- Charte graphique et kit de communication
- Trombinoscope
- Signatures mails (bandeaux nominatifs et bandeaux actualités)
- Lettre interne mensuelle
- Livret d'accueil
- Visuels de bienvenue sur le logiciel SIRH
- Gestion du séminaire interne annuel et accompagnement communication sur le séminaire des assistants médicaux
- Créations goodies (visuels pour bodys en cadeau de naissance et pour les tote-bag en cadeau de bienvenue aux nouveaux collaborateurs...)
- Système de réservation des kakémonos pour les collaborateurs
- Création de supports interne : état d'avancement de certaines fiches actions du projet de service ou encore présentation de la commission de coordination.

5. ACTIONS PARTENARIATS INSTITUTIONNELS

5.1. CPOM

Dans le cadre de notre CPOM, nous avons poursuivi en 2025 le renforcement de nos actions en matière de **prévention de la désinsertion professionnelle** (PDP) et de **maîtrise du risque chimique**, en structurant des dispositifs d'accompagnement individualisés, en développant l'expertise pluridisciplinaire et en intensifiant les démarches de sensibilisation et d'évaluation auprès des entreprises adhérentes.

54 actions ont été menées par la **Cellule PDP** : sensibilisations, analyses de situation et ateliers.

69 adhérents de l'AISMT13 ont été touchés par ces actions.

115 salariés ont participé aux ateliers :

- Atelier « dispositifs d'évolution professionnelle »
- Atelier « dynamiser ses ressources pour mieux rebondir »
- Atelier « inaptitude, et après ? »
- Atelier « Comprendre les contraintes physiques pour les réduire au quotidien »
- Atelier « retraite (+55 ans) ».
- Atelier « sommeil cassé, fatigue chronique, douleurs diffuses...Le coupable se cache-t-il dans notre assiette ? »

Concernant le **Risque Chimique**, les sensibilisations inter et intra entreprises ont permis de toucher près de **200** salariés.

5.2. Participation au PRST4

Durant l'année 2025, les acteurs régionaux, incluant l'AISMT13, se sont mobilisés autour des priorités définies en matière de prévention des risques professionnels.

Cela s'est traduit par l'émergence d'un **annuaire de tous les partenaires des cellules de maintien en emploi** (SPSTI, CARSAT, ULTRAMARIN, MSA...) et par une **Charte du Maintien en Emploi** qui sera renouvelée le 8 avril 2026.

Les actions conduites ont permis de consolider la dynamique partenariale, d'intensifier l'accompagnement des entreprises et de structurer des démarches ciblées sur les risques prioritaires (risque chimique et prévention de la désinsertion professionnelle).

5.3. Participation au réseau Présanse

Présanse est l'organisation nationale qui représente et fédère les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), porte leur voix auprès des pouvoirs publics et pilote des travaux collectifs visant à harmoniser les pratiques et à renforcer la qualité des actions de prévention sur l'ensemble du territoire.

Tout au long de l'année écoulée, l'AISMT13 s'est pleinement investi dans le fonctionnement et les travaux de Présanse, tant au niveau régional que national, en contribuant activement aux groupes de travail, aux instances de gouvernance et aux réflexions stratégiques visant à faire évoluer la santé au travail :

PRESANSE NATIONAL

- Participation du Président Monsieur Hervé de VEYRAC aux réunions des Présidents
- Participation de la Directrice Madame Isabelle HOCHART au Comité des Directeurs
- Participation de la Directrice des Ressources Humaines Madame Sandra LEBRET à la Commission RH
- Participation du Responsable Qualité Monsieur William HERRERO à la Commission Certification SPEC2217
- Participation du Médecin Référent Dr Edith GRIFFATON aux réunions des Médecins Référents Présence des membres du Comité de Direction aux Journées Santé Travail en octobre 2026

PRESANSE PACA Corse

L'association fédère les 16 SPSTI de Provence-Alpes-Côte d'Azur et de Corse, coordonne leurs actions, porte des positions communes auprès des partenaires institutionnels et contribue au déploiement des orientations nationales en matière de santé au travail sur le territoire.

- Présidence de Présanse Paca-c assurée par le Président de l'AISMT13 Monsieur Hervé de VEYRAC
- Participation du Président Monsieur Hervé de VEYRAC et de la Directrice Madame Isabelle HOCHART aux instances de gouvernance (Conseil d'Administration et Assemblée Générale)
- Participation de la Directrice Madame Isabelle HOCHART aux réunions des Directeurs
- Animation du réseau des Assistants Sociaux et des Chargés de Cellule Maintien en Emploi par Vanessa BONNOT (ASMI)
- Participation du Dr Danielle CHARRIER aux réunions des référents Thésaurus
- Participation des chargées de Communication Mesdames Charlotte GALAUP et Myriam MENETEAU aux réunions de coordination régionale

5.4. Nouvelles conventions 2025

- **CARSAT : convention sur le Panier de Collaboration**

La CARSAT Sud-Est et l'AISMT13 ont signé une convention d'adhésion visant à **organiser** les relations opérationnelles et à **coordonner** les actions territoriales en matière de prévention, plus particulièrement sur les thématiques suivantes : **TMS**, **risques chimiques**, **communication** et **TPE**.

- **CPTS : 6 nouveaux partenariats signés**

Les Communautés Professionnelles Territoriales de Santé sont des **réseaux de médecins et soignants** (libéraux, hospitaliers, médico-sociaux, pharmaciens...) qui s'organisent pour répondre à des besoins de santé identifiés sur un même territoire.

En 2025, des conventions de partenariat ont été signées avec les CPTS suivantes : Actes Santé, Pays d'Arles, Itinéraire Santé, Pays d'Aubagne et de l'Etoile, Val Durance et Vignes et Calanques.

- **SPSTN : convention de partenariat relative aux visites en présentiel des salariés de la branche du secteur de l'emploi à domicile et du particulier employeur**

Le SPSTN est le service de prévention et de santé au travail national à compétence fermée, spécifiquement dédié à la branche du **secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile**.

Fin 2025, l'AISMT13 et le SPSTN ont signé une convention définissant les modalités pour recevoir les salariés pour lesquels **une visite en présentiel** est requise (protocole de coordination).

6. VOLET FINANCIER



au 31.12.2025

BILAN

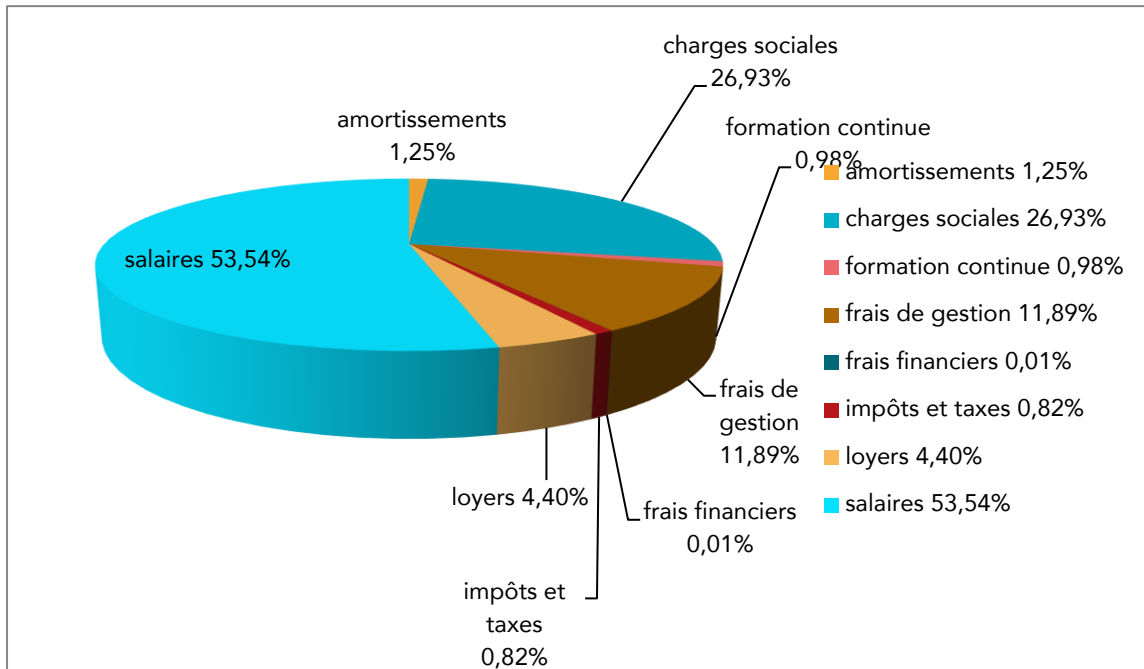
	BRUT	NET
> Total actif immobilisé	7 609 032,00 €	3 057 653,00 €
• Dont immobilisations incorporelles	137 868,00 €	- €
• Dont immobilisations corporelles	6 478 804,00 €	2 065 294,00 €
• Dont immobilisations financières	992 359,00 €	992 359,00 €
> Total actif circulant	6 434 668,00 €	5 909 477,00 €
> Total fonds propres		4 672 764,00 €

COMPTE DE RÉSULTAT

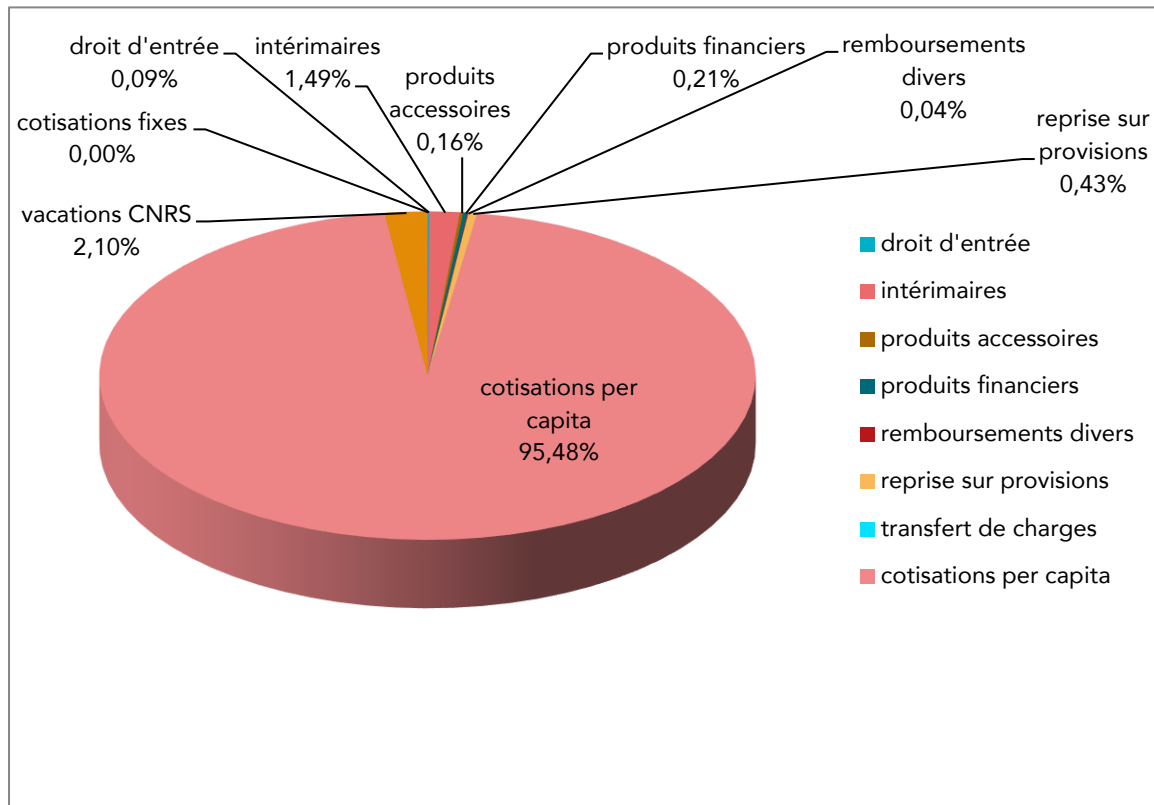
> Produits d'exploitation	23 499 181,00 €
• Dont cotisations	23 073 947,00 €
• Dont autres prestations	2 067,00 €
• Dont reprise sur amortissements et autres produits	423 167,00 €
> Charges d'exploitation	23 161 420,00 €
• Dont salaires et charges sociales	18 173 144,00 €
• Dont achats et charges externes	3 858 574,00 €
• Dont impôts et taxes	314 336,00 €
• Dont amortissements, provisions et autres charges	815 366,00 €

RÉSULTAT D'EXPLOITATION **337 761,00 €****RÉSULTAT NET APRÈS IMPÔTS** **275 124,00 €**

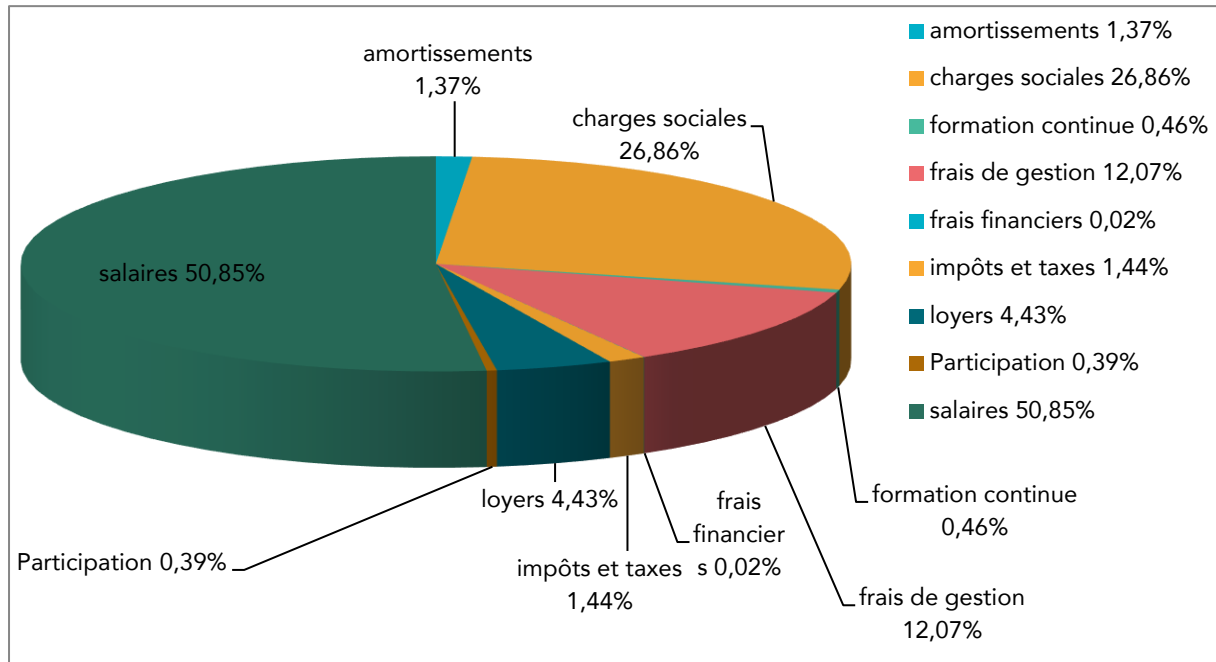
• CHARGES BUDGET 2025



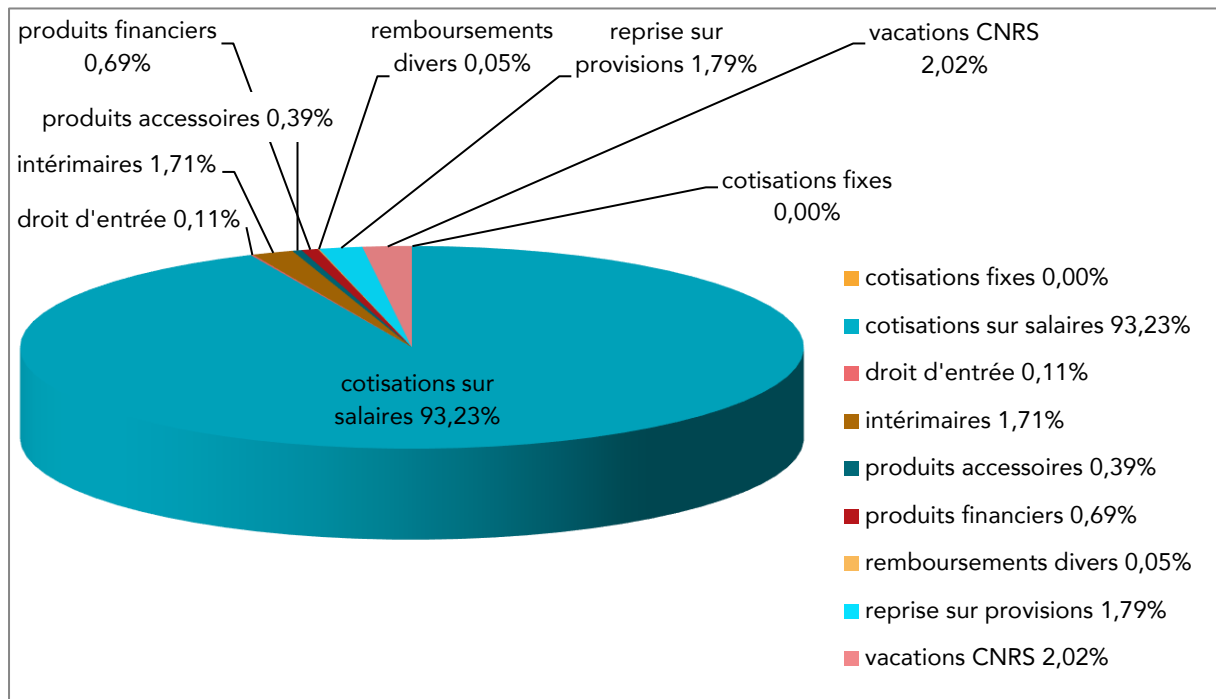
• PRODUITS BUDGET 2025



• CHARGES REALISEES 2025



• PRODUITS REALISES 2025



7. POLITIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE ET CERTIFICATION SPEC 2217

7.1. Politique d'Amélioration Continue

Durant toute l'année 2025, l'AISMT13 a poursuivi son engagement dans l'amélioration continue, autour de trois axes principaux :

- **AXE 1 : Poursuite de la réduction du retard du suivi individuel de l'état de santé des salariés**
 - Respect des objectifs : 7 visites / vacation pour les Médecins du travail et les IDEST;
 - Amélioration de la planification des MT et IDEST avec la maximisation du taux d'occupation des créneaux de RDV disponibles.

- **AXE 2 : Réalisation et traçabilité des AMT (Actions en Milieu de Travail)**
 - Traçabilité des AMT
 - Se doter de moyens de pilotage mensuel permettant l'analyse d'une année sur l'autre pour chaque métier en tenant compte de ses spécificités propres ;
 - Déterminer les différents types d'objectifs (de résultats, de moyens, individuels...) à atteindre pour avoir la capacité d'apprécier et d'évaluer les résultats.
 - Augmentation du nombre de création des fiches d'entreprises des primo-adhérents
 - Par le suivi des FE créées pour les Primo-Adhérents ;
 - Par la traçabilité des adhérents refusant les RDV sur site pour l'élaboration de la FE ;
 - Par l'optimisation de l'outil MAP.
 - Réalisation d'une action de prévention primaire (APP) pour chaque adhérent, au moins une fois tous les quatre ans
 - L'objectif était la réalisation d'une APP sur 25 % de nos adhérents en 2025 ;
 - La détermination des AMT qui seront comptabilisées comme des actions de prévention primaires ;
 - L'analyse des AMT 2025 afin de déterminer le nombre d'APP réalisées et de fixer un objectif SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporellement défini) pour l'année 2026.

- **AXE 3 : PDP (Prévention de la désinsertion Professionnelle)**
 - Mise en place de la feuille de route de la CPDP

7.2. Certification AFNOR SPEC2217- niveau 1

L'audit de certification SPEC 2217 s'est déroulé du 13 au 16 octobre 2025 et s'est conclu sur un **avis extrêmement favorable**. Il souligne que les équipes ont fait preuve d'un réel engagement et d'un grand professionnalisme. Fait assez rare pour être souligné : **aucune non-conformité n'a été relevée** (sur les 96 exigences attendues).

L'AISMT13 est désormais officiellement certifiée niveau 1 de la SPEC 2217 comme en atteste le certificat ci-dessous :



Ce certificat est la preuve que nous répondons aux exigences du programme de certification des SPSTI, conformément aux textes réglementaires suivants :

- Loi n°2021-1018 visant à renforcer la prévention en santé au travail,
- Décret n°2022-653 du 25/04/2022,
- Décret n°2022-1031 du 20/07/2022,
- Arrêté du 27/07/2023,
- AFNOR SPEC 2217, août 2023,
- Plan de contrôle relatif à la certification des SPSTI par un organisme certificateur tierce partie, juin 2023.

L'obtention du niveau 1 en 2025 n'est pas une finalité, mais la pérennisation d'une dynamique d'amélioration continue. Les équipes vont poursuivre ensemble ce travail pour atteindre le niveau supérieur et, surtout, faire vivre et évoluer le système qualité.

8. PERSPECTIVES & ENGAGEMENTS

- Développer une **culture de la prévention durable** au sein des entreprises et auprès des salariés à travers une dynamique collective.

- Poursuivre la **digitalisation des outils** de prévention et de santé au travail
 - ✓ Nouvelle version de MAP
 - ✓ uEgar
 - Déploiement de l'espace entreprises pour nos adhérents employeurs
 - Déploiement de l'espace My uEgar pour les salariés suivis
 - ✓ DMST : optimisation des transferts

- S'inscrire pleinement dans le **cadre** de nos actions :
 - Offre socle et ses 3 axes clés : prévention des risques professionnels, suivi individuel de l'état de santé des travail, prévention de la désinsertion professionnelle
 - Projet de service et ses 7 priorités d'action
 - CPOM dont les 2 axes sont en cohérence avec notre projet de service : volet commun sur la PDP et volet propre sur la prévention du risque chimique

- Rapprochement avec ST Provence : les discussions initiées en 2025 devraient se poursuivre avec l'objectif de renforcer le maillage territorial sur les Bouches-du-Rhône et d'optimiser nos ressources et moyens au service des entreprises du territoire.

9. GLOSSAIRE

AMT : Action en Milieu de Travail

APP : Action de Prévention Primaire

AT : Accident du Travail

CA : Conseil d'Administration

CC : Commission de Contrôle

CMT : Commission Médico-Technique

CPDP : Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CR : Compte-Rendu

CPRP : Conseiller en Prévention des Risques Professionnels

CSE : Comité Social et Économique

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DMST : Dossier Médical en Santé au Travail

DPST : Démarche de Progrès en Santé au Travail

DREETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

EPST : Équipe Pluridisciplinaire de Santé au Travail

FDS : Fiche de Données de Sécurité

FE : Fiche d'Entreprise

GMAO : Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

IDEST : Infirmier Diplômé d'État en Santé au Travail

INB : Installation Nucléaire de Base

IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

MP : Maladie Professionnelle

MT : Médecin du Travail

OMS : Organisation Mondiale pour la Santé

ORS : Observatoire Régional de Santé

PAE : Procédure d'Autorisation d'Exercice

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PNST : Plan National de Santé au Travail

PRST : Plan Régional de Santé au Travail

QHSE : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail

RDS : Responsable De Secteur

RPS : Risques Psycho-sociaux

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

SIRH : Système d'information en Ressources Humaines

SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

SI : Suivi Individuel

SIG : Suivi Individuel Général

SIA : Suivi Individuel Adapté

SIR : Renforcé

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

TMS : Troubles Musculosquelettiques

TPE : Très Petite Entreprise

VIP : Visite d'information et de Prévention

10. Annexe : bilans détaillés des Fiches Actions

FA 1 : Besoins réglementaires

Suivi individuel et conseils auprès de l'employeur

L'année 2025 a été une période de consolidation et de changement pour la FA1 de l'AISMT13. Notre objectif principal est resté d'améliorer le suivi de la santé des salariés et de conseiller efficacement les employeurs sur leurs besoins réglementaires.

Les points clés de l'année 2025

- **Un meilleur accueil des entreprises** : Nous avons lancé un nouveau parcours pour accompagner les nouveaux adhérents dès leur arrivée au sein du service.
- **Une prévention en forte hausse** : Le nombre de salariés bénéficiant d'actions de formation et de prévention a augmenté de **51 %** par rapport à 2024.
- **Une vaccination renforcée** : La Cellule Vaccination a intensifié ses campagnes pour faciliter l'accès à la prévention pour un plus grand nombre de salariés.
- **Une aide réglementaire** : Nous avons créé des guides simplifiés pour aider les employeurs à déclarer leurs salariés suite au nouveau décret d'avril 2025.

Nos engagements pour 2026

Pour l'année à venir, nous poursuivons notre dynamique autour de trois priorités:

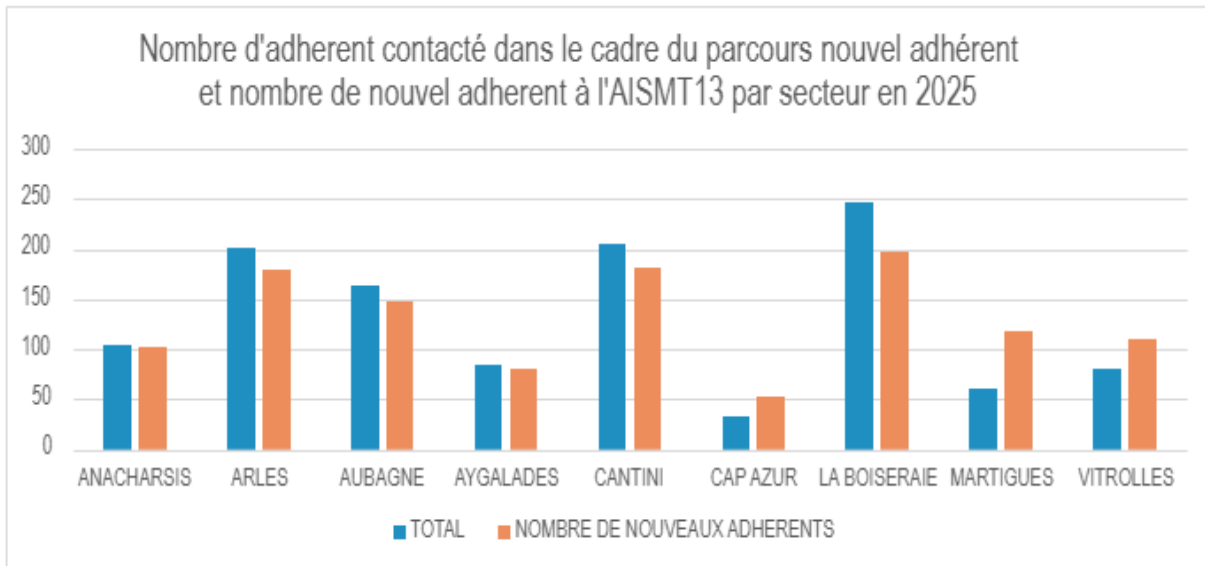
1. **L'inclusion** : Mieux accompagner les salariés qui ne maîtrisent pas le français avec des outils de communication visuels.
2. **L'efficacité** : Finaliser de nouveaux outils pour mieux préparer les visites de fin de carrière.
3. **L'information** : Créer un guide pour informer les salariés sur leur droit de demander une visite médicale en cas de besoin.

Grâce à l'engagement de nos équipes, nous continuons d'agir pour une santé au travail moderne et au plus proche du terrain.

I. BILAN DE L'ANNEE 2025

❖ Nouvel adhérent :

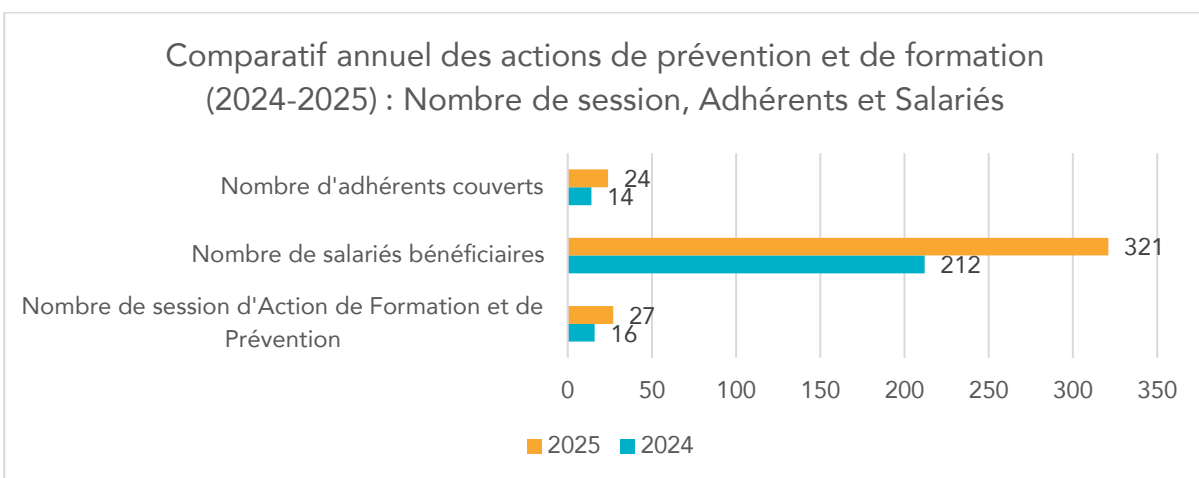
Lancement de la procédure du parcours nouvel adhérent (PRO28) avec une mise en place à partir du 1er janvier 2025.



Pour certains secteurs, le total des procédures réalisées est supérieur au flux des nouveaux adhérents, en raison de l'intégration de cohortes d'adhérents enregistrés au dernier trimestre 2024.

Pour 2026, l'objectif prioritaire du groupe de travail est de pérenniser l'accompagnement de proximité des collaborateurs. Cela se traduira notamment par une aide à la maîtrise des données du logiciel métier et un appui méthodologique à l'organisation au sein des EPST.

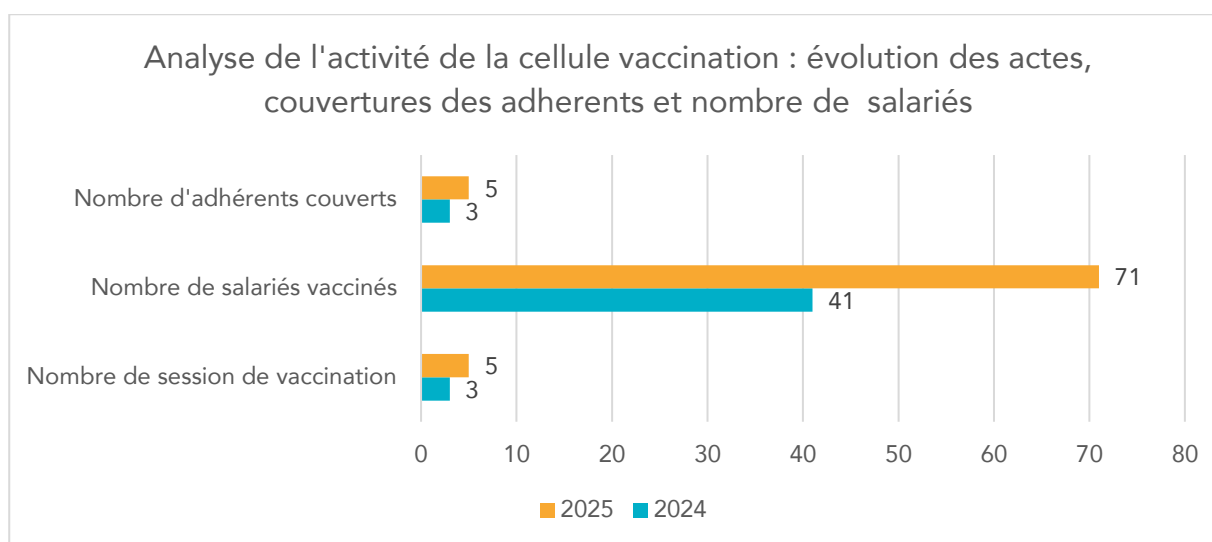
❖ Saisonniers :



L'exercice 2025 marque une **progression constante de l'ensemble de nos indicateurs**. L'augmentation conjointe du nombre d'AMT, du volume d'adhérents couverts et de salariés sensibilisés témoigne d'un renforcement significatif de notre maillage territorial et de l'efficacité de nos actions de prévention. Cette progression se traduit notamment par une hausse de **51%** du nombre de salariés bénéficiant de nos actions de formation et de prévention par rapport à 2024.

Pour l'exercice 2026, la FA1 prévoit de renforcer sa communication estivale afin de promouvoir la culture de prévention. Une campagne de diffusion de nos supports d'information sur les actions de formation et de prévention sera déployée via nos différents canaux, à destination des adhérents et des collaborateurs de l'AISMT13.

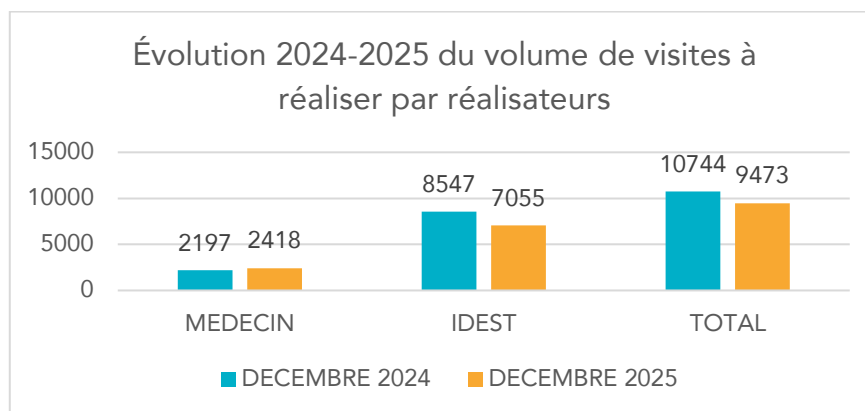
❖ La cellule vaccination :



En 2025, l'activité de la Cellule Vaccination a été marquée par une intensification des campagnes de prévention vaccinale. Grâce à une organisation optimisée, nous avons renforcé l'accompagnement des entreprises adhérentes, facilitant ainsi l'accès à la vaccination pour un nombre croissant de salariés, dans le respect des recommandations de santé au travail.

Les perspectives 2026 visent à généraliser l'appui de la cellule à l'ensemble des secteurs. Pour ce faire, nous intensifierons les échanges avec les équipes pluridisciplinaires (médecins et EPST) pour favoriser l'intégration de la cellule dans leurs pratiques de terrain. Par ailleurs, la campagne de communication vers les entreprises adhérentes sera maintenue pour soutenir la croissance de l'activité.

❖ Visites à réaliser (actes prévisionnels jusqu'au 31/12/2024)



La baisse globale des visites à réaliser est à nuancer par la **sollicitation accrue des médecins du travail**. Cette légère progression de l'activité médicale, à contre-courant de la tendance générale, témoigne d'une **complexification des dossiers de santé au travail** nécessitant une expertise médicale directe (visites de reprise, aménagements de poste, inaptitudes) priorisant ces dernières visites aux visites d'embauche et périodiques.

❖ Déclaration des catégories de salariés :

Dans une démarche d'accompagnement de nos adhérents, nous avons procédé à la **refonte de notre guide explicatif relatif à la déclaration des salariés**. Ce document intègre désormais les évolutions du nouveau décret n°2025-355(19 avril 2025), facilitant ainsi les démarches administratives des employeurs tout en sécurisant la qualité du suivi médical.

❖ Visites pouvant être à l'initiative des salariés :

Perspective 2026 : Conception d'un guide d'information sur la "visite à la demande du salarié". Objectif : renforcer l'information des travailleurs sur leurs droits et faciliter le recours à l'expertise médicale en cas de besoin.

❖ Les visites inclusives : salariés allophones (ne maîtrisant pas la langue française)

L'identification de situations est en légère hausse (+1 par rapport à 2024). La répartition géographique reste stable, confirmant des besoins spécifiques sur les secteurs d'Aubagne, Arles, Vitrolles, Aéroport, Cantini et La Boisseraie.

Pour l'exercice 2026, la FA1 initiera un groupe de travail sur la thématique de l'inclusion lors des visites médicales. L'objectif sera d'améliorer la prise en charge des salariés allophones par le développement de supports de communication visuels ou de méthodes de traduction simplifiées.

❖ Visite post-exposition et fin de carrière :

Sous l'impulsion des IDEST, un projet est en cours concernant les visites de fin de carrière et de fin d'exposition. Ce travail vise à élaborer un recueil d'informations préalable, permettant d'optimiser

l'efficience de la consultation médicale finale. Ce nouvel outil sera finalisé et déployé au cours de l'exercice 2026.

- ❖ Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 (relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail) :

Suite à la parution du décret en 2025, la FA1 s'est mobilisée pour concevoir un outil de décryptage des nouvelles mesures. Ce document, élaboré à l'attention de nos collaborateurs et de nos adhérents, permet de clarifier les particularités du texte afin de garantir une meilleure compréhension des enjeux réglementaires et d'assurer une mise en conformité harmonisée.

II. CONCLUSION

L'exercice 2025 marque pour la FA1 une étape de consolidation et d'adaptation stratégique. Bien que le volume global des visites à réaliser soit en baisse, on observe un recentrage de l'activité des médecins du travail vers les cas les plus complexes. En effet, les médecins ont priorisé les visites de reprise et occasionnelle, au détriment des visites d'embauche et périodiques, afin d'accompagner au mieux le maintien en emploi des salariés les plus fragiles.

Cette année a également été celle de l'accompagnement réglementaire. Grâce au travail de décryptage de la FA1, nous avons pu transformer les contraintes du nouveau décret en opportunités pédagogiques pour nos collaborateurs et nos adhérents, sécurisant ainsi la qualité des déclarations et du suivi.

En 2026, nous entendons poursuivre cette dynamique d'amélioration continue à travers trois axes prioritaires :

1. **L'inclusion** : avec la création d'un groupe de travail dédié aux salariés allophones sur nos secteurs clés (Aubagne, Arles, Vitrolles, Aéroport et Marseille), afin de lever les barrières linguistiques lors des échanges médicaux.
2. **L'efficience** : par la finalisation du protocole de recueil de données impulsé par les IDEST, optimisant ainsi la préparation des visites de fin de carrière.
3. **La transparence** : avec le développement de nouveaux supports d'information facilitant la compréhension et le recours aux visites à la demande par les salariés.

Forts de l'engagement de nos équipes pluridisciplinaires, nous abordons l'année 2026 avec la volonté de renforcer notre proximité avec les entreprises et de garantir à chaque salarié un parcours de santé au travail expert, moderne et équitable.

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

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

- Création de livrable
- MAJ du questionnaire RPS pour l'intégration dans la FE
- Création de supports type Flyers (STOP RPS)
- Rencontre MAP pour ajustements des items en lien avec les RPS
- Sensibilisations internes (CPRP et IDEST) : Présentation des RPS et des outils

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

Travaux sur la santé mentale :

- Création de livrable
- Fiche synthèse
- Quizz + vidéo pour permettre une sensibilisation salle d'attente ou en entreprise
- Support d'animation de sensibilisation en intra

Travaux sur les addictions :

- Mise à jour de nos outils d'orientation
- Webinaire de sensibilisation à destination de nos adhérents : "consommations de substances psychoactives au travail : enjeux juridiques et médicaux" avec la participation de M^o Cohen

3. Accompagner les adhérents dans la gestion des évènements graves

- Création de livrables :
- Fiches de prévention primaire pour prévenir au mieux la venue d'un évènement grave (terminé, en vert)
 - Que faire pour prévenir l'évènement grave en lien avec le risque d'agression ?
 - Que faire pour prévenir l'évènement grave en lien avec l'utilisation de machines ?
- Création d'une cellule évènement grave permettant d'intervenir en entreprise en binôme :
 - Recrutement de volontaires par secteur
 - Formation des nouveaux membres
 - Interventions en binômes
 - Une réunion d'intervision

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

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

Création de livrables :

Supports de sensibilisation réalisés sur :

- La prévention du Burn Out (atelier inter entreprise)
- La prévention des conduites addictives en contexte professionnel
- La prévention/gestion des conduites agressives
- Gestion du stress
- 2 ateliers construits et animés en lien avec la FA6 Prévention de la Désinsertion Professionnelle :
 - Atelier version employeur
 - Atelier version salarié.
- Le succès rencontré permet de reconduire ces ateliers sur 2026

A venir 2026 :

- Groupe de travail portant sur les impacts émotionnels liés au déploiement de l'IA,
- Déploiement d'une mallette addiction

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

- Constitution d'un groupe de travail (2025) : travaux à venir (sensibilisation salle d'attente, supports d'information).

FA 3 : Risques émergents : défis d'aujourd'hui et de demain (lumière bleue, perturbateurs endocriniens, nanoparticules, télétravail, champs électromagnétiques, risque biologique)

Référente : Dr Valérie SPINELLI

Actions autour de la sédentarité :

- JST 2025 : actions de sensibilisation dans les salles d'attente de nos centres médicaux aux risques de la sédentarité au travail pendant la semaine des RST 2025, du 24 au 28 mars 2025.
- Salon de l'UPE 13 Marseille 15 octobre = sédentarité

3 Sensibilisations en interne (présentiel et webinaires)

- L'Intelligence Artificielle le 14 janvier et le 30 septembre
- Voice picking 25 février 2025

Sensibilisation externe

- Voice picking = participation à la journée des IDEST pour la SOMETRAV (journée du 07/10/2025)

Perturbateurs endocriniens en lien avec la FA7

- Démarrage de l'enquête INRS sur le résorcinol avec au préalable formation interne par groupe métier (IDEST, CPRP, Médecins)

Alertes sanitaires ciblées en interne

- Grippe aviaire et porcine suite alerte DGS urgent
 - Mail interne le 11/02/2025
 - Alerte SACPA 11/02/2025
 - DGS grippe aviaire mail interne 9/10/2025

Information interne pour la participation à la consultation citoyenne IA du 16 décembre 2025

FA 4 : Travailleurs intérimaires : améliorer le suivi individuel en santé et sécurité au travail

I. Composition du groupe

Référentes

Docteur Elisabeth IBERT, Médecin du travail

Docteur Raphaëlle AGOSTINI, Médecin du travail

Madame Marianne CAZENTRE, Chargée des Relations Adhérents

Membres

Monsieur Aymeric DELON (IDEST)

Madame Ingrid GRECO (Assistante de gestion Secteur Intérim)

Madame Cécile LAFOREST (CPRP)

II. Réunions du groupe

Les réunions se sont tenues :

- 21 janvier
- 1^{er} avril
- 03 juin
- 21 octobre

III. Objectifs du projet de service 2023-2027

Les objectifs concernant la Fiche Action 4 sont :

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

IV. Actions

1. Prévenir les risques professionnels

- Connaître les entreprises utilisatrices et les postes de travail où sont missionnés les salariés intérimaires
- Informer/sensibiliser aux risques professionnels les agences d'emploi, les entreprises utilisatrices et les salariés intérimaires par la conduite d'actions de prévention

- Mettre en place une collaboration pérenne entre les préventeurs concernés = agences d'emploi, entreprises utilisatrices, PRISM'EMPLOI, Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité au Travail (CPNSST)
- Promouvoir les outils d'aide développés par les branches professionnelles, les SPSTI, l'AISMT13 (= portail intérimaire, fiche régionale, CARSAT-SE...)

2. Surveiller l'état de santé des salariés intérimaires

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

3. Prévenir la désinsertion professionnelle

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

V. Bilan 2025

- Rencontres avec les AE : retours positifs (les AE sont dans l'attente de ce type d'échange)
- Renfort médecin 100% intérim
- Participation en tant qu'invité à la journée 100% intérim – FASTT/ASTBTP13
- Construction de la journée 100% intérim – AISMT13
- Modification de la fiche de renseignement à la suite du décret du 1^{er} octobre

Visites 2025

Intérim	Nb	Fact € HT	Total
Visites 1er T	832	104 000 €	117 875 €
Absences 1er T	111	13 875 €	
Visites 2eme T	557	69 625 €	83 750 €
Absences 2eme T	113	14 125 €	
Visites 3eme T	666	83 250 €	102 125 €
Absences 3eme T	151	18 875 €	
Visites 4eme T	578	72 250 €	87 375 €
Absences 4eme T	121	15 125 €	
Régul annuelle du 06/01 - vis	70	8 750 €	13 625 €
Régul annuelle du 06/01 - abs	39	4 875 €	
TOTAL Visites	2703	337 875 €	404 750 €
Total ABS	535	66 875 €	
TOTAL	3238	404 750 €	

VI. Forces et faiblesses

1. Les Forces

- Nouvelle organisation = hausse des visites + retours positifs des AE
- Service Intérimaires renforcé (2 gestionnaires dédiées)
- Mise en place de vacances 100% intérimaires
- Augmentation des créneaux IDEST

2. Les Faiblesses

- Créneaux médecins non disponibles sur certains centres
- Manque de temps pour rencontrer les agences
- Précarité du secteur Intérim (méconnaissance des risques, méconnaissance des UE) et turnover des salariés permanents
- Pas d'action de prévention

VII. Prévisions 2026 :

- Organisation d'une journée 100 % intérim alliant visites médicales/entretiens infirmiers et action de prévention par des CPRP en salle d'attente
- Refaire la page Intérimaires de notre site internet
- Collaboration avec PRISM'EMPLOI
- Finalisation de la fiche de renseignements à la suite du décret
- Proposition d'actions de sensibilisation sur des thématiques différentes = bruit, addictions, hygiène de vie alimentation/sommeil, travail sur écran, TMS ...
- Elaborer des flyers sur chaque thématique et les diffuser auprès des AE

FA 5 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Référente de la FA : Laurence MARTINEZ – médecin coordonnateur PDP

Participants :

Laurence ESCOFFIER – CPRP

Haude BRAULT - IPRP (sortie de l'AISMT13)

Florence CHIRON - IDEST

Delphine BESNARD - IDEST

Laurence DE CARO - IDEST

Victoria KRIKORIAN - Assistante médicale

Véronique BONNIERE - IDEST

Nathalie RE-DUMAZET - MDT

Filomène GIGLIO - responsable opérationnelle CPDP

Alice LOISON - psychologue du travail

Anaïs CASANOVA - IDEST

Danielle BARROYER - MDT

Aurore ROCHE - IDEST

Le bilan ci-dessous présente les actions menées par les membres de la fiche action PDP tout au long de l'année 2025. Au sein de la fiche action, plusieurs groupes de travail ont été effectués. Certains sont aujourd'hui finalisés et fermés et d'autres s'ouvrent. Il y a eu plusieurs mouvements de personnes dans cette fiche avec des entrées et des sorties.

1. Atelier aides à domicile :

L'atelier est en autonomie. On peut le trouver via le lien suivant :

<G:\4. Projet de service\2023-2028\FA5 - Prévention de la désinsertion professionnelle\Atelier aides à domicile>

Les personnes intéressées peuvent utiliser les films des scénettes au lieu de les jouer le jour J (les demander au besoin à la référente FA).

Un ajustement à la demi-journée a été fait pour les entreprises ne pouvant pas libérer leurs salariés une journée complète.

2. Enquête PDP à 1 an :

Tous les documents permettant de commencer cette enquête sont enregistrés dans :

[G:\4. Projet de service\2023-2028\FA5 - Prévention de la désinsertion professionnelle](#)

Cette action a pour objectif de :

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

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

Pour rappel, les salariés rappelés sont requêtés par type de conclusion : inaptitude/restrictions/aménagements de poste.

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

Les membres de la fiche action sensibiliseront les IDEST lors de la réunion infirmiers du 12/02/26.

3. Indice de Risque Prévention de la Désinsertion Professionnelle Adhérent = PREDEP :

Le questionnaire PREDEP a été revu par la cellule PDP en collaboration avec le SPSTI ST Provence. Actuellement, il est prévu de l'expérimenter via la Cellule PDP avec les primo-adhérents.

Ce questionnaire a pour but de repérer les entreprises pour lesquelles le risque de désinsertion professionnelle des salariés est élevé. Les employeurs ayant répondu au questionnaire l'enverront à cme@aismt13.fr. La Cellule pourra alors classer les entreprises en :

- Risque fort
- Risque modéré
- Risque faible

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

4. Rapprochement des médecins de soins

a. CPTS :

Le groupe de travail s'est rapproché des CPTS des Bouches du Rhône. Ces CPTS ont pour missions :

- Développement de l'accès aux soins
 - Développement de parcours santé patients
 - Missions/actions de prévention
 - Mission d'amélioration de la qualité et de la pertinence des soins
 - Développement de l'attractivité du territoire
 - Gestion de crise sanitaire
-
- 6 conventions ont été signées avec **Aubagne et Etoile, Actes santé, Itinéraire Santé, Pays d'Arles, Val Durance, Vigne et Calanques.**

 - Ces conventions ont permis de réaliser des actions multiples :
 - o Participation à un atelier de sensibilisation à la PDP dans le cadre de la souffrance au travail pour les adhérents CPTS Val Durance le 27/02/25
 - o Participation à une réunion partenariale avec CARSAT Sud-Est, France Travail, MSA, Cap emploi et CPTS Val Durance le 11/03/25
 - o Participation aux ateliers salle d'attente de l'AISMT 13 pour la prévention du cancer colorectal le 31/03/25
 - o Participation à une conférence sur l'épuisement professionnel le 15/05/25
 - o Participation à l'AG de la CPTS Itinéraires Santé le 20/05/25
 - o Participation au grand forum des partenaires le 23/05/25
 - o Participation à un atelier de sensibilisation à la PDP pour les pharmaciens adhérents à la CPTS Initiatives santé le 27/05/25
 - o Participation à la soirée annuelle de la CPTS Initiatives Sante le 12/06/25

 - Un mail récapitulatif sur les CPTS a été adressé aux collaborateurs de l'AISMT 13 avec le tableau Excel regroupant toutes les CPTS du département, rattachées à chaque ville du

département. Ceci permet une orientation de salariés en rupture de parcours de soins vers un médecin de soins. Ont également été inclus les informations sur les dispositifs SAS et CESAM.

b. Rapprochement médecin psychiatre :

Rapprochement avec l'hôpital de jour « LE PRELUDE », à la clinique St-Michel à Aubagne, qui propose un projet thérapeutique individualisé aux personnes en souffrance psychique. Un parcours spécifique pour le personnel de soins a également été développé.

Suite à une réunion avec l'équipe du Prélude, il a été proposé de :

- ✓ Permettre à la Cellule PDP, si elle l'estime nécessaire, d'orienter vers cette structure les salariés en souffrance psychique pour une évaluation en vue d'une éventuelle intégration du programme HDJ.
- ✓ Créer une « charte » rappelant les rôles de chaque professionnel de santé (psychiatre et médecin du travail).
- ✓ Intervenir, via les CPTS auprès de médecins psychiatres pour présenter les SPSTI, les médecins du travail et leur rôle dans le cadre des risques psycho-sociaux.
- ✓ Faire intervenir la CPDP, sous réserve de convention signée entre les deux services, auprès des intervenants en HDJ du programme existant pour les soignants.

5. Ateliers PDP/RPS (Rapprochement FA PDP et FA RPS)

a. Ateliers salariés : « Bien dans son poste, bien dans sa tête ! »

Un atelier a été dispensé le 25/09/25 sur Cantini en interprofessionnel. Il était ouvert à 10 salariés et s'est déroulé, comme prévu, avec 6 salariés venant du secteur tertiaire essentiellement.

Suite à cette expérimentation, il a été décidé de déployer en 2026 cet atelier en interprofessionnel sur 4 secteurs Arles, Vitrolles, Marseille, Aubagne.

b. Atelier employeurs : « RPS : comprendre et agir pour éviter la désinsertion professionnelle - Atelier pour les dirigeants. »

Un atelier a été dispensé le 25/09/25 pour le groupe KORIAN. Il était ouvert à tous les directeurs d'établissements. L'atelier n'a pas pu se dérouler comme prévu car très vite, les participants ont débordé sur leurs situations personnelles, l'organisation de l'entreprise, les difficultés rencontrées. Cet atelier s'est finalement transformé en groupe de paroles.

Suite à cette expérimentation, il a été décidé que l'atelier serait dorénavant dispensé à des gérants d'entreprises uniquement et en interprofessionnel afin de respecter le cadre d'intervention prévu.

Un nouvel atelier sera proposé en 2026 sur Vitrolles.

6. Perspectives 2026

Afin de répondre aux actions définies par le projet de service et le CPOM, 2 GT ont été ouverts, l'un sur les addictions et l'autre sur les séniors.

a. GT addictions (en collaboration avec la FA RPS) :

Le groupe a proposé dans un premier temps une intervention de Maître Cohen le 30/09/25 aux médecins du travail afin de leur rappeler le cadre réglementaire et le rôle des médecins.

Un atelier destiné aux adhérents a, par la suite, été proposé le 26/01/2026.

b. GT séniors :

Création d'un atelier à destination des seniors en collaboration la Cellule PDP.

c. GT médecins de soins :

- Le groupe s'oriente vers une sensibilisation plus spécifique tournée vers les personnes atteintes de troubles DYS : : atelier employeur en cours de création.
- Des interventions via la CPTS du Pays d'Arles auprès des professionnels de santé des Maisons de Santé du secteur sont prévues en 2026 avec travail à partir d'étude de cas.

d. GT Ateliers PDP/RPS :

Déploiement des ateliers PDP/RPS salariés et employeurs.

FA 6 : Troubles Musculosquelettiques (TMS)

2025, milieu du cycle PDS, année de consolidation des actions de terrain

Après une année 2024 de concrétisation des premières actions en entreprise dans le secteur de l'aide à domicile, 2025 a notamment permis de déployer les ateliers de sensibilisation des salariées conformément à l'objectif visé, et de compléter le plan d'action en direction des responsables de structures.

Les résultats des 4 actions terminées en 2025

Plus précisément, 4 actions ont été conclues en 2025, dont les fiches de synthèse sont annexées, produisant les résultats suivants :

1. Etude exploratoire par une EPST de la possibilité de produire des données en participant à un « Evrest en entreprise » pour le secteur de l'aide à domicile. Ce qui a donné lieu à une élaboration des critères d'inclusion des salariés dans l'enquête, des modalités d'organisation puis à un test par convocation d'un tiers environ de l'effectif ciblé. La décision reste à prendre début 2026 d'une éventuelle mise en œuvre, en fonction des disponibilités de l'EPST,
2. Animation de 4 sessions de l'atelier TMS-PDP de sensibilisation des salarié(e)s aides à domicile pour des adhérents situés à Marseille, Port de Bouc, Vitrolles et Aubagne,
3. Identification de 2 entreprises adhérentes ayant intégré des exosquelettes de type maintien lombaire et/ou soutien d'épaule, ainsi que d'une autre en cours de réflexion,
4. Préparation d'une action-pilote d'accompagnement au développement d'équipes semi-autonomes dans le secteur de l'aide à domicile. Ce qui a conduit à finaliser le contenu d'une formation-action pour 2 IPRP (psychologue et ergonome), et à communiquer auprès des adhérents de cette branche d'activité, dont 2 ont manifesté leur intérêt à bénéficier d'un accompagnement sur ce sujet en 2026.

Les perspectives pour 2026

Dans la dynamique de notre participation à une meilleure prévention des TMS chez les aides à domicile :

- Poursuite des ateliers TMS-PDP avec à nouveau un objectif de 4 sessions,
- Réalisation de l'action pilote d'accompagnement au développement d'équipes semi-autonomes auprès de 2 adhérents, dans un format compatible avec l'offre socle.

Dans le prolongement des autres actions 2025 :

- Exosquelettes : documenter les 3 cas repérés et diffuser en interne des informations anonymisées sur leurs intérêts et limites,

- Evrest en entreprise » pour le secteur de l'aide à domicile : si possible pour l'EPST volontaire, réaliser l'enquête.

Enfin, pour préparer la dernière partie du cycle PDS, explorer 2 nouveaux sujets :

- Dans le cadre de l'objectif général Promouvoir les meilleurs outils de dépistage, d'analyse et de prévention des TMS (OG2) : Evaluer l'opportunité de mener une action relative au volet Adaptations de postes de la Subvention Prévention des Risques Ergonomiques (FIPU).
- Dans le cadre de l'objectif général Agir de façon ciblée en direction de populations à risques particuliers de TMS (OG1) : Etudier la possibilité de construire une action en direction du secteur du commerce.

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

- Référent de la Fiche Action :
- Laurent MARZIALE – IPRP

- Participants à la Fiche Action :
- Emile BADIEL - CPRP
- Danielle CHARRIER – Médecin du travail
- Séverine DOMALLAIN – IPRP
- Marc GISSLER – CPRP
- Ludovic LORCET – IPRP

Contexte :

En région PACA, les risques chimiques sont la deuxième cause de maladies professionnelles.

L'accompagnement des TPE-PME dans leur gestion de ces risques est dans nos priorités d'actions.

Objectifs :

- Promouvoir la culture de la « prévention primaire » du risque chimique
- Approche générale de la prévention du risque chimique : méthodologie
- Faire monter en compétence des personnes ressources sur le risque chimique
- Prendre en compte les risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux)
- Améliorer la traçabilité des expositions des salariés au risque chimique (polyexposition).

Bilan 2025 :

- Ateliers en inter et en intra sur le risque chimique. En intra, près de **200 salariés sensibilisés** cette année. En inter-entreprises, **4 ateliers** réalisés (12 participants).
- Compétence formation spécifique pour les diisocyanates désormais acquise : mise en pratique récemment. Animation de **2 sessions de formations** en décembre. **15 salariés formés**.
- Sensibilisation médecins du travail au sujet de la surveillance biologique des expositions aux agents chimiques pour des situations exposants les salariés à des contaminants retrouvables dans les IBE. Conseils au médecin lors de situations repérées (**4 situations de conseils** en 2025)
- Projet PE résorcinol dans l'activité de la coiffure (lien FA3 et FA7 ; PRST 4 PACA FA 31) : repérage des adhérents potentiels participants en cours.
- **Développement** par le prestataire Quarks d'une application « **Composcan** » pour la lecture des étiquettes des produits cosmétiques pour l'analyse de la composition avec intégration dans le logiciel Quarks (en collaboration avec homologues des autres SPSTI utilisant le logiciel Quarks). Développement lancé au dernier trimestre et **présentation du logiciel quarks dans tous les secteurs** sur participation volontaire des médecins et IDEST. Mise à jour de la **liste des perturbateurs endocriniens** sur Quarks.

AISMT13



SANTÉ
AU TRAVAIL

AISMT13

prévenir
les risques
professionnels