



Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

RAPPORT D'ACTIVITE 2025

Présenté à la commission de contrôle et au conseil d'administration le 6 mai 2026

Présenté pour avis à commission médico-technique le 29 avril 2026

2025 : une année de consolidation et de renouveau

L'année 2025 aura été marquée par deux événements structurants pour le SIST du Libournais : l'obtention de la certification niveau 1 et l'arrivée d'une nouvelle présidente.

La certification, première du genre pour l'ensemble des SPSTI, a représenté un effort collectif considérable, porté avec engagement par l'ensemble des collaborateurs du service. Le résultat : un audit réussi avec neuf points forts relevés par l'auditeur, à la hauteur de cet investissement. La présidente a tenu à saluer cet engagement collectif. Il ouvre la voie au niveau 2, dont la préparation s'engage dès 2026.

L'arrivée de Madame RONDOT à la présidence, effective à partir de septembre 2025, s'inscrit dans une double logique : la continuité des missions et des acquis construits ces dernières années, et l'impulsion d'une nouvelle dynamique, qui se concrétisera notamment par le renouvellement du conseil d'administration et de la commission de contrôle en 2026.

L'année qui s'ouvre sera celle de la mise en œuvre du CPOM 2026–2030, de la progression vers le niveau 2 de la certification et du lancement de la campagne de prévention sur le risque chimique. Elle s'appuiera sur un service qui, malgré les contraintes traversées, a su tenir ses missions et construire des bases solides pour les années à venir.

SOMMAIRE

I. Gouvernance et organisation du service	5
I.1 Conseil d'administration.....	5
I.2 Commission de contrôle.....	6
I.3 Commission médico-technique (CMT)	6
I.4 Organigramme	7
II. Ressources et moyens	8
II.1 Implantation territoriale.....	8
II.2 Ressources humaines.....	8
II.3 Ressources financières – éléments de synthèse.....	10
II.4 Systèmes d'information et outils	10
III. Réalisation des missions	11
III.1 Périmètre du service (au 31/12/2025)	11
III.2 Suivi individuel des travailleurs.....	12
III.3 Prévention des risques professionnels en milieu de travail.....	13
III.4 Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).....	15
III.5 Offre Complémentaire - Formation SST	17
IV. Projet de service	18
V. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)	20
VI. Certification et démarche qualité	21
VII. Partenariats et ancrage territorial	23
VIII. Perspectives et objectifs pour l'exercice suivant	24

I. Gouvernance et organisation du service

I.1 Conseil d'administration

Présidente : Raphaëlle RONDOT (depuis le 25/06/2025), MEDEF
Présidente déléguée : Myriam DONNE, MEDEF
Vice-président : VACANT
Trésorier : Sylvain VIGNERON, CFDT
Secrétaire : François TAFFOUREAU, MEDEF
Membres employeurs : Diane MAURIANGE, MEDEF
Pierre LAURENT, MEDEF
Richard MINNE, CPME
Membres salariés : Pascal PANATIE, CFTC
Valérie GRELOT, CFDT
Alexandra RIBEYREY, CGT
Frédéric BERCE, CGT

Élément	Données de l'exercice
Nombre de réunions tenues	4
Principales décisions	Bilan activité 2024 – Signature charte mandataire - Désignation trésorier suppléant - Point financier – Vote relatif à la Présidence du C.A. - Désignation nouvelle Présidence - Bilan financier et expertise comptable – Cotisations 2026 – Modification du règlement intérieur - certification - Bâtiment
Évolutions statutaires ou réglementaires	OUI règlement intérieur : ajustements réglementaires, clarification du mode de fonctionnement, procédure de déclaration des salariés

Commission de contrôle

Représentant employeurs MEDEF : Diane MAURIANGE, Secrétaire

Pierre LAURENT

Myriam DONNE

Représentant employeur CPME : Richard MINNE

Représentant désignés par la CGT : Valérie GRELAUD, Présidente

Alexandre RIBEYREY

Représentant désignés par la CFDT : Sylvain VIGNERON, Trésorier

Représentant désigné par la CFTC : Pascal PANATIE

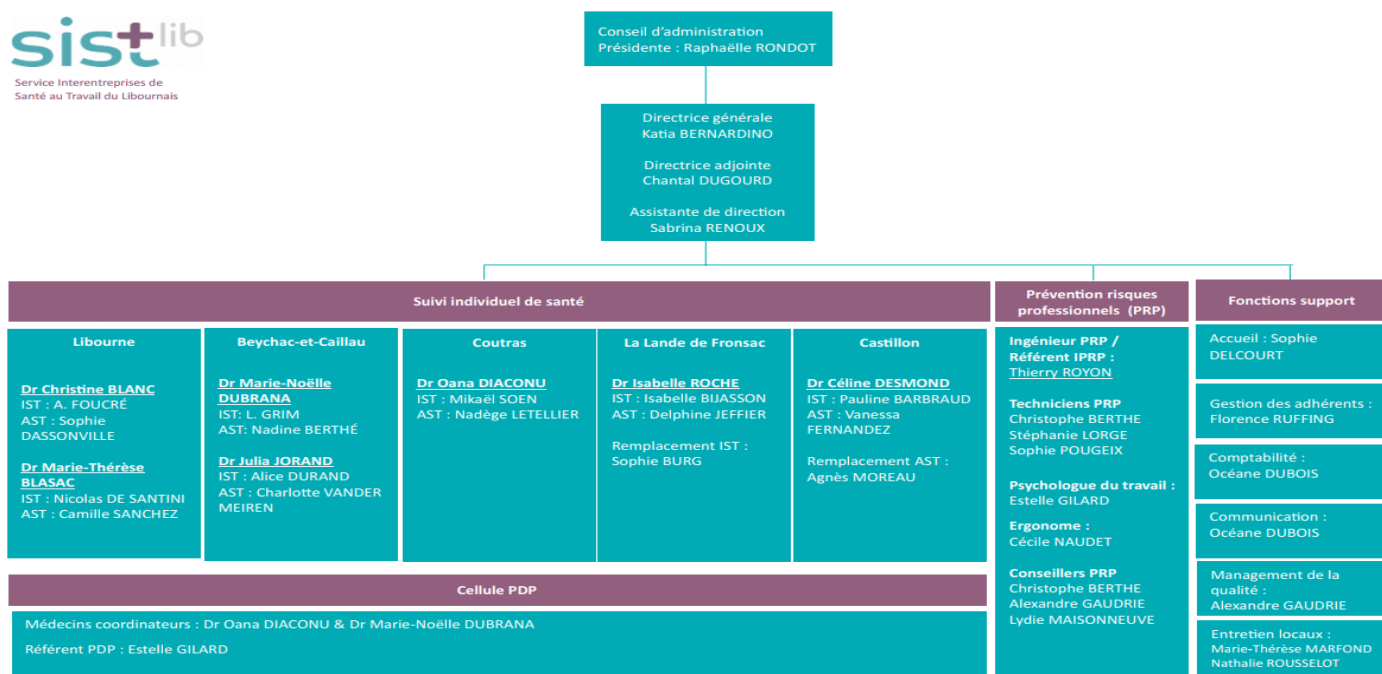
Élément	Données de l'exercice
Nombre de réunions	2
Avis rendus sur le rapport d'activité	30/06/2026
Observations transmises à la DREETS	NON

I.2 Commission médico-technique (CMT)

Éléments	Données de l'exercice
Date de l'avis CMT sur le rapport	29/04/2026
Nombre de réunions CMT dans l'année	4
Principaux sujets traités	Certification Projet de service Logiciel Métier Organisation des secteurs

I.3 Organigramme

Situation au 31/12/2025



II. Ressources et moyens

II.1 Implantation territoriale

Site	Adresse / caractéristiques
Siège	5 rue Firmin DIDOT 3500 Libourne
Centre(s) secondaire(s)	Coutras : 13 bis, Lieu dit A l'Atelier Beychac et Caillau : Impasse de la Joncasse, Lieu di le Barbut Lalande de Fronsac : 192 ZA l'Illot Castillon :

II.2 Ressources humaines

Au 31/12/2025

Catégorie personnel	de	Effectif (personnes)	ETP	Variation
Médecins du travail		8	7,4	
Collaborateurs médecins		1	1	
Infirmiers en santé travail		9	8,2	
Assistante en santé au travail		7	7	
Intervenants en prévention des risques professionnels		7	6,9	
Personnel support		8	7,2	
TOTAL				

Égalité professionnelle femmes / hommes

Au 31/12/2025

Indicateur	Valeur / commentaire
Taux de féminisation	93%
Médecins	100%
IST	78%
AST	100%
IPRP	86%
Administratif	100%
Agent d'entretiens	100%

Formation du personnel

Catégorie	Nb de formations · Nb d'heures
Médecins du travail	1 formation / 28 heures 1 formation DIU Pratiques médicales médecin collaborateur en santé au travail / 368 heures
IDEST / infirmiers	2 formations / 28 heures
IPRP / pluridisciplinaire	5 formations / 59.5 heures
AST / assistantes	1 formation / 14 heures
Personnel administratif	7 formations / 129.5 heures
Membres du CSE	1 formation / 35 heures
TOTAL	17 formations / 294 heures (hors formation DIU)

II.3 Ressources financières – éléments de synthèse

Indicateur financier	Valeur N / commentaire
Produit total (cotisations + autres)	[€]
Cotisation moyenne par salarié suivi	[€]
Évolution cotisation vs N-1	[%]
Charges de personnel / charges totales	[%]
Résultat de l'exercice	[€ – excédent/déficit]
Niveau de trésorerie (en mois de charges)	[mois]

II.4 Systèmes d'information et outils

Outil / système	État de déploiement
Logiciel métier (DMST)	MEDTRA V5.1
Taux de déploiement DMST actifs	100%
Messagerie sécurisée de santé (MSSanté)	Non – chantier 2026
Interopérabilité avec DMP / Mon espace santé	Non opérationnel

L'année 2025 a été marquée par trois évolutions significatives du système d'information.

Le déploiement des ordinateurs portables, engagé en 2024 en remplacement des postes fixes, s'est poursuivi en 2025. Cette modernisation du parc informatique améliore la mobilité des médecins et infirmiers entre le siège et les centres annexes, et facilite les interventions en milieu de travail.

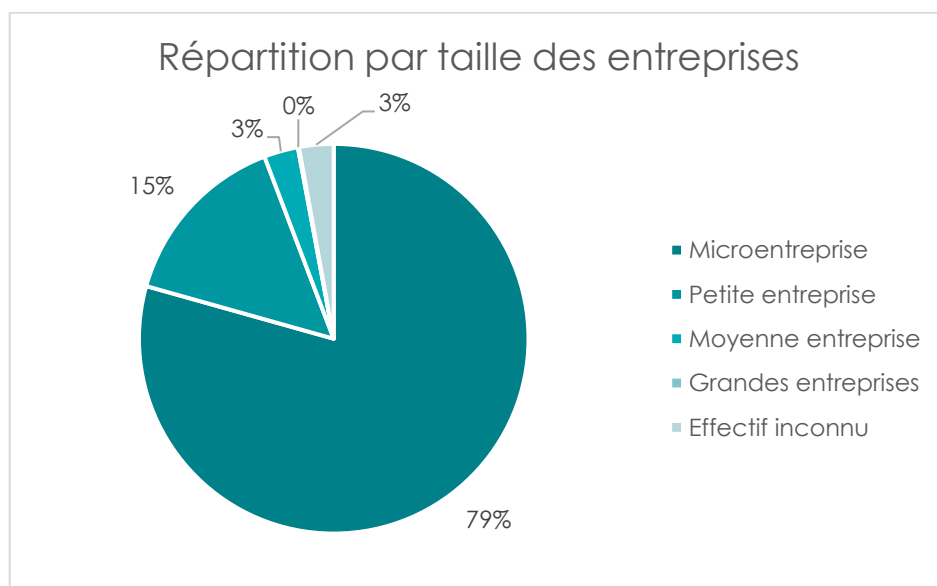
La signature électronique a été intégrée au logiciel métier MEDTRA, en conformité avec l'évolution de la réglementation. Elle fluidifie le circuit de validation des avis et documents médicaux.

La plateforme de téléconsultation a été migrée depuis ClickDoc, désormais intégrée directement à MEDTRA. Cette intégration répond aux exigences de la certification — elle permet notamment de tracer le consentement du salarié dans le dossier médical, levant ainsi la non-conformité mineure relevée lors de l'audit de juillet 2025.

III. Réalisation des missions

III.1 Périmètre du service (au 31/12/2025)

Donnée	N
Nb d'entreprises adhérentes (intérimaires compris – hors établissement sous convention)	3284
Nb de salariés suivis	29704
Nb de salariés en SIR	5887 – 20%
Nb de salariés en SIA	1603 – 5%
Nb de salariés en SIS	22214 – 75%
Part de TPE/PME (< 50 salariés) dans le portefeuille (hors société d'interim)	95%
Nb d'établissements sous convention (dont fonction publique)	33
Nb de salariés suivis sous convention (dont fonction publique)	1881
Part de la fonction publique et sous convention dans le portefeuille	6%



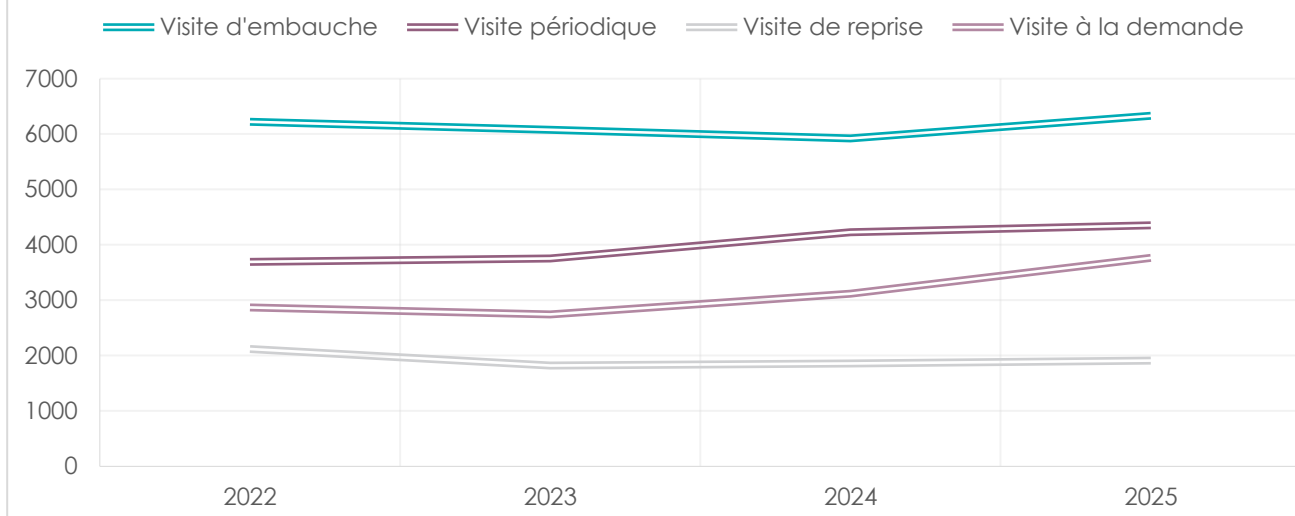
III.2 Suivi individuel des travailleurs

Type de visite	Réalisés par les médecins	Réalisés par les infirmiers	Total
Visite d'Embauche	2233	4098	6331
• <i>VIPI</i>	372	4098	
• <i>EMA</i>	1861		
Visites périodique	1411	2942	4353
• <i>VIP</i>	352	2016	
• <i>EMA</i>	936		
• <i>Visite intermédiaire entre deux EMA</i>	123	926	
Visites de pré reprise	1168		1168
Visite de reprise	1802	107	1909
Visite à la demande	2597		2597
• <i>Demande du salarié</i>	685		
• <i>Demande l'employeur</i>	416		
• <i>Demande du médecin du travail</i>	1492		
Autres visites	26		26
Total	9237	7147	16384
Taux d'absentéisme	8 %	16%	12%

Indicateur complémentaire	
Progression du nombre de visite 2024-2025	+5%
Baisse de l'absentéisme	-4%
Nombre d'inaptitude	397 soit 13%. En 2024 384 soit 12%.

Le taux d'absentéisme global aux visites s'établit à 12% en 2025, en baisse de 4 points par rapport à 2024 (16%). Cette amélioration, notable côté médecins (8% contre 4% en 2024 — à vérifier), mérite d'être mise en regard avec la progression du nombre total de visites réalisées (+5% sur l'exercice). Elle traduit une meilleure mobilisation des salariés et une organisation des convocations plus efficace.

EVOLUTION DES TYPES DE VISITES



Principales actions réalisées en 2025

1. Structuration du système documentaire

- Rédaction et mise en place d'un corpus complet de **procédures et modes opératoires** couvrant l'ensemble du suivi individuel :
- Formalisation des exigences réglementaires (SPEC 2217, Code du travail) dans les pratiques internes.

2. Formalisation des pratiques métier

- Description détaillée des processus opérationnels :
 - Organisation et planification des visites (embauche, périodiques, reprise, etc.),
 - Gestion des demandes (employeurs / salariés),
 - Prise en charge du salarié et réalisation des examens,
 - Transmission des avis et recommandations.
- Harmonisation des supports (convocations, courriers types, documents remis).

3. Organisation de la délégation et du travail en équipe

- Déploiement d'un cadre structuré de **délégation des visites aux infirmiers**, avec protocoles formalisés et traçabilité associée.

4. Amélioration continue via le groupe R3

- Réunions régulières de suivi :
 - Ajustements des procédures,
 - Traitement de points complexes (consentement, accès DMST, télésanté),
 - Identification de zones non couvertes (ex : salariés jamais vus),
 - Amélioration des outils (portail, modèles, indicateurs).

III.3 Prévention des risques professionnels en milieu de travail

Type d'action	Nb réalisé	Nb d'entreprises bénéficiaires
Étude de poste / analyse ergonomique	103	
Métrologie / mesures d'ambiance (bruit, chimique...)	14	11
Accompagnement à l'élaboration/MAJ du DUERP	35 <i>(10 ateliers + 25 suivi individuels)</i>	135
Fiche d'entreprise créée ou mise à jour	401	401
Atelier / sensibilisation inter-entreprises	28	23
Accompagnement/évaluation RPS & cellule de soutien psy	11	10
Campagne communication	3	350

Tendances et enseignements 2025

- **Atelier DUERP** : le nombre d'entreprises participantes reste quasiment stable, Preuve que l'outil s'est durablement installé dans les pratiques.
- **Fiches entreprise (FE)** : 2025, a enregistré une hausse significative du nombre de fiches entreprise (FE) créées ou mises à jour. Cette forte hausse s'explique par deux évolutions internes : l'affectation de ressources supplémentaires dédiées, et la mise en place de procédures claires et automatisées. Ce travail se poursuivra en 2026 pour ancrer durablement la dynamique.
- **Sensibilisations les plus demandées** : bruit et risques psychosociaux (RPS) représentent la majorité des demandes de sensibilisation.
- **Satisfaction** : les salariés ayant participé à une sensibilisation attribuent une note moyenne de **9,2/10**.
- **Points de vigilance** : Risques chimiques et vibrations peinent encore à mobiliser.

III.4 Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Indicateur PDP	Valeur N / commentaire
Nb d'orientation vers la cellule PDP	33
- Entreprise moins de 10 salariés	12
- De 11 à 49 salariés	9
- Plus de 50 salariés	12
Nb d'accompagnement en cours	14
Nb de refus	1
Nb d'accompagnement suspendu / abandons	7
Nb d'accompagnement clôturés	7
Nb de maintien dans l'emploi	2
Taux de retour à l'emploi	28,6%
Partenaires mobilisés	AS Carsat, ERIP, Cap Emploi, SSIE, Handamos, ARI

Organisation

Une cellule PDP formalisée a été mise en place en 2024 afin de structurer la prise en charge des situations individuelles à risque de désinsertion professionnelle.

Cette organisation s'inscrit dans le cadre des orientations définies par la loi du 2 août 2021 et sera consolidée dans le cadre du CPOM 2026–2030.

La cellule PDP repose sur :

- deux médecins du travail coordinateurs
- une référente PDP (psychologue du travail)
- l'appui de l'équipe pluridisciplinaire (IPRP, assistantes sociales, partenaires externes)

Le fonctionnement s'appuie sur :

- l'identification des situations à risque (visites de pré-reprise, visites à la demande, signalements internes)
- des échanges pluridisciplinaires réguliers (mini-staff hebdomadaire, réunions mensuelles pour les situations complexes)
- la définition de plans d'actions individualisés

Modalités de prise en charge

Le circuit de prise en charge repose sur une saisine par le médecin du travail, avec accord du salarié.

Deux types de parcours sont mobilisés :

- **Parcours entreprise** : maintien dans l'entreprise via aménagement de poste, mobilisation d'IPRP, appui à la recherche de financements (FIPU, aides AGEFIPH)
- **Parcours emploi** : reclassement externe avec mobilisation du service social, dispositifs de formation ou reconversion

Un suivi est réalisé à 6 mois et 1 an après la fin de l'accompagnement.

Partenariats mobilisés

La cellule s'appuie sur un réseau partenarial structuré : CARSAT, Cap Emploi, SSIE33, ERIP, Handamos, ARI. En 2025, la mise en place d'une convention avec le Service Social Interentreprises de Gironde (SSIE33) renforce l'accompagnement social des salariés suivis, avec une assistante sociale désormais mobilisable directement dans le cadre des parcours PDP.

Analyse et perspectives

Les deux premières années de la cellule constituent une phase d'apprentissage. Trois référents PDP se sont succédé depuis la création, générant des périodes de creux qui se lisent dans les indicateurs 2025 : le nombre de maintien dans l'emploi recule (2 contre 7 en 2024) et les licenciements pour inaptitude progressent (5 contre 1). Ces résultats reflètent davantage les effets du turn-over et la complexité croissante des dossiers traités qu'un recul du dispositif : la progression des orientations (33 contre 11) témoigne de l'ouverture à l'ensemble des salariés.

La progression des inaptitudes (397 en 2025 contre 384 en 2024) s'inscrit par ailleurs dans une tendance structurelle de long terme sur le territoire, liée au vieillissement de la population active et à la prévalence des pathologies chroniques. Elle renforce la pertinence des engagements pris dans le CPOM 2026–2030.

Les enseignements de cette phase d'expérimentation guideront les ajustements de fonctionnement prévus en 2026, avec l'objectif de stabiliser l'organisation et d'élargir progressivement les modalités de détection.

III.5 Offre Complémentaire - Formation SST

L'offre complémentaire du SIST Lib représente les formations SST – Sauveteur Secouriste du Travail – qui sont proposées aux entreprises.

Ces formations sont réalisées dans les locaux du SIST Lib, au siège de Libourne, par deux techniciennes en prévention des risques professionnels, faisant partie de l'équipe IPRP du service, et habilitées formatrices SST par l'INRS.

L'année 2025 a été marquée par un changement important car fin 2024, la décision a été prise de changer d'organisme de formation rattaché au SIST Lib.

La convention de partenariat avec STL - Santé Travail Limousin a pris fin en décembre 2024, et une nouvelle convention de partenariat a été élaborée avec un nouvel organisme de formation : le GELIB – Groupement d'Employeurs en Grand Libournais.

La convention de partenariat initiale a été signée le 12 décembre 2024 et sera reconduite annuellement avec accord des deux parties.

Pour l'année 2025, les chiffres sont les suivants :

Principaux chiffres 2025 – Offre complémentaire	Valeur
Nb de formations SST MAC	21
Nb de formations SST Initiales	13
Nb de jours total de formation	47
Nb moyen de jours de formation par mois	3,9 jours Schéma classique de 1 initiale et 2 MAC par mois
Nb de personnes formées sur la période	260
Nb de personnes en moyenne par session	7,6 stagiaires
CA pour le SIST généré sur la période 2025 par le SST (en euros HT)	20 565 euros HT

Chiffres du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025

Analyse des chiffres :

Comparativement à 2024, le nombre de sessions dispensées est identique : 34 sessions de formation au total sur l'année. Cependant, le taux de remplissage des sessions est meilleur en 2025 : 260 personnes formées contre 233 en 2024. De plus, le nouveau partenariat avec le GELIB permet de dégager un CA plus important du fait de la répartition équitable des recettes : 50/50 contre 70/30 avec STL anciennement. Tout cela améliore le CA sur l'année 2025.

Au niveau des prix appliqués : **130 € HT / pers** pour un **MAC** et **210 € HT / pers** pour une **initiale**.

IV. Projet de service

Actions	Indicateurs	2024	2025
FA1 Outils et espaces numériques	• Nombre d'atelier DUERP OIRA	• 9	• 10
	• Nombre d'entreprises présentes	• 72	• 111
	• Nombre d'atelier DUERP RPS	• 0	• 10
	• Nombre d'atelier évaluation risque chimique SEIRICH	• 1	• 1
	• Nombre d'entreprises présentes	• 6	• 1
	• Nombre de consultation de la page E-learning	• 122	• 256
	• Nombre de consultation de la page dédiée aux outils numériques	• 646	• 1036
FA2 Campagnes de prévention ciblées	• Nombre de micro-entreprises ciblées par an	• 158	• 351
	• Nombre de salariés ciblés par an	• 538	• 1244
	• Nombre de plaquettes/documents envoyés par an	• 821	• 0
	• Nombre de liens internet indiqués par an	• 10	• 36
	• Nombre de questionnaires satisfaction retourné	• 0	• 0
	• Nombre de prestations/interventions demandées	• 0	• 0
FA3 Communication en salle d'attente	• Nombre de salariés qui passent dans les salles d'attente susceptibles d'avoir vu les affiches.	• 15325	• 16384
	• Nombre de salariés qui passent en salle d'attente de Libourne susceptibles d'avoir vu les différentes vidéos.	• 7546	• 7389
	• Nombre de création de livrets	• 10	• 23
	• Nombre de livrets pris.	• 48	• 66
	• Nombre carte drogue / alcool pris.	• 500	• ND
FA4 Site internet	• Nombre d'inscriptions des micros et petites entreprises aux ateliers DU sur une année.	• 92	• 129
	• Diffusion d'au moins 3 articles de santé publique sur le site internet par an.	• Ok	• Ok
	• Nombre de supports de prévention primaire disponibles sur le site internet.	• 33	• 37
	• Nombre de pages créées suite à la refonte du site internet.	• 8	• 25
	• Nombre d'outils numériques de prévention primaire accessibles depuis le site internet.	• 7	• 8
FA5 Cellule PDP	• Nombre d'orientations vers la cellule PDP	• 11	• 33
	• Nombre de refus d'accompagnement par le salarié	• 1	• 1
	• Nombre de maintien au poste parmi les dossiers traités	• 1	• 0
	• Nombre de maintien dans l'emploi	• 7	• 2
	• Nombre de reclassement professionnel	• 1	• 0
	• Nombre de licenciement pour inaptitude	• 1	• 5
	• Nombre de demande de RQTH	• 4	• 3

FA6 Partenariats PDP	• Nombre de participation à des forums	• 3	• 1
	• Nombre de participation aux partenariales	• 4	• 4
	• Nombre de participation au PRITH	• 1	• 1
	• Nombre de réunions de réseautage	• 2	• 0
FA7 Communication cellule PDP	• Nombre de supports d'information de réalisés	• 8	• 0
	• Nombre de publications sur le site internet	• 4	• 0
	• Nombre d'ateliers et de sessions de sensibilisation animés		• 1

L'année 2025 constitue la deuxième année de déploiement du projet de service 2024–2028. Elle est marquée par la certification obtenue en juillet, qui a pesé sur le premier semestre, et par le lancement de la campagne annuelle sur le thème de l'usure professionnelle.

La campagne usure professionnelle

Conformément à la programmation du projet de service 2024–2028, la campagne de prévention ciblée 2025 a porté sur le thème de l'usure professionnelle (TMS, RPS, maintien dans l'emploi). Deux actions collectives ont été conduites.

La **réunion des partenaires** du 5 juin 2025 a réuni dix structures du territoire — CAP Emploi, service social CARSAT, SSIE33, Unité Comète, DFA, CCAS de Libourne, ERIP, CIBC 33, Handamos, France Travail — autour de la présentation de la cellule PDP et de ses modalités d'articulation avec chaque dispositif. Un annuaire partenarial opérationnel a été formalisé à l'issue de cette journée.

La **matinale employeurs** a permis de sensibiliser les décideurs aux enjeux de l'usure professionnelle, aux outils du maintien dans l'emploi et au rôle des différents acteurs — médecin du travail, référent PDP, partenaires extérieurs. Ce format, déjà éprouvé sur d'autres thématiques, a confirmé sa pertinence pour toucher les employeurs des petites structures.

Les outils de communication produits en 2024 dans le cadre de la préparation à la certification : affiches, livrets d'information à destination du médecin du travail, de l'employeur et du salarié, plaquettes sur le rendez-vous de liaison, la visite de pré-reprise et la visite de reprise, ont été déployés et diffusés au cours de cet exercice, notamment lors de ces deux actions et en salle d'attente.

Pour 2026, la campagne portera sur le risque chimique, avec un axe prioritaire sur l'exposition à la silice, en cohérence avec les engagements du CPOM. (voir section Perspectives)

Campagnes de prévention ciblées :

Le mode de diffusion a évolué en 2025, passant de l'envoi postal de plaquettes vers une communication par liens internet (36 liens diffusés contre 10 en 2024). Ce changement de format, plus économique et plus agile, explique l'absence d'envoi de documents physiques sur l'exercice. Le nombre de micro-entreprises et de salariés ciblés a par ailleurs plus que doublé (351 entreprises / 1 244 salariés contre 158 / 538 en 2024).

V. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Le CPOM est en cours de finalisation pour une mise en œuvre à compter de 2026.

Il s'inscrit dans les priorités nationales et régionales de santé au travail (PST4, PRST4) et repose sur une logique partenariale entre le service, la DREETS et la CARSAT.

Deux axes principaux structurent le contrat :

Axe 1 – Prévention de la désinsertion professionnelle

- Structuration et montée en charge de la cellule PDP
- Amélioration de la détection précoce
- Développement des partenariats
- Suivi d'indicateurs dédiés au maintien en emploi

Axe 2 – Prévention des risques professionnels prioritaires

- Prévention des risques chimiques, notamment exposition à la silice
- Accompagnement des entreprises dans l'évaluation des risques
- Développement d'actions de métrologie et de traçabilité

Le CPOM prévoit également :

- Un renforcement des coopérations avec la CARSAT et la DREETS
- La mobilisation d'outils et dispositifs d'aide financière (FIPU, subventions prévention)
- La mise en place d'indicateurs de suivi partagés

Les données présentées dans le présent rapport sont arrêtées au 31/12/2025. Les éléments relatifs au CPOM relèvent d'une programmation d'actions à compter de 2026.

VI. Certification et démarche qualité

Élément de certification	Données de l'exercice
Organisme certificateur	QUALIPOLE Certification – accrédité COFRAC sous le numéro 5-0684.
Date du dernier audit de certification	Audit initial : durée 2 jours : les 23 et 24 juillet 2025.
Niveau obtenu	Niveau 1 – Engagement.
Points forts relevés par l'auditeur	Point fort n°1 : Fort engagement et dynamique qualité de la Direction, corroborée par une très forte implication des pilotes et des collaborateurs, et du Coordinateur Service QHSE : réel partage et cohésion de l'équipe. Point fort n°2 : Maîtrise de la formalisation des procédures en accord avec le cadre réglementaire strict, cohérence de la mise en œuvre des procédures sur site, maîtrise du site internet. Point fort n°3 : Processus de réalisation "cœur de métier" (Suivi individuel état santé, PRP, PDP) pleinement maîtrisés. Forte démarche de "rendre service" aux adhérents et salariés. Point fort n°4 : Transparence dans la présentation des documents, application méthodique et rigoureuse des procédures dans un réel souci de service de l'adhérent. Point fort n°5 : Déploiement AMAROK : outil d'auto-évaluation pour les chefs d'entreprise et indépendants. Point fort n°6 : Qualité des rapports de visite PRP : complets, illustrés, réelle photo du poste de travail, conclusions/recommandations pertinentes. Point fort n°7 : Site internet intuitif, facile d'utilisation et riche en information pour les adhérents et salariés. Point fort n°8 : Complémentarité/Polyvalence de l'équipe, grande rigueur dans le suivi et la tenue des différents enregistrements et dossiers (RH). Point fort n°9 : Les outils informatiques utilisés sont un réel atout pour l'entreprise dans le cadre de la maîtrise de son activité. Traçabilité. Respect RGPD (LUCCA, MEDTRA5, ...).
Non-conformités identifiées et points d'amélioration identifiés	Non-conformité mineure : 1 Le recueil des consentements individuels pour la consultation en télésanté via ClickDoc n'est pas formalisé et n'est pas intégré au DMST ; le non-consentement est acté par le refus informatique d'accéder à la salle d'attente de la téléconsultation et donc l'arrêt de la connexion.

	Point d'amélioration n°1 : Déployer une Revue de Direction annuelle, y évaluer les prestataires et planifier les revues de processus sur deux années glissantes. Point d'amélioration n°2 : Veiller à formaliser systématiquement les présences des collaborateurs aux différentes formations/sensibilisations en place (Exemple : présentation du Projet de Service). Point d'amélioration n°3 : Mettre à disposition un formulaire « papier » pour le recueil des réclamations orales et par téléphone (équité/tri des réclamations). Point d'amélioration n°4 : MO « Gestion nouvelles adhésions » : Veiller à être exhaustif sur les documents disponibles pour les adhérents sur leur portail dédié (FE, équipe médicale, ...). Point d'amélioration n°5 : Focus sur le rattrapage des FE : ¼ des FE à rattraper en planification. Point d'amélioration n°6 : Déploiement AMAROK auprès des salariés via site, flyers, QRCode d'autotest. Point d'amélioration n°7 : RH : formaliser les validations du parcours d'intégration (onboarding/offboarding) + mettre à jour le livret d'accueil + déployer évaluation efficacité des actions de formation (à chaud/à froid : retour sur investissement temps/coût/compétences).
Plan d'actions correctives en cours	Plan d'actions correctives suivi via AGEVAL : 19 actions correctives décidées : - 18 terminées, - 1 en cours.
Objectif de certification pour N+1	Audit de suivi planifié semaine 30 en 2026. Objectif : Avoir répondu à 100% des points d'amélioration et préparer le passage au niveau 2 (indicateurs) en juillet 2027.

VII. Partenariats et ancrage territorial

CARSAT

- Suivi partagé des situations à risque de désinsertion professionnelle (PDP) via des échanges réguliers permettant une détection précoce et une orientation coordonnée
- Présence physique d'assistantes sociales au sein du service, facilitant l'accès direct aux droits et réduisant les délais d'intervention
- Co-animation de sessions d'information employeurs (format matinal) pour diffuser une culture de prévention auprès des décideurs
- Accès à une expertise technique spécialisée (métrologie, risque chimique) en appui aux actions de prévention primaire

DREETS

- Implication dans la construction du CPOM pour aligner les orientations stratégiques du service avec les priorités territoriales de santé au travail
- Bénéfice d'un appui méthodologique et technique renforçant la qualité et la légitimité des interventions
- Contribution à la politique régionale de prévention via la diffusion d'actions ciblées

Cap Emploi

- Intervention coordonnée dans les situations de maintien en emploi, permettant une approche pluridisciplinaire des restrictions d'aptitude
- Mobilisation dans les parcours de reclassement pour sécuriser les transitions professionnelles des salariés en difficulté

Presanse Nouvelle-Aquitaine

- Appui méthodologique dans la structuration des démarches qualité et l'harmonisation des pratiques au sein du réseau régional des SPSTI
- Accès aux référentiels, outils et supports mutualisés développés à l'échelle régionale (protocoles, guides de bonnes pratiques, indicateurs)
- Participation aux groupes de travail régionaux contribuant à la montée en compétences des équipes et à la cohérence des actions de prévention
- Relais d'information sur les évolutions réglementaires et les priorités du Plan Régional de Santé au Travail (PRST4)

Autres partenaires

- Ancrage dans un réseau territorial de maintien en emploi garantissant une lisibilité des acteurs et une fluidité des orientations
- Coordination opérationnelle avec les acteurs du handicap, de la formation et de l'insertion pour couvrir l'ensemble des leviers d'un parcours de reclassement ou d'adaptation au poste

VIII. Perspectives et objectifs pour l'exercice suivant

Certification – progression vers le niveau 2

L'obtention de la certification niveau 1 en 2025 constitue une étape structurante pour le service. L'année 2026 s'inscrit dans la continuité, avec un audit de suivi prévu et un travail engagé sur la progression vers le niveau 2.

Le niveau 2 de la SPEC 2217 repose sur la capacité du service à produire des indicateurs d'évaluation et de résultats fiables et reproductibles. Pour y répondre, le service va investir dans le module Business Intelligence (BI) de son logiciel métier MEDTRA.

Cette solution poursuivra plusieurs objectifs :

- Fiabiliser et structurer la base de données métier pour garantir des données propres et exploitables
- Produire des indicateurs d'évaluation et de résultats pertinents, en lien avec les exigences de la certification et du CPOM
- Doter les équipes d'outils de pilotage adaptés — tableaux de bord différenciés selon les profils (direction, médecins, équipe pluridisciplinaire)

Cet investissement s'inscrit dans une logique d'amélioration continue : améliorer l'organisation de travail par la donnée, et non la donnée par l'organisation.

Mise en œuvre du CPOM 2026–2030

La signature du CPOM marque le passage à une phase d'engagement opérationnel. Pour 2026, les priorités de mise en œuvre portent sur :

- la montée en charge de la cellule PDP, avec l'évolution de son format de fonctionnement à compter de septembre 2026 et l'élargissement progressif aux salariés atteints de maladies chroniques évolutives
- le lancement du volet silice : extension du repérage aux secteurs ciblés par le CPOM, premières campagnes de métrologie en lien avec le laboratoire de la CARSAT Aquitaine, finalisation du circuit EFR
- la désignation d'un référent CPOM interne et la mise en place des instances de suivi partagées avec la DREETS et la CARSAT

Projet de service 2026 — La prévention du risque chimique et de l'exposition à la silice

Conformément au calendrier du projet de service 2024–2028, la campagne de prévention ciblée 2026 portera sur le risque chimique, avec un axe prioritaire sur la silice cristalline. Ce choix s'inscrit dans la continuité du travail engagé depuis 2021 par le SIST du Libournais et s'articule directement avec les engagements du CPOM 2026–2030.

Le service dispose d'une base solide : un groupe de travail constitué, une synthèse des outils d'estimation des expositions déjà produite, des secteurs prioritaires identifiés (prothésistes dentaires, verrerie, viticulture, BTP), un premier corpus de sensibilisations réalisées auprès de

442 entreprises, et des mesures atmosphériques initiées dans le secteur viticole. L'enjeu pour 2026 est de passer d'une phase exploratoire à un déploiement structuré.

Les actions prévues s'articulent autour de quatre axes :

- **Repérage et cartographie des expositions.** Le périmètre sera étendu à l'ensemble des secteurs listés dans le CPOM — BTP, cimenteries, carrières, céramique, fonderies. Une cartographie actualisée des entreprises adhérentes concernées sera produite au premier semestre 2026.
- **Métrologie et traçabilité.** Les prélèvements atmosphériques seront poursuivis et généralisés dans les secteurs ciblés, en appui sur le conventionnement avec le Laboratoire Inter-régional de Chimie de la CARSAT Aquitaine. En parallèle, la mise à jour des fiches entreprises et des dossiers médicaux intégrera systématiquement les niveaux d'exposition, et les employeurs seront relancés sur leurs obligations déclaratives issues du décret du 4 avril 2024 relatif à la traçabilité des expositions aux CMR.
- **Intégration des EFR dans le suivi médical.** Le circuit d'intégration des explorations fonctionnelles respiratoires dans le protocole de visite des salariés exposés à la silice sera finalisé, avec une formation des infirmiers et médecins à leur interprétation dans ce cadre spécifique.
- **Accompagnement des entreprises.** Les entreprises présentant une exposition forte ou intermédiaire bénéficieront d'un appui individualisé pour la mise à jour de leur DUERP et la révision du classement de leurs salariés, avec un changement de VIP vers SIR le cas échéant. Des actions d'information collectives viendront compléter cet accompagnement, en lien avec la CARSAT et la DREETS.