



*Prévenir c'est pouvoir agir*

# PROJET DE SERVICE 2026- 2030

**DOCUMENT VALIDÉ LE 6 NOVEMBRE 2025  
PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

# LE MOT DE PRÉSIDENT

Adoptée le 2 août 2021, la réforme de la « santé au travail » est entrée en vigueur le 1er avril 2022. Elle a marqué un tournant important dans notre manière de concevoir la prévention en entreprise : plus proactive, plus globale et plus centrée sur les parcours de vie des travailleurs. En qualité que chef d'entreprise, je reste convaincu que la prévention et la santé au travail sont des leviers essentiels de performance, mais aussi un facteur d'engagement et de respect des personnes. C'est dans cet esprit que SAT Durance Luberon agit chaque jour aux côtés des travailleurs et de leurs dirigeants.

Notre mission essentielle reste la même : éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Mais nos moyens d'action ont évolué pour répondre aux nouveaux défis du monde professionnel : vieillissement de la population active, transformations des conditions de travail, risques psychosociaux, ...

Pour y répondre et vous accompagner votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises propose une offre de services élargie et structurée, fondée sur une approche pluridisciplinaire ...

Nous avons notamment renforcé notre engagement dans la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Ces missions sont au cœur de nos actions, nous savons que derrière chaque situation à risque, il y a une personne, un parcours, une entreprise. Nos équipes agissent pour détecter, alerter, coordonner, maintenir en emploi ou favoriser le retour à l'activité.

Nos équipes œuvrent également à la veille sanitaire, à la santé publique, et accompagnent aujourd'hui non seulement les salariés, mais aussi les travailleurs indépendants et les dirigeants d'entreprise.

Pour accompagner ces transformations, nous avons investi dans de nouveaux outils numériques qui facilitent les démarches via nos espaces dédiés « entreprise » et « salariés » pour un accès simplifié aux documents et à l'information. Et bien sûr, nous avons investi dans le développement des compétences de nos professionnels pour mettre en œuvre des solutions utiles et adaptées.

Je tiens à remercier les entreprises adhérentes pour leur confiance et saluer les équipes de SAT Durance Luberon, pour leur professionnalisme et leur engagement, elles sont une vraie force à votre service.

Président bénévole, je suis fier des évolutions d'hier et je mesure notre responsabilité collective : faire de la santé au travail un bien commun, accessible à toutes et tous, adapté aux réalités d'aujourd'hui pour mieux travailler demain.

Luc PIERRACINI  
**Président du Conseil d'Administration**

# ÉDITO DE LA DIRECTION

Notre service, à taille humaine, a su s'approprier les évolutions attendues par la loi du 2 août 2021, s'adapter et s'engager dans une démarche de progrès pour renforcer la prévention dans le domaine de la santé au travail, autour d'un constat fédérateur :

« La santé est un bien précieux pour chacun et un levier essentiel pour la performance et la pérennité des entreprises. Notre mission est d'agir avec les entreprises et les travailleurs, en amont des problématiques de santé. Nos actions s'inscrivent donc dans une démarche de prévention et de maintien en emploi ».

Notre service aujourd'hui fort d'une double certification qualité ISO 9001v2015 et AFNOR SPEC 2217 s'est engagé à garantir la conformité, l'effectivité et la qualité des actions menées. Nos professionnels se sont, eux, investis pour assurer leurs missions en apportant des réponses homogènes et des solutions adaptées aux attentes des adhérents et travailleurs tout en garantissant l'efficacité attendue et la qualité de service essentielles à leur satisfaction.

Cette démarche de progrès permettra d'évoluer constamment afin de mieux répondre aux changements du monde professionnel et aux risques exposants travailleurs et dirigeants. Nos actions s'orienteront vers une approche globale de l'humain au travail avec une conception préventive, collective et individuelle, nécessaires et indissociables pour « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » ... Pour cela, nous devons assurer un dialogue de proximité avec les dirigeants et les travailleurs pour accompagner le développement d'une culture de prévention dans une dynamique partagée !

*Prévenir c'est pouvoir agir*

Annick MASSÉ  
*Directrice Générale*

# TABLE DES MATIÈRES



Le mot du Président	01
Édito de la Direction	02
Lexique	04
Introduction	05
Pourquoi un projet de service	05
Contexte réglementaire	06
<b>Partie 1 - SAT Durance Luberon</b>	
<i>En quelques chiffres</i>	07
<i>Nos missions</i>	07
<i>Compétence territoriale et centres</i>	08
<i>Nos moyens</i>	09
<i>L'amélioration continue au cœur de nos pratiques</i>	10
<i>La démarche d'amélioration continue - nos engagements</i>	11
<b>Partie 2 - Les activités du service pour ses entreprises adhérentes</b>	
<i>Entreprises adhérentes</i>	12 à 14
<i>Prévention des risques</i>	15
<b>Partie 3 - Le projet de service 2021-2025</b>	16 à 17
<b>Partie 4 - L'exposition aux risques professionnels Statistiques régionales et départementales 2023</b>	18 20
<b>Partie 5 - Le projet de service 2026-2030</b>	
<i>Axe 1 - Préserver le capital santé des travailleurs</i>	22
<i>Axe 2 - Accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques et renforcer la culture de prévention</i>	23
<i>Axe 3 - Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelles et le maintien en emploi</i>	24
<i>Axe 4 - Mieux travailler ensemble</i>	25 à 26
<i>Focus - Pas de santé sans santé mentale</i>	27
<b>Partie 6 - Remerciements et conclusion</b>	28
<b>Partie 7 - Annexes</b>	
<i>Objectifs SMART</i>	29 à 30
<i>Fiche projet</i>	

# LEXIQUE



<b>AMT</b> : Action en Milieu de Travail	<b>IRDP</b> : Indice de référence de désinsertion professionnelle
<b>CARSAT</b> : Caisse Régionales Retraite et Santé au Travail	<b>IST</b> : Infirmier Santé Travail
<b>CM</b> : Collaborateur Médecin	<b>MDT</b> : Médecin du Travail
<b>CMR</b> : Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique	<b>PDP</b> : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
<b>CMT</b> : Commission Médico Technique	<b>PDS</b> : Projet De Service
<b>COCT</b> : Conseil d'Orientation des Conditions de Travail	<b>PP</b> : Pôle Prévention
<b>CPOM</b> : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens	<b>RGPD</b> : Règlement Général sur la Protection des Données
<b>DMST</b> : Dossier Médical Santé Travail	<b>RPS</b> : Risque Psycho Social
<b>DUERP</b> : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	<b>SAT</b> : Santé au Travail Durance Luberon
<b>EI</b> : Entretien infirmier	<b>SI</b> : Surveillance Individuelle
<b>EVREST</b> : Evolutions et Relations en Santé Travail	<b>SIA</b> : Surveillance Individuelle Adaptée
<b>FE</b> : Fiche d'Entreprise	<b>SIR</b> : Surveillance Individuelle Renforcée
<b>GLPI</b> : Gestion Libre du Parc Informatique	<b>SM</b> : Secrétaire Médicale
<b>HAS</b> : Haute Autorité de Santé	<b>SPSTI</b> : Service de Prévention et Santé au Travail Inter- Entreprise
<b>IBE</b> : Indicateur Biologique d'Exposition	<b>STI</b> : Service de Santé au Travail Inter- Entreprise
<b>IDEST</b> : Infirmier Diplômé d'Etat spéci. Santé Travail	<b>TMS</b> : Trouble Musculo Squelettique
<b>INB</b> : Installation Nucléaire de Base	<b>UMT</b> : Unité Médico Technique
<b>IPRP</b> : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels	<b>VIP</b> : Visite d'Information et de Prévention
<b>INB</b> : Installation Nucléaire de Base	<b>VM</b> : Visite médicale

# INTRODUCTION

Les missions des SPSTI sont articulées pour préserver la santé au travail et leur action s'inscrit en cohérence avec les initiatives de responsabilité sociétale des entreprises.

Les SPSTI ont continuellement évolué pour répondre aux transformations du monde professionnel et aux risques associés. Ces dernières années, ils ont renforcé leur rôle dans l'évaluation des risques, en adoptant une approche préventive, à la fois individuelle et collective, centrée sur l'humain au travail.

Les SPSTI s'adaptent à un monde du travail en constante évolution, dans un contexte économique et sanitaire en mutation, comme l'a démontré la pandémie du Covid-19. Leur objectif principal est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs liée à leur activité professionnelle, notamment à travers la prévention et le suivi de l'état de santé.

Au-delà des obligations réglementaires, ils mènent des actions répondant à des enjeux sociaux majeurs : accompagnement du vieillissement de la population active, maintien en emploi des personnes atteintes de maladies chroniques, et développement de la Qualité de Vie au Travail.

## POURQUOI UN PROJET DE SERVICE ?

Le projet de service pluriannuel (PDS) est structurant, c'est un document pivot entre l'agrément et le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Il est élaboré par le SPSTI, avec les membres de la commission médico-technique, avant d'être soumis à l'avis de la commission de contrôle et à l'approbation du conseil d'administration. En partant des objectifs en matière de prévention définis à partir d'éléments de diagnostic locaux, le PDS fixe les engagements et priorités d'action du service pour une période quinquennale.

SAT Durance Luberon a une vision singulière du projet de service qui ne se limite pas à mettre en œuvre l'offre socle en priorisant certains axes de prévention ou de suivi. Notre projet s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue de nos prestations, il vise à affiner, enrichir, élargir l'offre de services au profit de l'ensemble de nos bénéficiaires : entreprises, dirigeants et travailleurs en général. Le projet de service pluriannuel est un complément indispensable de l'offre de services qui permet d'adapter nos prestations en fonction des évolutions réglementaires, organisationnelles, technologiques etc pour répondre et satisfaire aux besoins des adhérents, voire de les anticiper.

Une stratégie globale autour d'axes choisis pour s'orienter vers une conception préventive individuelle et collective indissociables, au service des entreprises et des travailleurs suivis.

# CONTEXTE RÈGLEMENTAIRE

Dans un cadre réglementaire en constante évolution, les SPSTI doivent repenser en permanence leur organisation et leurs processus pour rester des acteurs majeurs de la prévention en entreprise.

Obligatoire et réglementaire depuis 2011, le projet de service définit pour 5 ans les missions, actions et objectifs du service.

La définition des priorités du service s'appuie sur les différentes normes réglementaires :

## LOI DU 2 AOÛT 2021

### dite de "renforcement" de la prévention et de la santé au travail

Dans la lignée de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 9 décembre 2020 par les partenaires sociaux. Avec cette réforme, le champ d'intervention des SPSTI a été élargi. Leurs missions ne consistent plus seulement à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail », mais incluent désormais la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). La PDP est devenue au fil du temps une priorité justifiant la mobilisation des ressources du SPSTI, au service des entreprises et des salariés, que celui-ci est amené à suivre.

La prévention des risques professionnels et le suivi de la santé au travail ne constituent plus la mission exclusive du Service de Prévention et Santé Travail Interprofessionnel (SPSTI). Les SPSTI doivent encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention en agissant le plus en amont possible, avant la survenue de problématiques de santé. Le champ d'intervention du SPSTI est étendu aux salariés indépendants et aux employeurs non-salariés qui peuvent adhérer et bénéficier de l'offre de service « socle » et d'une offre dite spécifique. L'offre socle, l'offre spécifique et l'offre complémentaire du SPSTI représentent des éléments novateurs de la loi du 2 août 2021, précisés dans le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022.

## 4ème PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2021-2025

### & 4ème Plan Régional de Santé au Travail PACA 2021 - 2025

Le PST 4 conforte le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Il approfondit cette approche en faisant de la prévention des accidents du travail graves et mortels et de la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles des axes stratégiques. Il encourage le développement d'une approche décloisonnée entre la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale.

Le PST 4 est décliné dans chaque région, au travers de Plans Régionaux Santé Travail (PRST), au plus près des réalités quotidiennes de travail. Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022 - 2025 / Plan régional de prévention des accidents graves et mortels 2022 - 2025 : 540.000 accidents du travail, dont 550 mortels, hors accidents de la route, ont été recensés en 2020. Ces accidents résultent encore malheureusement trop souvent d'une mise en œuvre insuffisante des principes de prévention et d'un manque de sensibilisation des acteurs. Ce plan décline des actions concrètes et ancrées dans les réalités de terrain et des entreprises. Au niveau des territoires, ses actions seront déclinées dans le cadre des plans régionaux.

## AFNOR SPEC 2217

### Référentiel de certification des SPSTI

Le référentiel de certification décrit les exigences relatives à la réalisation de l'ensemble de l'offre de services, définie par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022. Elle permet de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés et leurs représentants) et contribue au progrès de la prévention primaire et de la culture de prévention au sein des services.

## ISO 9001

### Une norme de management de la qualité reconnue

La norme ISO 9001 aide les organismes de toutes tailles, quelle que soit le secteur, à améliorer leurs performances, à répondre aux attentes de leurs clients et à démontrer leur engagement en faveur de la qualité. Ses exigences définissent de quelle manière il convient d'établir, de mettre en œuvre, de tenir à jour et d'améliorer en continu un système de management de la qualité (SMQ). La mise en œuvre d'ISO 9001 par un organisme signifie que celui-ci a établi des processus efficaces et formé son personnel afin de proposer de manière systématique des produits ou des services de qualité.

# 1

## SAT DURANCE LUBERON

- En quelques chiffres
- Nos missions
- Compétence territoriale et centres
- Nos moyens
- L'amélioration continue au cœur de nos pratiques
- Nos engagements

# SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBERON

Fondé en 1950, SAT Durance Luberon est un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) régi par le Code du Travail et agréé par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et dont les missions s'exercent dans le cadre de la Loi 2021-1018 du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail ».

## En quelques chiffres :



## 5 missions pour une stratégie globale de prévention des risques professionnels en entreprise



# SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBERON

## Compétence territoriale et centres

Agréé jusqu'en 2027 (n° 2022/03), SAT DL est habilitée à exercer ses missions sur le **sud-est du département du Vaucluse** ainsi que sur trois communes situées au **nord des Bouches-du-Rhône**. Son champ de compétence couvre l'ensemble des secteurs d'activité, à l'exclusion des entreprises relevant de l'agriculture et, pour les trois communes des Bouches-du-Rhône, de celles du secteur du BTP.



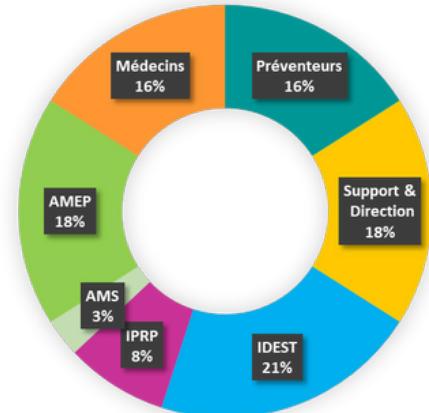
Cavaillon	Cavaillon, Cheval-Blanc, Coustellet, les Taillades, Maubec, Ménerbes, Mérindol, Oppède, Orgon, Plan d'Orgon, St Andiol, Vignères
Apt	Apt, Aurel, Auribeau, les Beaumettes, Bonnieux, Buoux, Caseneuve, Castellet, Gargas, Gordes, Goult, Joucas, Lacoste, Lioux, Lumieres, Monieux, Murs, Roussillon, Rustrel, Saignon, Sault, Sivergues, St Christol Albion, St Martin de Castillon, St Pantaléon, St Saturnin les Apt, St Trinit, Viens, Villars.
Pertuis	Ansouis, Bastide des Jourdans, La Bastidonne, Beaumont de Pertuis, Cabrières d'Aigues, Cadenet, Cucuron, Grambois, Lauris, Lourmarin, Mirabeau, Motte d'Aigues, Pertuis, Peypin d'Aigues, Puyvert, Puget s/Durance, Sannes, St Martin de la Brasque, Tour d'Aigues, Vaugines, Villelaure, Vitrolles.

Toutes les entreprises sur le secteur géographique correspondant au champ d'activités adhèrent à SAT DL et s'acquittent du paiement d'une cotisation annuelle forfaitaire.

# SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBERON

## Nos moyens

### \* Ressources humaines



**Légende**  
AMEP : Assistante Médicale & d'Équipe Prévention  
AMS : Assistante Médico-Sociale  
IDEST : Infirmier d'Etat en Santé au Travail  
IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

### Investissements en formations



**2024 :** 2.150 h ou + 55 h/salarié  
**2023 :** 1.909 h ou + 50 h/salarié  
**2022 :** 1.561 h ou + 44 h/salarié

### \* Systèmes d'information

Afin de disposer des compétences spécifiques pour une souplesse et une réactivité essentielles, le système d'information du service est maintenu par infogérance. Celle-ci couvre, d'une manière préventive et curative, l'infrastructure informatique incluant la surveillance du réseau, les serveurs, les droits, l'occupation des disques, les sauvegardes ...

L'ensemble des utilisateurs disposent tous de postes de travail individuels ou d'ordinateurs portables et accèdent aux données à partir de connexions sécurisées suivant les règles établies par notamment le RGPD.

Chaque centre bénéficie d'une connexion de type Fibre de 10Mb/s à 300Mb/s. Le pare-feu fortinet permet de sécuriser l'accès au serveur qui permet le partage des ressources physiques (RAM, processeurs, disque) aux machines virtuelles. L'interconnexion entre les centres et Cavailion se fait grâce à un VPN géré pas des routeurs/pare-feu. La sauvegarde des données s'effectue sur 2 types de supports : NAS et disques externes USB.

Tous nos professionnels de santé (médecins et infirmiers) utilisent Mailiz, la solution de messagerie dédiée à la santé, sécurisée et confidentielle, conforme au référentiel MSSanté.



Fin 2022, SAT Durance Luberon a mis en place la plateforme métier PADOA. Cette plateforme connectée, collaborative et évolutive, offre un **espace personnel** pour chaque utilisateur : les **équipes pluridisciplinaires** (réalisation des visites médicales, suivi des actions en entreprise, etc...), les **employeurs** (gestion et suivi en temps réel des effectifs, des risques...), ainsi que pour les **salariés** (accès aux convocations, fiches d'aptitudes et documents utiles).



Depuis janvier 2024, SAT Durance Luberon propose à ses adhérents l'outil de prévention **noa** qui permet d'évaluer les risques professionnels, élaborer un plan d'action partagé et générer un **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** via Padoa.

# SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBERON



Dans le cadre de sa démarche qualité, SAT DL a opté pour **Qualishare**, logiciel collaboratif en ligne conçu pour digitaliser, piloter et améliorer les processus internes. Il centralise la gestion des audits, des plans d'actions, des risques, des réclamations, et facilite la conformité aux normes et référentiels.



SAT DL a adhéré à **TOXILIST**, la base d'informations toxicologiques collaborative créée par Pôle Santé Travail Lille.

Cet outil permet de réaliser des actions de prévention primaire pour les adhérents, tels que l'identification des dangers chimiques et l'accompagnement à l'évaluation des risques chimiques.



Le SIRH **Lucca**, un système d'information pour les ressources humaines, a été mis en place dans le service en 2024. Il permet notamment la gestion des congés, des entretiens professionnels, des notes de frais et est interfacé avec le logiciel de paie via un opérateur externe.



Une solution de gestion électronique des documents (GED), 100% française, pour assurer le traitement des factures, en améliorer le traitement en interne (validation), au sein du service et avec les fournisseurs.

## L'amélioration continue au cœur de nos pratiques...



En février 2025 SAT Durance Luberon est certifié ISO 9001/2015 puis en juillet de la même année le service obtient le niveau 3 de la SPEC 2217 de l'AFNOR, une référence pour les Services de Prévention et Santé au Travail Interprofessionnels !



Cette dernière reconnaissance atteste de la conformité à une norme spécifique et, toutes deux assurent l'ensemble des interlocuteurs de la qualité de nos pratiques. Ces certifications viennent conforter l'efficacité de l'accompagnement des entreprises adhérentes et des travailleurs suivis et valorisent également l'engagement des équipes en faveur de l'amélioration continue ainsi que la volonté de déployer une offre de services permettant de satisfaire à la réglementation et aux besoins.

### Pourquoi c'est une garantie pour les entreprises ?

L'obtention du niveau 3 de la certification atteste de la capacité du service à répondre de manière durable et mesurable, dans une dynamique de progrès, aux trois missions essentielles de la prévention et de la santé au travail :

- la prévention des risques professionnels,
- le suivi individuel de la santé des travailleurs,
- la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi.

Le niveau 3 n'est pas une réussite ponctuelle lors d'un audit, il atteste d'une dynamique globale et généralisée à tous les niveaux de l'association.

Merci aux équipes mobilisées pour être au rendez-vous et qui assurent leurs missions pour la satisfaction des entreprises adhérentes et des travailleurs suivis.

# SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBERON



## Nos engagements

### LETTRE D'ENGAGEMENTS & DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE



Notre service, à taille humaine, n'a cessé de se développer. S'il a su s'adapter aux évolutions réglementaires et organisationnelles, à l'intégration de nouveaux métiers et d'équipes pluridisciplinaires afin de favoriser, auprès des entreprises adhérentes, la santé et la sécurité au travail des salariés dont le suivi nous était confié ; c'est sous l'impulsion d'une dynamique nouvelle que, dès 2019, a été engagée une **démarche de progrès** nécessaire pour répondre aux écarts soulignés par divers rapports qui annonçaient la loi du 2 août 2021, pour le **renforcement de la prévention** dans le domaine de la santé au travail, autour d'un constat fédérateur :

« La santé est un **bien précieux pour chacun et un levier essentiel** pour la **performance et la pérennité des entreprises**. Notre mission : **agir avec les entreprises et les travailleurs, en amont** des problématiques de santé. Nos actions s'inscrivent donc **dans une démarche de prévention et de maintien en emploi** ».

En 2024, après une série d'évolutions structurantes, afin de souligner les améliorations et résultats obtenus, le service s'est impliqué, activement, afin d'obtenir une double certification qualité ISO 9001v2015 et AFNOR SPEC 2217. Ces référentiels **garantissent la conformité, l'effectivité** et la qualité des actions menées. Ils permettent aux professionnels d'assurer leurs missions en apportant des **réponses homogènes et des solutions adaptées** aux attentes des adhérents et travailleurs tout en garantissant **l'efficacité attendue** et la **qualité de service** essentielles à la satisfaction des engagements.

Concrètement, ceci implique de :

- ✿ mettre en place des processus et des **pratiques, harmonisés et documentés** afin que chacun puisse s'y référer pour atteindre les objectifs ; **s'assurer du consentement éclairé** comme **préalable**, à un traitement, **équitable et impartial**, des demandes, missions et engagements auprès des adhérents et travailleurs dans le **respect total de la confidentialité** ; **évaluer** les process, **actions mis en place** et leur **efficacité** afin de
- ✿ définir de possibles **améliorations** ; **écouter** les adhérents et travailleurs, **mesurer la satisfaction** et traiter les éventuelles réclamations ; continuer à proposer une **offre de services adaptée**, par une meilleure compréhension et prise en compte des attentes et priorités au travers d'enquêtes régulièrement menées auprès des adhérents, des travailleurs et des professionnels, contribuant ainsi à la **satisfaction des engagements** au sein de SAT Durance Luberon.

La mise en place d'un système de management de la qualité permettra d'aboutir et de **maintenir une double certification** ISO 9001 et AFNOR SPEC 2217 et de :

- ✿ structurer une organisation utile à la compréhension des métiers, définir des **priorités communes et claires**, propices à la **proactivité**, valoriser le **travail en équipe** pour renforcer le « **mieux travailler ensemble** »,
- ✿ apporter des **solutions** favorisant l'amélioration continue et la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes,
- ✿ parvenir à atteindre les objectifs définis au moyen de **plans d'action priorisés**, s'assurer en permanence d'une réponse pertinente pour satisfaire aux besoins des « **client.e.s et partenaires** ».

Ces engagements rejoignent la dynamique du service initiée au travers des axes stratégiques définis par les Projets de Service en réponse aux orientations de la Loi, des différents plans, nationaux et régionaux, de santé au travail et Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens.

La mesure de l'efficience du système et l'atteinte des objectifs est mise en œuvre par différents moyens :

- ✿ indicateurs de « mesure de la qualité » validés en concertation avec l'ensemble des parties prenantes ;
- ✿ enquêtes de **satisfaction** auprès des **client.e.s et partenaires, internes et externes**.

Un comité de pilotage, animé par une responsable qualité, s'assurera, avec la direction générale, de coordonner l'ensemble des actions en cohérence avec la démarche d'amélioration continue entreprise.

Cette démarche de progrès doit permettre à tout un chacun de **s'impliquer**, individuellement et collectivement, de mesurer en permanence, questionner régulièrement les attentes et pratiques, l'efficacité des actions et contribuer à l'amélioration continue pour satisfaire les besoins en sécurité et prévention, **bien être et santé au travail**, nécessaires aux attentes de toutes les parties prenantes et au maintien en emploi, puisque :

**Prévenir c'est pouvoir agir !**

Le Président,  
Luc Pierracini

La Direction générale,  
Annick Massé

# 2

## LES ACTIVITÉS DU SERVICE POUR SES ENTREPRISES ADHÉRENTES

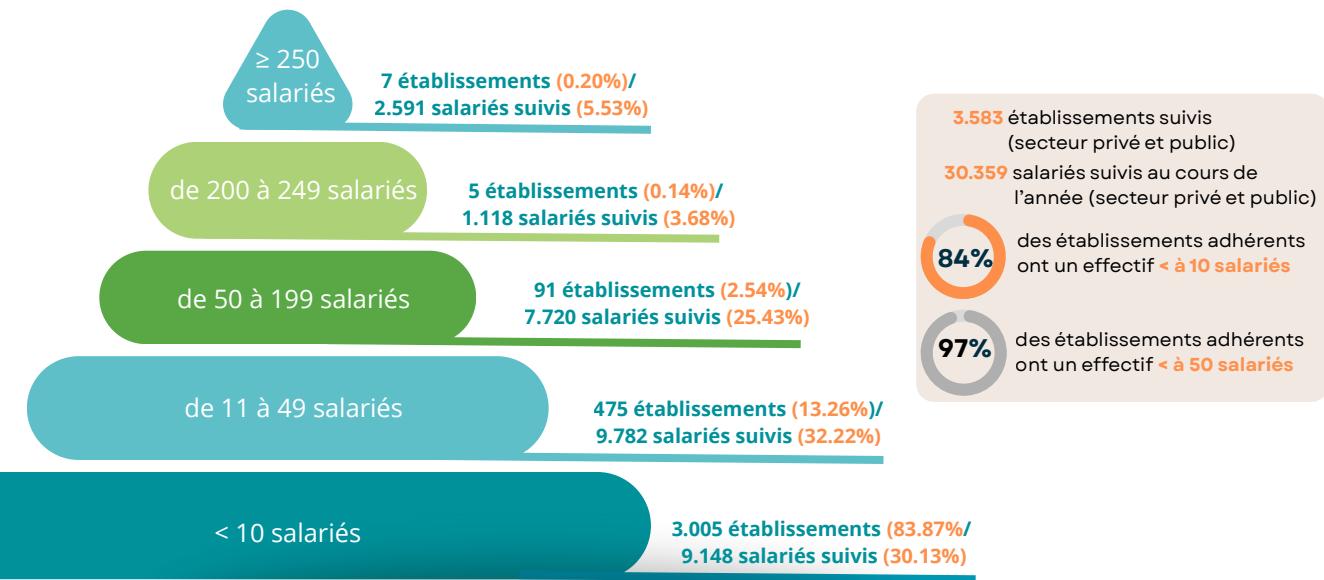
Le projet de service s'appuie sur la structure de nos missions et sur les activités de nos adhérents, fondements de toutes nos réflexions.

- **Entreprises adhérentes**
- **La prévention des risques**

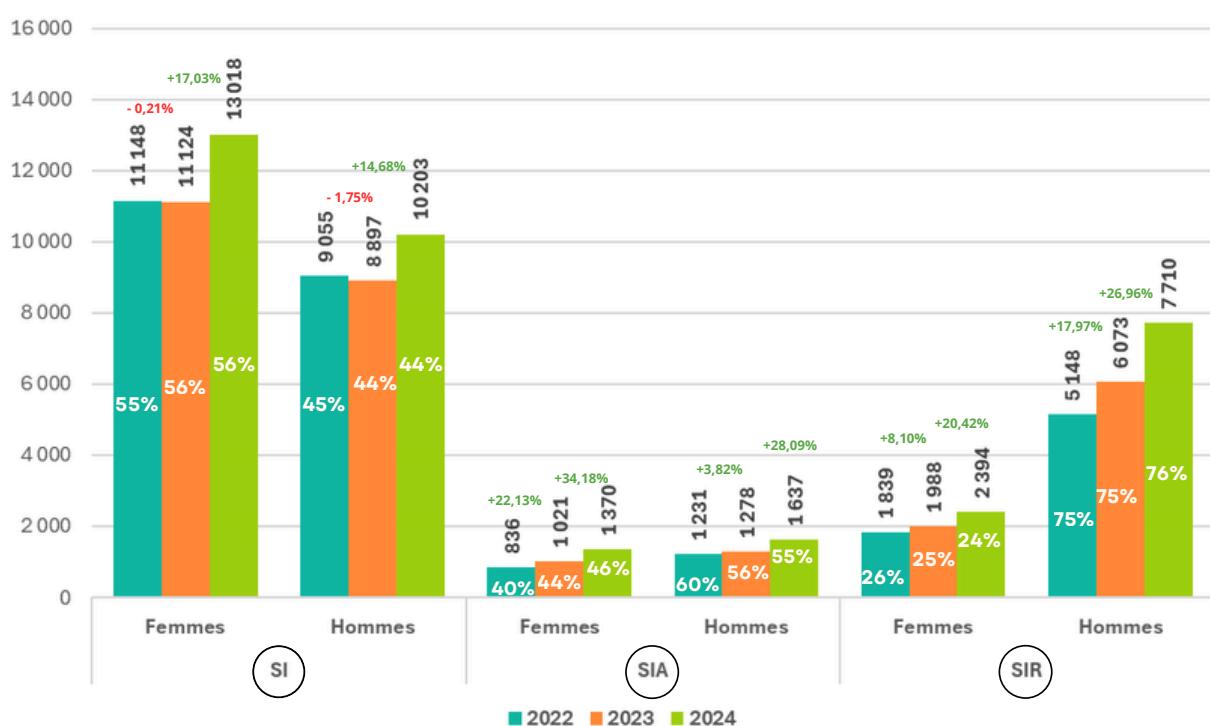
# LES ACTIVITÉS DU SERVICE POUR SES ENTREPRISES ADHÉRENTES

## Entreprises adhérentes

\* Répartition des établissements (privés et publics) et des salariés suivis par tranche d'effectifs au 31/12/2024

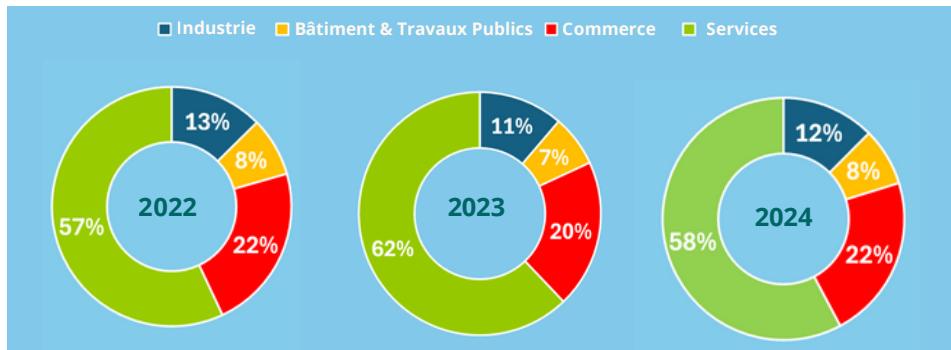


\* Expositions professionnelles > évolution de la répartition des salariés suivis par risques entre 2022 et 2024



# LES ACTIVITÉS DU SERVICE POUR SES ENTREPRISES ADHÉRENTES

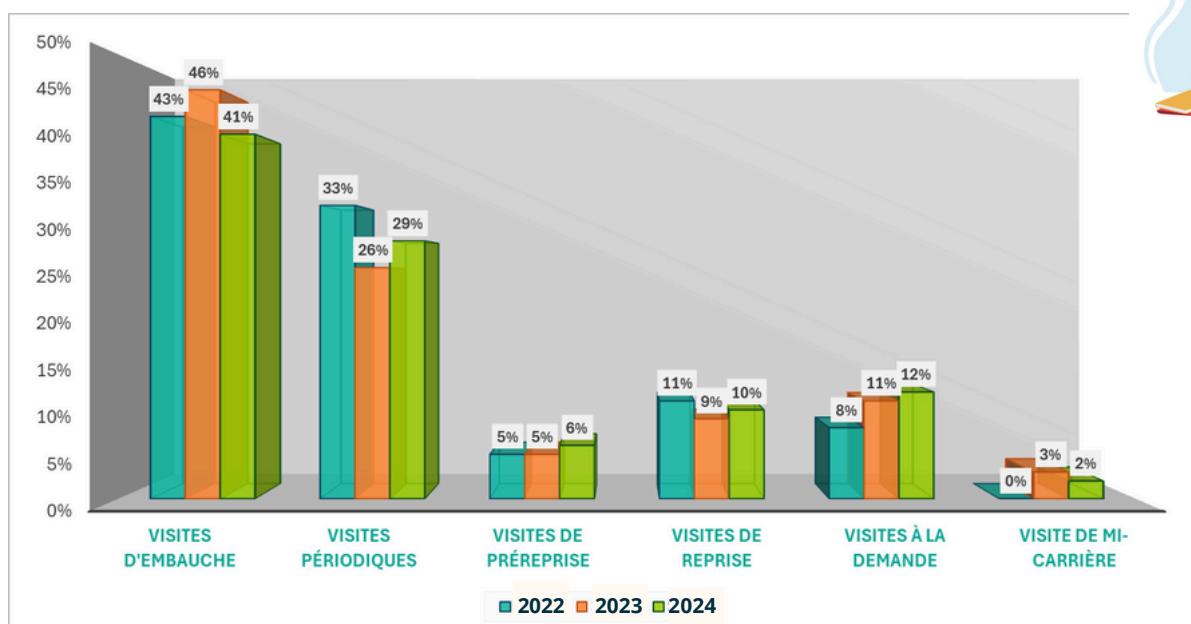
## Répartition de l'effectif suivi selon l'activité



## Selon le genre et l'âge

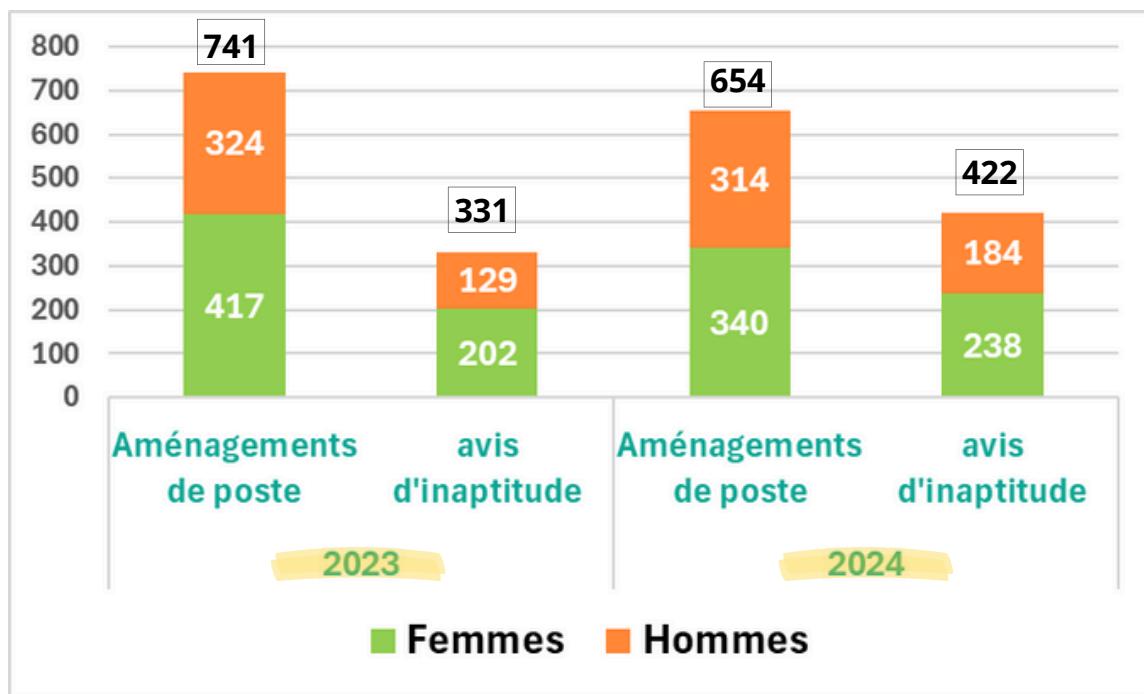
	Année 2022				Année 2023				Année 2024	
	< 45 ans	> 45 ans	< 45 ans	> 45 ans	< 45 ans	> 45 ans	< 45 ans	> 45 ans	< 45 ans	> 45 ans
 Services	4.985	4.335	4.390	2.956	5.516	4.583	5.317	3.460	4.818	4.272
 Commerce	1.894	1.187	2.285	1.204	1.672	1.099	2.112	1.120	1.855	1.230
 BTP	169	152	1.344	670	152	141	1.183	596	184	169
 industrie	754	482	1.498	951	675	442	1.435	878	735	508

## Répartition des visites par type en %



# LES ACTIVITÉS DU SERVICE POUR SES ENTREPRISES ADHÉRENTES

## \* Aménagements de postes & inaptitudes



### Entre 2023 et 2024 :

- Baisse de 12 % des aménagements de postes enregistrée.
- Hausse de 27.5 % des inaptitudes prononcées.

Une refonte de nos processus de prévention de la désinsertion professionnelle s'impose pour une meilleure détection et anticipation en terme de maintien en emploi.

# LES ACTIVITÉS DU SERVICE POUR SES ENTREPRISES ADHÉRENTES

## La prévention des risques

### \* Les Fiches d'entreprise

La fiche d'entreprise est un document réglementaire **obligatoire pour toute entreprise dès le premier salarié**, définie aux articles R.4624-46 à R.4624-50 du Code du travail.



#### Le + SAT DL !

Réalisation de la FE dans les 3 mois de l'adhésion, condition expresse pour effectuer les visites en ayant connaissance des risques propres à l'entreprise.

ANNÉE	Taux d'établissements couverts par une FE	Nombre d'adhérents couverts par une FE < 4 ans	Taux d'établissements couverts par une FE < 4 ans	Nombre de salariés suivis couverts par une FE < 4 ans	Nombre de FE réalisées pour les nouveaux adhérents
2022	95 %	1.800	55 %	15.656	302
2023	100 %	1.916	61.6 %	16.931	272
2024	100 %	2.551	75.1 %	18.777	150

### \* Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Conformément à l'article L.4121-3-1 du Code du travail, l'employeur a l'obligation de transmettre à son service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que chacune de ses mises à jour. Cette transmission permet d'assurer la traçabilité collective des expositions, de renforcer la prévention des risques et de faciliter l'accompagnement de l'entreprise par le SPSTI dans sa démarche de prévention.



2022 12 %

2023 36 %

2024 64 %

Taux d'adhérents ayant transmis un DUERP ou sa mise à jour

### \* Les Actions en Milieu de Travail - 2024



3

# LE PROJET DE SERVICE 2021-2025

# PROJET DE SERVICE 2021-2025

Un cadre stratégique pluriannuel qui définit les engagements et les priorités d'actions de SAT Durance Luberon.  
4 axes privilégiés validés par le Conseil d'Administration pour la période 2021-2025.

## VEILLER SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

- ① Adapter la stratégie de suivi individuel des salariés en fonction des risques de l'état de santé et intégrer la Loi Santé Travail 2021.
- ② Accompagner les employeurs pour promouvoir la Prévention, une meilleure qualité de vie et s'associer aux messages de santé publique.
- ③ Mettre en œuvre le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens de Prévention (CPOM) régional TMS et contribuer aux indicateurs régionaux.

## PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET FAVORISER LE MAINTIEN EN EMPLOI

- ④ Disposer d'un observatoire interne des inaptitudes médicales et d'identification des situations individuelles.
- ⑤ Sensibiliser les employeurs à la prise en charge précoce des salariés en difficultés.
- ⑥ Mettre en œuvre le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) régional pour la Prévention de la Désinsertion Professionnelle et contribuer aux indicateurs régionaux.

4 axes  
13 projets



## ACCOMPAGNER UNE DÉMARCHE CONTINUE ET ADAPTÉE DE PRÉVENTION EN PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

- ⑦ Repérer l'ensemble des risques professionnels pour les adhérents du service.
- ⑧ Sensibiliser et responsabiliser les adhérents à l'évaluation de leurs risques professionnels « évaluer pour prévenir ».
- ⑨ Mieux tracer les expositions professionnelles.

## S'ENGAGER ENSEMBLE POUR ADAPTER LE SERVICE AUX CHANGEMENTS

- ⑩ Faire évoluer le système d'informations et son utilisation.
- ⑪ Impulser une démarche de progrès au sein du service et sa certification.
- ⑫ Structurer la communication interne & externe.
- ⑬ Favoriser le mieux vivre au travail.

Avancement des 13 projets  
78 % > fin 2024

## Les acquis 2021-2025

De 2021 à 2025 SAT DL a tenu les engagements suivants :

- Adapter son organisation et ses méthodes en se dotant d'indicateurs collectifs permettant de définir les priorités, de mesurer les améliorations et d'outils favorisant l'harmonisation des pratiques ;
- Résorber le retard de visites inhérent au confinement pendant la pandémie de Covid qui aura marqué le début de la période en adaptant l'organisation, en augmentant le nombre d'infirmier et en adaptant la périodicité des visites pour contenir celui-ci à moins de 0,1% du nombre de visites annuelles ;
- Numériser 100% des dossiers médicaux en santé au travail (DMST) et des dossiers d'entreprises ;
- Externaliser l'archivage des DMST depuis + de 50 années après les avoir inventoriés ;
- Changer de logiciel « métier » pour mettre en œuvre une plateforme qui fédère et engage les professionnels de la prévention et de la santé au travail, les entreprises et les travailleurs, pour répondre aux attentes de partages sécurisés d'informations ;
- Proposer depuis 2022 des offres de services « socle », « complémentaire » et « spécifique », évolutives, afin de mieux répondre aux attentes des différents bénéficiaires ;
- Etablir dès 2023, pour une meilleure identification des risques, 100% des fiches d'entreprise de ses adhérents dont + de 75 % sont à jour fin 2024 ;
- Avoir collecter plus de 60 % des DUERP de ses adhérents à fin 2024 ;
- Multiplier le nombre d'actions en milieu de travail pour un meilleur accompagnement des adhérents et travailleurs en :
  - harmonisant les pratiques et les outils,
  - renforçant la traçabilité via l'utilisation des Thésaurus de prévention et santé au travail ,
  - adaptant l'organisation par la mise en place d'un pôle prévention et de relai sur chacun des centres.

# PROJET DE SERVICE 2021-2025

- Renforcer sa communication et faciliter l'accès aux informations utiles en mettant en ligne :
  - par un site internet mis en ligne dès 2019 et répondant aujourd'hui aux normes ;
  - par une lettre d'information trimestrielle à destination de tous ;
  - par le développement de la visibilité du service sur le réseau social professionnel Linkedin.
- Veiller à la mise en œuvre de la Loi du 2 août 2021:
  - organiser les nouveaux types de visites : mi carrière et fin d'exposition ;
  - diffuser les messages de « santé publique » par un programme annuel d'opérations mis en œuvre à 100% depuis 2023 via les espaces adhérents et salariés ;
- Intégrer le suivi individuel des dirigeants et travailleurs non salarié en leur proposant notamment un dispositif mesurant leur état de santé global (Amarok) ;
- Conforter la prévention de la désinsertion professionnelle confiée aux équipes pluridisciplinaires orientant les salariés concernés vers une cellule pluri partenariale existante ;
- Établir des indicateurs leviers dans une démarche d'amélioration continue, en place depuis 2019, aboutissant à la mise en œuvre d'un système de management de la qualité en 2024 pour obtenir la double certification ISO 9001v2015 et le niveau 3 de la norme AFNOR SPEC 2217.



## L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

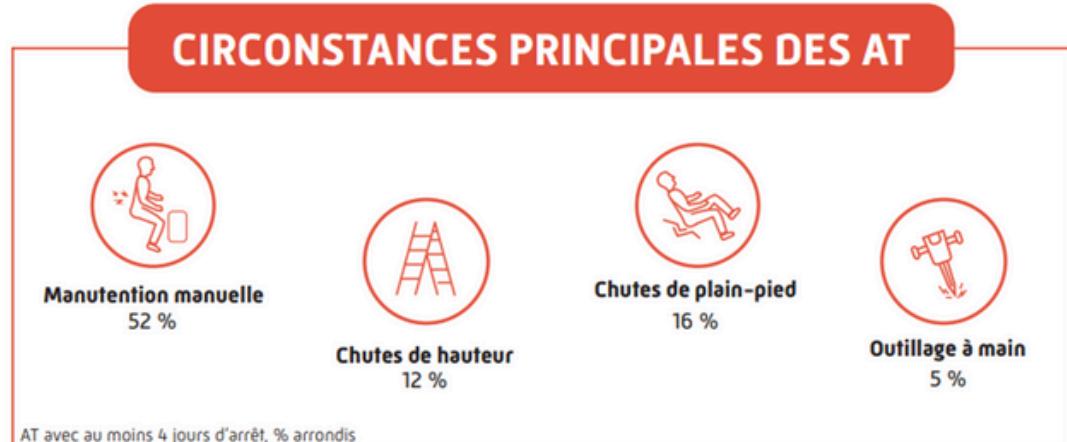
### STATISTIQUES RÉGIONALES ET DÉPARTEMENTALES 2023

- Accidents du travail
- Maladies professionnelles
- Secteurs à risque dans le Vaucluse
- Risques professionnels, les éléments concernant les activités des entreprises suivies par le service

# L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Les statistiques régionales et départementales 2023 : Carsat Sud-Est - DI 172 - SNTRP 2023

## Accidents du travail - statistiques régionales



**Les secteurs à haut risque :** santé, nettoyage, travail temporaire, transport, eau, gaz électricité et BTP ont à la fois des IF et TF élevés, ce qui montre que les accidents sont nombreux par rapport aux heures travaillées, ce qui en fait des secteurs particulièrement à risque.

**La gravité des accidents :** Les secteurs transport, eau gaz, électricité se distinguent aussi par un taux de gravité (TG) élevé, indiquant que les accidents y sont non seulement fréquents mais aussi graves.

Les statistiques par code APE confirment la nécessité d'accompagnement des salariés intérimaires d'une part et des salariés du secteur de l'aide et soin à la personne d'autre part.



### Accidents du travail, les chiffres 2023 en Vaucluse

- Accidents avec arrêt : **4.872 IP**  
▷ dont décès : **350**
- Décès : **7**
- Salariés : **150.741 (9%)**



### Accidents de trajet, les chiffres 2023 en Vaucluse

- Trajet avec arrêt : **659**
- Incapacité Permanente (dont décès) : **71**
- Décès : **1**
- Indice de fréquence : **4,4**
- Salariés : **150.741 (9%)**

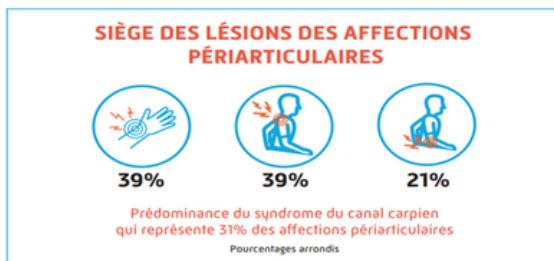
**Les accidents de trajet** demeurent en PACA/Corse à un niveau élevé en 2023.

Ces données statistiques vont conduire la Carsat Sud-Est à mener des actions de prévention du risque routier dans les prochaines années.

# STATISTIQUES RÉGIONALES ET DÉPARTEMENTALES 2023

Carsat Sud-Est - DI 172 - SNTRP 2023

## Maladies professionnelles - statistiques régionales



Le poids des troubles musculosquelettiques reste prépondérant représentant 86% des maladies professionnelles.

Le nombre de maladies professionnelles (MP) reconnues s'établit à un niveau historiquement haut en PACA/Corse, en 2023 (2 606 MP reconnues).

Le poids des TMS (Troubles MusculoSquelettiques) reste prépondérant (86% des MP). Il est également à souligner l'émergence confirmée des maladies professionnelles en lien avec les troubles psychosociaux.

En rapportant le nombre de « maladies professionnelles réglées » au nombre de salariés par secteur, les secteurs d'activité BTP et bois, ameublement ... présentent un volume légèrement plus élevé de « maladies professionnelles réglées » par salarié que les autres secteurs, suggérant un risque accru dans ces domaines en 2023.

La distribution ainsi que le BTP sont des secteurs d'activité particulièrement touchés.



### Maladies professionnelles, les chiffres 2023 en Vaucluse

- Maladies professionnelles réglées : **243**
- Incapacité Permanente (dont décès) : 122
- Décès : 0
- Indice de fréquence : **4,4**
- Salariés : **150.741** (9%)

## Secteurs à risque dans le Vaucluse

Le **BTP et les transports** sont les secteurs les plus touchés par les accidents du travail.

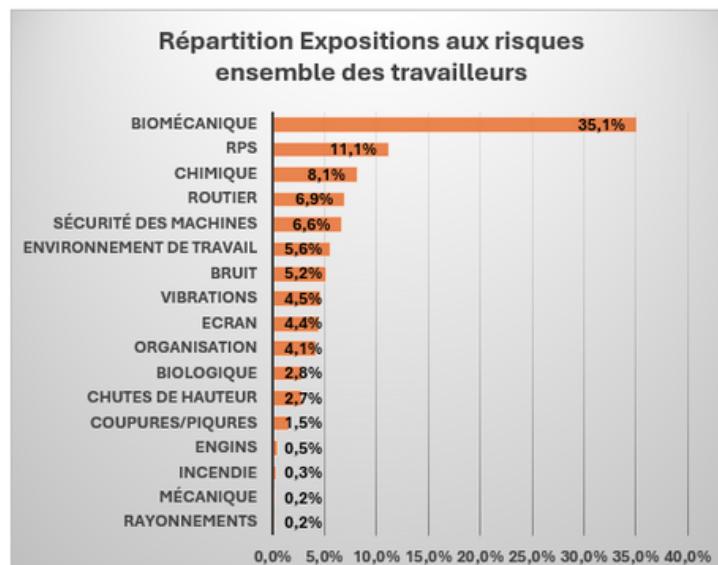
Les accidents de trajet concernent surtout les métiers du transport, de la santé et du commerce.

Les maladies professionnelles sont dominées par les troubles musculo-squelettiques, surtout dans les secteurs du soin, du nettoyage et de l'intérim. Ce secteur cumule aussi des risques élevés en AT et TJ, ce qui en fait une priorité en prévention.

Le Vaucluse reste dans la moyenne régionale, mais certains secteurs présentent une sinistralité élevée (BTP, transports).

Une vigilance renforcée est nécessaire dans les métiers physiques et exposés, pour prévenir les risques : BTP, Transport, service à la personne et intérim.

## Risques professionnels, les éléments concernant les activités des entreprises suivies par le service



## Tableau des définitions

Définition de l'exposition	
Biologique	Exposition au risque biologique en milieu professionnel : travailleur susceptible d'entrer en contact avec des agents biologiques, délibérément ou non, dans le cadre de son activité professionnelle. Les risques biologiques sont provoqués par l'action néfaste sur la santé des salariés de certains agents biologiques tels que les virus, les bactéries, les prions, les champignons microscopiques et parasites.
Biomécanique	Risque biomécanique en milieu professionnel fait référence à la sollicitation excessive du corps humain lors d'activités de travail. Cette sollicitation met en tension l'appareil musculo-squelettique et peut, à terme, provoquer des troubles musculo-squelettiques (TMS). Les troubles musculo-squelettiques (TMS) désignent « des affections douloureuses des tissus mous et périarticulaires et des nerfs périphériques secondaires liés à une hypersollicitation d'origine professionnelle pouvant toucher des muscles, des nerfs, des vaisseaux, des tendons ou des cartilages, et à l'origine de douleurs ou gênes et d'une possible limitation fonctionnelle »
Bruit	Exposition des travailleurs à des niveaux sonores trop élevés pouvant causer des dommages auditifs permanents et irréversibles. Les effets du bruit sur la santé peuvent être multiples. L'exposition au bruit entraîne des troubles de l'audition mais a également des répercussions sur d'autres domaines de la santé : les accidents dus au bruit, des troubles cardiovasculaires, les effets du bruit sur le sommeil, le stress, la diminution du bien-être et la baisse des performances cognitives.
Chimique	Les risques chimiques sont le résultat de l'exposition à un ou plusieurs substances et mélanges chimiques dangereux sous diverses formes ou à leur utilisation. Cela inclut les poussières, mais aussi les liquides, gaz, vapeurs, fumées, fibres et aérosols. Présents dans tous les secteurs d'activités, ces produits peuvent avoir des effets immédiats sur la santé telles que les allergies, intoxications ou brûlures, ou différés, tels que les cancers.
Chutes de hauteur	Le risque de chute désigne la probabilité qu'une personne subisse une chute, qui est définie comme une perte brutale et totalement accidentelle de l'équilibre lors de la marche ou la réalisation de toute autre activité, entraînant une personne à tomber au sol ou sur une surface inférieure. Les chutes peuvent entraîner des blessures graves.
Coupures/piqûres	Le risque de coupure et de piqûre est l'exposition des travailleurs à des objets ou des outils coupants et/ou perforants. Les expositions coupures et piqûres se réfèrent à des accidents où une personne est exposée à des liquides biologiques, souvent à cause d'instruments tranchants comme des aiguilles. Un accident d'exposition au sang (AES) est défini comme tout contact avec du sang ou un liquide biologique contenant du sang, pouvant entraîner des effractions cutanées ou une projection sur une muqueuse. Les accidents par piqûre sont fréquents dans les milieux de travail où des aiguilles tranchantes sont utilisées, comme les hôpitaux, et impliquent des risques d'infection par des agents pathogènes. L'exposition aux liquides biologiques peut entraîner des maladies transmissibles, telles que le VIH, le VHB et le VHC, en raison de la présence de virus et de bactéries potentiellement infectants. Ces définitions soulignent l'importance de la prévention et de la sensibilisation aux risques liés à ces accidents.
Ecran	Le risque lié aux écrans de visualisation (ou écrans d'ordinateur, tablettes, smartphones) est l'ensemble des effets négatifs sur la santé et le bien-être des travailleurs qui utilisent ces équipements de manière prolongée dans le cadre de leur activité professionnelle. Ce risque n'est pas lié à un danger unique, mais à la combinaison de plusieurs facteurs qui sollicitent le corps de manière excessive, principalement au niveau des yeux, du cou, des épaules et du dos.
Engins	Le risque lié à la conduite et à l'utilisation d'engins en milieu professionnel regroupe tous les dangers associés à l'utilisation de véhicules ou d'engins de chantier : collisions, écrasements, renversements ou heurts avec des personnes. Les risques d'écrasement et de heurt avec des véhicules ou des engins sont généralement liés à la présence simultanée de plusieurs entreprises avec engins.
Environnement de travail	Le risque environnement de travail se réfère à la possibilité qu'un événement survenant dans un environnement de travail entraîne des conséquences nuisibles pour la santé des travailleurs ou pour l'environnement. Cela inclut des risques liés à des conditions spécifiques telles que des températures élevées, des pressions hyperbariques, ou des environnements confinés, qui peuvent avoir des effets graves sur la santé et augmenter le risque d'accidents. Les entreprises doivent identifier et gérer ces risques pour assurer un environnement de travail sûr et sain.

## Tableau des définitions - suite

### Définition de l'exposition

Incendie	Le risque incendie en milieu professionnel se réfère à la probabilité d'un départ de feu dans un environnement de travail, pouvant entraîner des conséquences graves pour la santé des employés et la continuité des activités.
Mécanique	Le risque mécanique en milieu professionnel est la situation où un travailleur est exposé à des machines, des outils ou des équipements dont les mouvements, les parties en rotation, les tranchants ou les pressions peuvent causer un accident du travail. Ce risque peut entraîner des blessures graves, telles que des coupures, des écrasements, des piqûres, des arrachements ou des brûlures.
Organisation	Travail isolé, co-activité, travail de nuit, horaire atypiques, télétravail ... le risque organisationnel se réfère aux menaces et aux problèmes qui peuvent survenir à la suite d'événements ou d'actions dans une entreprise. Ces risques peuvent provenir de deux sources principales : internes (comme les processus non performants ou les erreurs humaines) et externes (comme les changements dans l'environnement de l'entreprise). La gestion des risques organisationnels implique l'identification, l'évaluation et la prévention des risques pour assurer la continuité des activités et la santé des employés.
Rayonnements	Nous sommes exposés en permanence à des sources de radioactivité naturelle et artificielle. Deux types d'exposition aux rayonnements ionisants : On parle d'irradiation pour une exposition externe aux rayonnements ionisants, c'est-à-dire lorsqu'une personne se trouve exposée de l'extérieur par les rayonnements ionisants émis par une source radioactive située dans son voisinage. Dans ce cas, l'exposition cesse dès lors que la source de radioactivité est éloignée de la personne ou si un écran (blindage) est interposé entre la personne et la source. On parle de contamination pour une exposition interne aux particules radioactives, c'est-à-dire quand des éléments radioactifs ont pénétré à l'intérieur de l'organisme. Ceci peut se produire par inhalation des particules radioactives présentes dans l'air, par ingestion d'aliments contaminés par des particules radioactives, ou via contact direct avec la peau ou une plaie (on parle dans ce cas de « contamination externe »). Lors d'une contamination, l'exposition aux particules radioactives se poursuit tant que la source est à l'intérieur ou au contact du corps.
Routier	Le risque routier se réfère à l'exposition des travailleurs à des accidents de la route, qu'ils soient en déplacement pour leur travail ou lors de trajets domicile-travail. Environ 30 % des accidents mortels liés au travail sont dus à des risques routiers. L'exposition au risque routier peut être mesurée par divers paramètres, tels que la santé publique, la sécurité des infrastructures et la circulation. Soulignons l'importance de la prévention et de la sensibilisation, c'est un risque majeur, souvent sous-estimé.
RPS	Les risques psychosociaux (RPS) se réfèrent à des situations de travail où sont présents des facteurs qui peuvent nuire à la santé physique et mentale des travailleurs. Ces risques peuvent inclure des violences internes (comme le harcèlement) et des violences externes, ainsi que des facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations interpersonnelles. Sous l'effet des mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, la réduction des temps de repos, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues de la clientèle, la prise en compte des risques psychosociaux est devenue incontournable. Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations... Voici quelques-uns des symptômes liés à des risques psychosociaux. Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...).
Sécurité des machines	Ces risques peuvent survenir lors de l'utilisation de machines, de la conception à la maintenance, et nécessitent des mesures de prévention telles que la formation des opérateurs, l'entretien régulier des machines, et l'installation de barrières immatérielles pour assurer la sécurité. L'analyse des risques est essentielle pour évaluer et gérer ces dangers afin de garantir la sécurité des opérateurs et la conformité aux réglementations en vigueur.
Vibrations	Les vibrations peuvent être transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite d'engins, ou aux membres supérieurs, lors de l'utilisation de machines portatives. Une vibration est un mouvement oscillatoire provoqué par des forces internes, par exemple le moteur du véhicule que l'on conduit, ou externes, c'est à dire des secousses. Les effets potentiels sur la santé des vibrations dépendent de 4 facteurs : l'amplitude des vibrations, le point d'entrée et la direction des vibrations dans le corps, la fréquence et la durée d'exposition. L'exposition prolongée à ces vibrations peut entraîner des risques pour la santé, notamment des douleurs au dos et des troubles musculo-squelettiques.

À l'identique des secteurs à risque du département, le risque biomécanique qui met en tension l'appareil musculosquelettique engendre les TMS, risques prépondérants dans les activités de nos adhérents.

 C'est pourquoi le service a focalisé le volet 2 du CPOM 2025-2029 sur la prévention des TMS et de l'usure professionnelle.

# 5

## LE PROJET DE SERVICE 2026-2030



Une vision à 5 ans qui implique l'ensemble des acteurs pour la réalisation de nos missions et la mobilisation de moyens pour y parvenir.

- **Préserver le capital santé des travailleurs**
- **Accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques et renforcer la culture de prévention**
- **Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi**
- **Mieux travailler ensemble**

# LE PROJET DE SERVICE 2026-2030

Axe  
1

## Préserver le capital santé des travailleurs

*La santé au travail ne se limite plus à la prévention des accidents ou des maladies professionnelles. Elle s'inscrit aujourd'hui dans une démarche globale de bien-être, de prévention active et d'accompagnement personnalisé tout au long de la vie professionnelle. En effet, les conditions de travail, les parcours professionnels et les profils des salariés sont de plus en plus diversifiés. Les risques évoluent avec les métiers, les environnements et les modes de vie.*

*Cet axe vise à mieux anticiper les altérations de santé liées au travail, de renforcer l'équité de traitement entre les salariés et de promouvoir une culture de la santé globale. En intégrant des actions de prévention sensibilisant employeurs et travailleurs, en favorisant une approche globale de la santé et en accompagnant les employeurs dans leurs démarches de prévention, le service de santé au travail devient un acteur clé du bien-être au travail et de la performance durable des entreprises.*

### Actions prioritaires



#### AdAPTER LA STRATÉGIE DE SUIVI INDIVIDUEL DES TRAVAILLEURS EN FONCTION DU GENRE, DE L'ÂGE, DES RISQUES D'EXPOSITION ET DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Assurer le suivi de l'état de santé de chaque travailleur tout au long de son parcours professionnel implique l'organisation périodique de visites médicales et l'adaptation du suivi en fonction des risques professionnels spécifiques. Ce suivi intègre désormais une approche genrée, permettant d'identifier les différences d'exposition, de symptômes ou d'accès à la prévention entre les femmes et les hommes.

L'objectif est d'adapter pour mieux anticiper toute altération de la santé liée au travail, en tenant compte des spécificités individuelles. Le service met à disposition des outils pour les professionnels de santé, enrichit le dossier médical en santé au travail notamment via un questionnaire de pré-visite.

Cette approche vise à garantir que chaque travailleur bénéficie d'une surveillance adaptée à son activité, aux risques d'exposition et à son état de santé assurant ainsi une prévention plus adaptée et efficace tout au long de la vie professionnelle.

- Renforcer les capacités de dépistage par l'intégration d'examens complémentaires adaptés ;
- Personnaliser le suivi par un Parcours Individuel en Santé au Travail (PISTe) ciblé ;
- Assurer un suivi spécifique des salariés en situation de précarité : intérimaire, saisonnier, secteurs marqués par une forte exposition.



#### ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS POUR PROMOUVOIR LA PRÉVENTION ET UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE

Sensibiliser les travailleurs et les employeurs à des enjeux de santé publique comme l'hygiène de vie et les addictions, aborder la prévention des risques qui affectent à la fois les salariés et les dirigeants, ces derniers étant souvent soumis à des exigences particulières.

Les objectifs sont de promouvoir une culture de la santé globale, d'agir en prévention primaire pour améliorer la santé physique et mentale des travailleurs et de réduire les risques de pathologies liées à la sédentarité pour contribuer à un meilleur équilibre de vie.

Des actions de sensibilisation adaptées aux spécificités des différents publics et sensibiliser aux bienfaits de l'activité physique pour lutter contre la sédentarité et favoriser la santé en collaborant avec des partenaires spécialisés.

- Déployer des actions de prévention sur l'hygiène de vie, les addictions ;
- Continuer de porter les messages de santé publique et favoriser une approche globale de la santé ;
- Renforcer la prévention des risques psychosociaux en utilisant des outils de diagnostic précoce afin de mieux identifier les signes et proposer des programmes de sensibilisation et aménagements pour créer un environnement plus favorable.
- Promouvoir une prévention active par l'activité physique en milieu professionnel.

# LE PROJET DE SERVICE 2026-2030

Axe  
2

## Accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques et renforcer la culture de prévention

Cet axe vise à accompagner toutes les entreprises, en particulier les TPE/PME, dans l'évaluation de leurs risques professionnels et la mise en place de mesures de prévention dans le cadre des exigences réglementaires du décret du 25 avril 2022 et de les aider à s'approprier les enjeux de santé au travail.

### Actions prioritaires

3

#### Adapter l'accompagnement à l'évaluation des risques professionnels

Le service doit continuer de veiller à ce que chaque entreprise dispose des outils et de l'accompagnement nécessaire pour identifier et prévenir efficacement les risques liés aux différentes activités. Les objectifs sont de :

- maintenir 100 % des fiches d'entreprise à jour ;
- s'assurer de la qualité des fiches d'entreprise notamment de l'exhaustivité des risques identifiés ;
- collecter et accompagner à l'établissement et à la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques,
- veiller à la prise en compte des préconisations émises dans les plans d'action de l'entreprise.

4

#### Optimiser la prévention primaire en agissant sur les risques particuliers

En identifiant et en agissant sur les risques les plus pertinents (chimiques, physiques, etc.), le service optimise l'utilisation de ses ressources et centre son action sur la prévention primaire conformément aux exigences du décret du 25 avril 2022. Le service se doit de :

- Permettre l'identification des postes à risque et les risques professionnels associés ;
- Effectuer des métrologies adaptées ;
- Réaliser des accompagnements spécifiques ex. « Solutions Prévention risques chimiques » ;
- Organiser des ateliers d'information et de prévention sur les risques identifiés des postes classés à risque ;
- Proposer des conseils d'aménagement pour ces postes.

Le service veille à la diffusion des informations et la communication auprès de l'ensemble des interlocuteurs internes à l'entreprise, en participant notamment au CSE.

5

#### S'engager dans une dynamique collective de prévention de l'usure professionnelle

En particulier auprès des TPE/PME disposant souvent de moins de ressources disponibles. Les actions doivent viser à renforcer les actions de terrain, mobiliser les partenaires et valoriser les outils pour accompagner les entreprises dans la préservation de la santé de leurs salariés et prévenir l'usure professionnelle :

- Déployer des actions ciblées de prévention des troubles musculosquelettiques et des risques psychosociaux adaptées aux réalités de terrain ;
- Communiquer activement sur les aides disponibles, afin de faciliter l'accès aux dispositifs de soutien et encourager les démarches de prévention ;
- Mobiliser les outils du FACT (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail) pour soutenir les projets ciblés et innovants auprès de secteurs d'activités touchés par ces problématiques.

# LE PROJET DE SERVICE 2026-2030

Axe  
**3**

## Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi

*Identifier et accompagner les salariés à risque de désinsertion professionnelle implique le repérage précoce et l'accompagnement personnalisé.*

*Le service s'est organisé avec une cellule dédiée à la PDP. Il renforce les partenariats avec des acteurs externes (Cap Emploi, France Travail, Service Social de l'Assurance Maladie) et formalise les parcours d'accompagnement. La mise en place de la visite de mi-carrière et la saisie de l'IRDP sont des actions préalables de cet axe.*

### Actions prioritaires

**6**

#### Organisation de la mission PDP

Coordonner l'ensemble de la mission de prévention en interne et de communiquer efficacement sur les dispositifs à mettre en œuvre.

- Repérer et prendre en charge les situations à risque par une approche systématique et homogène pour l'ensemble des équipes.
- Communiquer en interne sur le processus et les outils (IRDP) afin de s'assurer de l'adhésion de tous les professionnels.
- Centraliser et analyser les données issues de la saisie de l'IRDP et de l'observatoire des inaptitudes afin de produire des indicateurs de diagnostic.
- Assurer le développement et le suivi des partenariats, notamment avec le Service Social de l'Assurance Maladie, Cap Emploi et France Travail.

**7**

#### Repérage et prévention de l'usure professionnelle

L'approche est proactive : identifier le risque de désinsertion professionnelle le plus tôt possible, en agissant directement au cours du suivi individuel des salariés. Pour cela, nous mettrons en œuvre les actions suivantes :

- L'objectivation des critères d'identification du risque par la saisie de l'IRDP (Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle) lors du suivi individuel.
- Le recueil de données sur les risques professionnels et la santé via des outils de saisie adaptés, dont un questionnaire de pré-visite.
- L'amélioration de la visite de mi-carrière par la proposition d'examens complémentaires spécifiques (ECG, bilans...).
- La création d'un observatoire des inaptitudes pour le partage d'indicateurs de diagnostic territoriaux.

**8**

#### Formalisation et développement des coopérations

La cellule PDP veillera à la formalisation du parcours de maintien en emploi du salarié et à l'organisation de son suivi. Développement des collaborations pour un accompagnement optimal :

- Partenariats institutionnels avec le Service Social de l'Assurance Maladie, Cap Emploi et France Travail.
- Partenariats associatifs et médicaux, incluant l'information des professionnels de santé du territoire.

# LE PROJET DE SERVICE 2026-2030

Axe  
4

## Mieux travailler ensemble

Fort des certifications ISO et AFNOR SPEC 2217 obtenues, il s'agit d'ancre la démarche d'amélioration continue dans la culture du service et de renforcer le partenariat avec les entreprises en les accompagnant, au plus près de leurs besoins et d'y répondre par des solutions adaptées, pertinentes et innovantes pour relever les défis de demain.

Cette démarche consolide l'ensemble des actions et garantit que chaque adhérent, quel que soit sa taille ou son secteur d'activité, bénéficie d'une même qualité de service.

### Actions prioritaires

9

#### Faire des référents sécurité des alliés prévention

Objectif : donner à l'entreprise les moyens d'être autonome dans sa démarche de prévention. Cette approche, basée sur la confiance et la proximité, positionne le service de santé au travail en un véritable partenaire de l'entreprise pour la sécurité et la santé de tous les travailleurs.

Ce projet - inclus au volet 3 du CPOM 2025-2029 - vise à renforcer la prévention en entreprise en s'appuyant sur des "référents prévention", alliés essentiels pour le service de santé au travail.

- Identifier les référents sécurité et informer sur le programme afin d'engager les entreprises ;
- Former et accompagner : mettre en place les formations dédiées, un suivi individualisé et organiser des réunions d'échange animées par les professionnels du service ;
- Assurer un suivi et mesurer les avancées.

10

#### Ecouter et mesurer la satisfaction pour poursuivre la démarche d'amélioration continue

La satisfaction des attentes des adhérents et des travailleurs est au cœur de la mission du service.

Objectif : s'assurer que les solutions proposées sont adaptées aux attentes, améliorer l'écoute et l'adaptation des offres de services, l'organisation et le fonctionnement du service ainsi poursuivre la démarche de progrès entreprise.

Le maintien des certifications témoigne de l'efficacité du système de management en place, du professionnalisme et de l'engagement des équipes, une réponse aux standards de qualité reconnus qui renforce la crédibilité et la confiance.

Mieux connaître les attentes pour mieux les satisfaire et permettre ainsi d'ajuster, en continu, l'organisation, les méthodes, les outils, les actions, les formats d'intervention, les informations via le suivi de la satisfaction pour innover, s'adapter et tendre à une plus grande efficacité en :

- mesurant régulièrement les attentes et évaluer régulièrement la satisfaction au travers de questionnaires et sondages ;
- adaptant les solutions proposées et présentant de nouvelles actions ;
- renforçant la présence des professionnels de santé auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : dirigeant, salariés et de leurs représentants.

# LE PROJET DE SERVICE 2026-2030

## Actions prioritaires

11

### Assurer une communication interne et externe performante

- Objectif : poursuivre une stratégie de communication adaptée visant à promouvoir les offres du service, les actions, en interne et en externe, à destination des entreprises et dirigeants, des travailleurs et de l'ensemble du personnel notamment lors des réunions afin de :
- . promouvoir toutes informations en ciblant les secteurs identifiés comme prioritaires en accentuant l'information sur les dispositions législatives, nouveautés ainsi que sur les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser un partenariat efficace ;
  - . actualiser nos outils et supports de communication à visée interne et externe : intranet dédié, catalogue d'actions, plateforme de services ... ;
  - . valoriser les actions possibles et outils à disposition des entreprises, dirigeants et travailleurs par des campagnes de communication sur les diverses thématiques.

12

### Adapter l'organisation et le fonctionnement du service pour satisfaire aux attentes et intégrer les évolutions

- Objectif : adapter l'organisation du service pour le rendre plus efficace face aux évolutions réglementaires, technologiques et sociales.
- Pour être efficace, la prévention doit être accessible et adaptée aux réalités du terrain et prendre en compte les attentes et spécificités des entreprises : formats et modalités d'intervention seront adaptés, pratiques, simples et rapides à mettre en œuvre ;
  - Ateliers « Prévention Flash » : des interventions courtes (maxi 1 heure) sur les risques principaux et recommandations ciblées via une fiche d'action d'une page. Des ateliers de sensibilisation avec le développement de supports concis et percutants sur des thématiques clés : santé globale, prévention des TMS et des RPS, de l'épuisement professionnel...
  - S'inscrire dans les nouvelles technologies et actions innovantes - exemple : casque de réalité virtuelle, « escape game » de plus en plus utilisées comme outil de renforcement des acquisitions dans le cadre des actions de prévention.
  - S'approprier les outils de l'IA à intégrer dans l'approche générale de prévention des risques professionnels (historiques de suivi, épidémiologie,...) afin de réduire/supprimer les expositions des travailleurs à des risques d'accidents et/ou des tâches pénibles (robotique collaborative...).

Objectif : optimiser la performance individuelle et collective des professionnels du service grâce à l'intégration progressive et adaptée de l'Intelligence Artificielle (IA) dans leurs pratiques quotidiennes.

- Comprendre les apports possibles de l'IA, identifier les outils adaptés,
- Questionner les nouveaux besoins et compétences, puis redéfinir les rôles et responsabilités.

Objectif : déléguer de manière ordonnée et coordonnée certains suivis aux infirmiers en santé au travail afin de pallier la pénurie structurelle de médecins du travail dès 2019. Le service s'est engagé dans le renforcement de ses équipes infirmiers afin de constituer des binômes équilibrés. Cet engagement et l'élargissement du nombre de salariés suivis par secteur ne suffisant pas à absorber l'ensemble des demandes de visites médicales réglementaires du parcours en santé au travail.

Le décret no 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail fixe les contours d'application de la loi de 2021.

La mise en place de ces pratiques permettra une amélioration des conditions d'organisation et de travail pour les médecins, une montée en compétences des IDEST pour une meilleure réponse aux missions et des engagements en matière de prévention vis-à-vis des adhérents et travailleurs.

# LE PROJET DE SERVICE 2026-2030



## Pas de santé sans santé mentale...

La santé mentale est un état de **bien-être indispensable pour se sentir en bonne santé.**

**Les risques psychosociaux (RPS)** sont définis comme des risques pour la santé physique et mentale des travailleurs, résultant de divers facteurs liés à l'organisation du travail, aux conditions d'emploi et aux relations interpersonnelles au sein de l'entreprise.

Les RPS peuvent avoir des effets dévastateurs sur la santé des salariés, entraînant des problèmes tels que troubles anxiо-dépressifs, épuisement professionnel : état de fatigue émotionnelle et physique intense, maladies physiques : TMS et problèmes cardio vasculaires...

Même s'ils sont pris en compte par les entreprises depuis plusieurs années, certaines affections représentent un coût élevé, évalué même à près de 3 milliards d'euros pour ce qui est du stress au travail et ses conséquences en termes de coût des soins, perte de richesse pour cause d'absentéisme, de cessation prématurée d'activité. L'impact grandissant du numérique, des évolutions organisationnelles engendrées par la période post COVID : télétravail/présentiel sont à prendre en compte dans une démarche globale de prévention des risques professionnels et agir pour une meilleure qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) trouve alors tout son sens.



**Objectif :** Développer une offre permettant de sensibiliser et accompagner les entreprises vers une démarche de prévention et mieux aborder la QVCT

**Actions :** Proposer aux entreprises des solutions spécifiques dans le cadre de la prévention des RPS et du développement du bien être.

- Proposer des formations Premiers Secours en Santé Mentale .
- Animer des espaces de discussion sur le travail (EDD) : dispositifs collectifs permettant aux salariés d'échanger sur leur expérience de travail et d'améliorer les conditions de travail .
- Élargir l'offre de services complémentaires avec des solutions spécifiques : ateliers sophrologie, médiation en entreprise...

# 6

## REMERCIEMENTS ET CONCLUSION

# REMERCIEMENTS & CONCLUSION

Le projet de service est un engagement qui nécessite à la fois de l'énergie, une dynamique individuelle et collective et des ressources, humaines et matérielles.

Toutes ces orientations demandent une forte mobilisation des équipes.

Aussi, nous tenons, avant tout, à adresser tous nos remerciements pour leur contribution spéciale, leurs conseils et suggestions ... à l'équipe de coordination du service : responsable du pôle prévention, responsable projets et qualité, responsable relations adhérents et moyens généraux, Relais prévention et autres Référents métiers ainsi qu'aux membres de la Commission Médico-Technique.

Aux membres du Conseil d'administration et de la Commission de contrôle pour soutenir les projets nécessaires à la mise en œuvre et à la réussite des missions du service ainsi qu'à la réalisation de nos ambitions.

Les actions mises en place sollicitent la collaboration et l'investissement de différents groupes pluridisciplinaires qui mettent en commun leur expertise pour assurer la réussite de ce projet de service. Nous remercions donc l'ensemble des membres des équipes qui proposent et s'engagent dans les actions collectives actuelles et à venir.

Ce nouveau projet de service a été construit à partir des réalisations des dernières années et des perspectives de développement pour nos adhérents.

Cet engagement collectif nous permet aujourd'hui d'aller plus loin, poursuivant nos liens, nos partenariats ....

Nous accorderons une attention particulière à l'innovation en santé au travail et comme nous l'avons fait au développement des compétences de nos équipes afin de nous adapter aux besoins des entreprises et travailleurs, et de répondre aux nouveaux enjeux de la santé au travail.

Les changements à venir nécessiteront des forces vives et de l'engagement.

L'ensemble des équipes est mobilisé pour réussir cette mutation des pratiques tout en s'attachant, en qualité de partenaire, à satisfaire aux besoins des entreprises et des travailleurs en matière de prévention des risques et de santé au travail et devenir ainsi leur atout prévention !

Annick MASSÉ

# 7

## ANNEXES

- Objectifs SMART
- Fiche action

# ANNEXES



## ✿ Objectifs SMART



## ✿ Fiche action

FICHE ACTION				
IDENTIFICATION →				
Nom de l'action				
Origine	PDS, CPDM, autres			
Description, objectif général				
Statut	À l'étude / En cours / Reporté / Finalisé / Abandonné			
Éléments connexes	Référence, action en cours...			
Date de lancement				
Pilote	Prénom	Nom	Fonction	
Equipe	Prénom	Nom	Fonction	
Action validée par	Prénom	Nom	Date	Visa
Commentaires éventuels				

Enregistrement – Fiche action - Réf. M2-EN-0XX  
Document interne, propriété du Service - Seule la version présente sur l'intranet est en vigueur et applicable

Page 1 sur 3

FICHE ACTION



Page 2 sur 3

*Enregistrement – Fiche action - Réf. M2-EN-0XX  
Document interne, propriété du Service - Seule la version présente sur l'intranet est en vigueur et applicable*

FICHE ACTION



BUDGET ET RESSOURCES			
Description	Montant prévisionnel € HT/nb Jour/nb Heure	Période Trimestre/Semestre/Année	Montant total
BILAN INTERMEDIAIRE			
Actions réalisées	Date / période	Résultats obtenus	

*Enregistrement – Fiche action - Réf. M2-EN-0XX  
Document interne, propriété du Service - Seule la version présente sur l'intranet est en vigueur et applicable*

Page 3 sur 3