



# Projet de service 2026 - 2031

Pôle Santé Travail  
Loir-et-Cher  
6B rue du Professeur  
Philippe Maupas  
41260 La Chaussée St  
Victor  
02 54 52 41 41



# SOMMAIRE

<b>Contexte et enjeux</b>	<b>1</b>
<b>Vision, vocation et stratégie</b>	<b>2</b>
<b>Organisation et gouvernance</b>	<b>3</b>
<b>Offres de services</b>	<b>4</b>
<b>Projets de gestion transversaux</b>	<b>5</b>
<b>Déploiement calendrier et suivi</b>	<b>6</b>
<b>Conclusion</b>	<b>7</b>

# PREAMBULE

---

Le projet de service 2021-2025 a permis à Pôle Santé Travail Loir-et-Cher de franchir une étape essentielle dans sa transformation.

Conçu dans un contexte inédit — entre sortie de crise sanitaire, réformes législatives majeures et mutations profondes du monde du travail — il a conduit le service à renforcer son positionnement en tant qu'acteur clé de la prévention et de la santé au travail sur le territoire.

Au fil de ces cinq années, les équipes ont démontré une **forte capacité d'adaptation et d'innovation**.

Pôle Santé Travail 41 a su consolider son cœur de mission, en garantissant la continuité du suivi de santé des salariés, tout en élargissant son champ d'intervention vers la **prévention primaire**, la **promotion de la santé globale**, et la **prévention de la désinsertion professionnelle**.

Cette dynamique a reposé sur une mobilisation collective des compétences, sur la création de nouveaux métiers, et sur une utilisation accrue des outils numériques pour moderniser la relation adhérent et faciliter la traçabilité des actions.

Les résultats obtenus témoignent d'un **équilibre entre performance opérationnelle et innovation sociale** :

- Le déploiement du DUERP numérisé et des Fiches d'Entreprise a renforcé la culture de prévention au sein des TPE-PME du département ;
- La création de la cellule PDP et la structuration des partenariats territoriaux ont permis une approche coordonnée du maintien en emploi ;
- Le développement d'actions de sensibilisation, de formations et d'outils ludiques a contribué à diffuser une vision plus participative et positive de la santé au travail ;
- Enfin, l'ouverture à la Responsabilité Sociétale et à la Qualité de Vie au Travail a posé les bases d'une démarche plus globale de santé.

Ce bilan met en évidence les **progrès accomplis** mais aussi les **défis persistants** : la poursuite de la modernisation du service, la consolidation des équipes pluridisciplinaires, l'optimisation du pilotage par les données et l'ancrage territorial du service dans une logique partenariale forte.

Ces enseignements guideront la construction du **prochain projet de service 2026-2031**, qui devra s'inscrire dans la continuité de cette dynamique tout en intégrant les nouveaux enjeux :

- le renforcement de la prévention primaire et de la promotion de la santé au travail,
- l'accompagnement des transformations du travail (numérique, transition écologique, nouvelles organisations),
- le développement d'une offre accessible à tous les publics et répondant aux besoins du territoire, et l'ancrage durable d'une gouvernance participative et responsable.

**Forte des avancées réalisées entre 2021 et 2025,  
Pôle Santé Travail Loir-et-Cher aborde ainsi la nouvelle période  
2026-2031 avec confiance et ambition, déterminée  
à poursuivre sa mission d'utilité publique :  
préserver la santé des salariés et soutenir les entreprises  
dans la construction d'une culture de prévention  
partagée, humaine et durable.**



# ELABORATION DU PROJET DE SERVICE

---

La démarche de construction du projet de service s'inscrit dans la continuité des dynamiques collectives portées par le service et dans le respect du cadre juridique.

## Le rôle central de la CMT dans la construction du projet "cœur de métier"

Conformément aux textes encadrant les missions des Services de Santé au Travail — notamment la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail — la Commission Médico-Technique (CMT) a occupé une place structurante dans l'élaboration du projet de service. Elle a contribué directement à la définition du cœur de métier du service, à l'analyse des besoins de prévention et à l'orientation des actions prioritaires à mener.

Dans ce cadre, elle a :

- formulé des propositions éclairées sur les orientations stratégiques, à partir de l'expérience terrain des équipes pluridisciplinaire ;
- contribué à l'identification des besoins de prévention, des situations émergentes, des risques professionnels et des leviers d'amélioration ;

La CMT a ainsi joué un rôle pivot entre les équipes opérationnelles et la direction, garantissant que le projet reste conforme aux obligations légales, cohérent avec les pratiques professionnelles et fidèle aux besoins des entreprises et des salariés.

## Le comité de pilotage

Le comité de pilotage, composé de la direction et des pilotes de processus, a assuré la coordination globale de la démarche. Ses missions ont consisté à organiser les travaux, analyser les données, opérer les arbitrages nécessaires et structurer le projet final.

Il a travaillé en articulation étroite avec la CMT.

## La démarche choisie

La démarche retenue s'appuie sur une analyse partagée du contexte et des besoins, associant la CMT et les équipes.

Elle s'est poursuivie par la définition d'orientations stratégiques claires et d'objectifs opérationnels mesurables.

### • Phase d'investigation

La construction du projet a débuté en juin 2025, par un travail approfondi de recueil des données et d'analyse en CMT (PRST, Projet de service en cours, législation, certification, diagnostic territorial et remontées des équipes).

### • Diagnostic interne

Le diagnostic interne repose sur les analyses menées par :

- Le comité de pilotage
- La CMT



Les données recueillies ont été intégrées dans les différents volets du projet cœur de métier et des projets de gestion.

# ELABORATION DU PROJET DE SERVICE

---

## • *Constat de l'environnement*

Ce diagnostic vise à garantir la cohérence entre le projet de service et les besoins du territoire, des entreprises et des populations. Il a permis d'éclairer la CMT dans son rôle d'orientation des priorités d'action, en confrontant les besoins exprimés à la réalité socio-économique locale.

## • *La mobilisation des équipes et la co-construction*

L'ensemble des professionnels a été impliqué dans la construction du projet par le biais de réunions pluridisciplinaires, de groupes thématiques et d'un questionnement guidé à partir d'axes prédéfinis par la CMT et le comité de pilotage.

Un des moments structurant a été la journée collaborateurs "La PDP : tous concernés", consacrée à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle. Pensée comme un espace collaboratif, ludique et participatif, cette journée a permis :

- d'explorer les représentations de la PDP,
- de faire émerger des propositions issues du terrain,
- et d'élaborer collectivement des "règles d'or" visant à structurer l'action du service.

Les productions des ateliers ont nourri les travaux de la CMT et du comité de pilotage du projet de service, qui en a assuré la traduction en orientations opérationnelles.

## • *La rédaction du projet*

La phase de rédaction s'appuie sur l'ensemble des contributions issues des diagnostics internes et externes, des ateliers collaboratifs, des travaux de la CMT et des analyses du comité de pilotage. La cohérence entre ces différents apports a permis d'élaborer un projet partagé, réaliste et conforme aux obligations réglementaires.

## **L'architecture du projet**

Le projet se compose de deux volumes complémentaires :

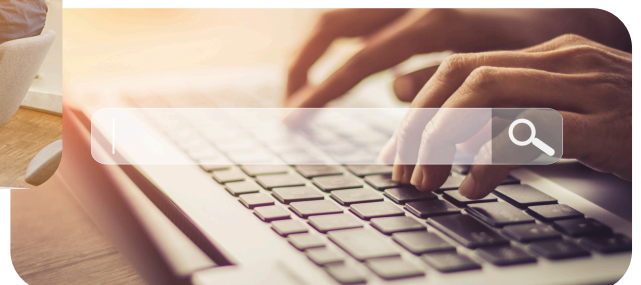
- Volume 1 : Analyse approfondie de l'existant

Ce volume intègre l'état des lieux exhaustif, le bilan du précédent projet de service et l'ensemble des éléments issus du diagnostic.

- Volume 2 : Projet cœur de métier et projets de gestion

Ce volume présente les orientations stratégiques, les objectifs opérationnels et les modalités de mise en œuvre.

Il traduit les priorités définies par la CMT et le comité de pilotage en actions concrètes.



# HISTOIRE ET IDENTITÉ DE LA PST41

Créée sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901, l'**Association pour la Prévention et la Santé au Travail du Loir-et-Cher (APST41)** a pour mission d'accompagner les employeurs et les salariés du département dans la **préservation de la santé au travail et la prévention des risques professionnels**.

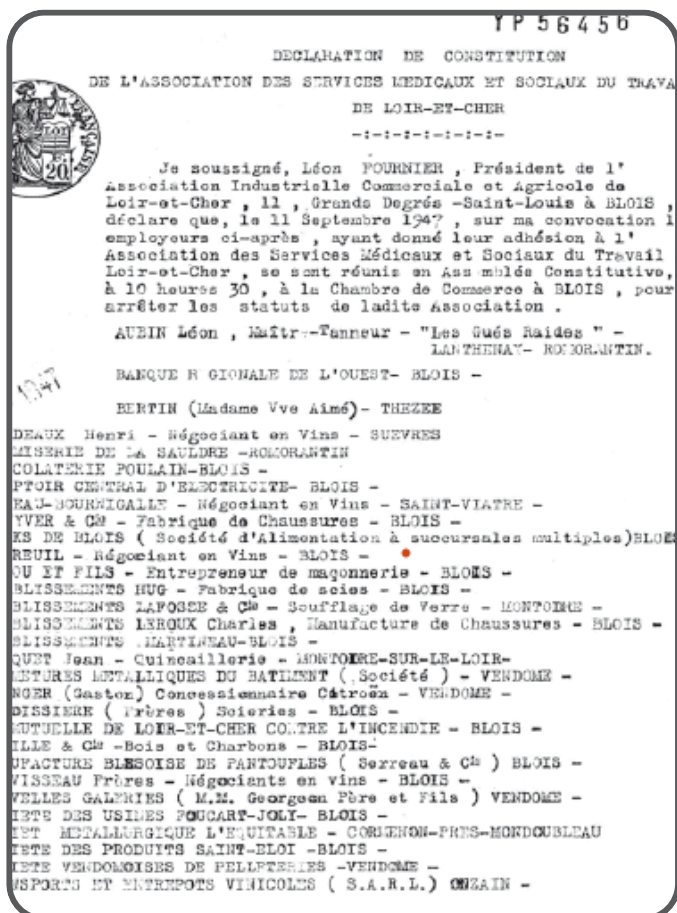
Issue de la volonté des entreprises locales de disposer d'un service de santé au travail interentreprises, elle s'est progressivement structurée pour répondre aux évolutions du monde du travail et aux exigences réglementaires.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'inscrit aujourd'hui pleinement dans la dynamique nationale portée par la réforme de la santé au travail et le **Plan Régional Santé Travail (PRST4)**.

Son action repose sur une **approche pluridisciplinaire** associant médecins du travail, infirmiers en santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), psychologues, ergonomes et assistants techniques. Ensemble et sous la conduite du médecin, ils accompagnent les adhérents dans la mise en œuvre d'une **prévention intégrée et globale**, visant à maintenir la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail.

Implantée au cœur du Loir-et-Cher, l'Association entretient des relations étroites avec ses entreprises adhérentes, les partenaires institutionnels de la Région Centre-Val de Loire (DREETS, CARSAT, ARS, services de l'État) ainsi qu'avec les acteurs territoriaux tels que les branches professionnelles ou les organismes de formation.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher est agréée pour l'ensemble du département, à l'exception des secteurs agricole et du BTP. À but non lucratif et administrée de manière paritaire, elle a pour mission d'accompagner employeurs et salariés dans la préservation de la santé au travail, la prévention des risques professionnels et le maintien en emploi.



**Fidèle à ses valeurs d'éthique, d'indépendance et d'équité, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher œuvre chaque jour pour faire de la prévention un levier de performance durable pour les entreprises et de bien-être pour les salariés.**



# HISTOIRE ET IDENTITÉ DE LA PST41

## AVANT LA CRÉATION DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

1858 - 1ère loi sur les accidents du travail

1898 - Loi prévoyant la responsabilité systématique de l'employeur pour les accidents survenus dans les entreprises

1906 - Création du ministère du travail et 1910 - 1er code du travail

1913 - Un décret impose des normes d'hygiène, de sécurité et de prévention contre les incendies dans les locaux de travail

1946 - Création de la sécurité sociale et de la Médecine du Travail

1947 - Création de l'Association Patronale des Services Médicaux et sociaux du Loir-et-Cher

1979 - Introduction du « tiers-temps » dans l'activité du médecin du travail

1997 - recrutement de la 1ère ergonome

2001 - Obligation des employeurs d'évaluer les risques professionnels dans le DUERP

2002 L'Association Patronale des Services Médicaux et Sociaux devient l'Association Patronale de Santé en Milieu de Travail

2004- Officialisation de la pluridisciplinarité par l'intégration d'intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)  
Allongement à 2 ans de la périodicité des visites médicales à l'exception des salariés bénéficiant d'une Surveillance Médicale Renforcée.

2004- 2009 Recrutement d'ergonomes et de techniciens en mesures physiques.  
Nouveau mode de cotisation couvrant l'ensemble plus large d'actions de prévention.  
Informatisation du service  
Engagement dans une démarche de qualité  
Création des services « Promotion de la Prévention » et « Gestion des Adhérents »  
Investissement dans la formation de spécialistes en médecine du travail.

2011 - Officialisation de l'intégration des infirmier(e)s en santé travail.  
Organisation en équipe pluridisciplinaire  
Modification de la surveillance médicale de catégorie particulière de travailleurs

2013 L'APSMT devient l'APST Loir-et-Cher  
2013 - 2018 Recrutement d'une psychologue clinicienne du travail (risques psycho-sociaux), d'une assistante sociale du travail, de préventeurs généralistes

2020 - Crise sanitaire

Les équipes accompagnent chefs d'entreprises et salariés dans la crise sanitaire : consignes, sanitaires, DUERP, reprise d'activité après les confinements, Référent COVID 19, Centre de Vaccination, Webinaires, Téléconsultation, Cellule tracing, Cellule psychosociale

Loi de 2021 à aujourd'hui  
-Décloisonnement santé travail / Santé publique  
-Renforcement de la PDP  
-Modifications des modalités du DUERP  
-Equité de la mission

Adaptation de l'organisation interne et modernisation du service  
Mise en place de la Cellule PDP  
Création de nouveaux métiers (cons. nutrition, responsable opérationnelle, réf. développement prévention....)  
Accélération de l'utilisation d'outils numériques/IA  
DUERP numérisé  
Elargissement des missions  
Encadrement de la cotisation  
Construction d'un nouveau bâtiment

# BILAN DU PROJET DE SERVICE 2021 - 2025

La période 2021-2025 a constitué une étape charnière pour Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, marquée à la fois par la sortie de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et par la mise en œuvre de la réforme de la santé au travail issue de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Dans ce contexte de profondes mutations, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a su adapter son fonctionnement et mobiliser l'ensemble de ses équipes autour d'un objectif commun : **protéger la santé des salariés tout en accompagnant les employeurs dans leurs obligations de prévention et d'amélioration des conditions de travail.**

Le projet de service 2021-2025 a ainsi servi de fil conducteur pour déployer une offre socle de service, articulée autour de quatre axes stratégiques :

**1. Agir en prévention primaire** en accompagnant les entreprises dans l'évaluation et la maîtrise de leurs risques professionnels.

**2. Assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés**, en garantissant la continuité du service malgré les contraintes post-crise sanitaire et la raréfaction du temps médical, grâce à une organisation optimisée, l'expérimentation de la télémedecine et l'utilisation d'outils numériques innovants.

**3. Repérer et accompagner les salariés en risque de désinsertion professionnelle**, avec la création d'une cellule dédiée (PDP) et le renforcement des partenariats territoriaux.

**4. Adapter collectivement le service aux évolutions à venir**, en modernisant les pratiques internes, en renforçant la communication avec les adhérents, et en intégrant progressivement une démarche de responsabilité sociétale et de qualité de vie au travail.

Cette période a été marquée par **une accélération des transformations internes** : digitalisation des outils, professionnalisation des équipes, ouverture à de nouvelles expertises (conseiller en nutrition, Assistant Médical de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, médiation...) et élargissement de l'offre de services vers d'autres populations et des thématiques de santé globale.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a également contribué activement à la dynamique régionale de prévention, en participant au Plan Régional Santé Travail (PRST4) et en développant des outils pédagogiques innovants (escape game, e-learning, supports thématiques, relais PDP...).

Enfin, ce projet de service a permis de consolider la place de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher comme acteur de référence sur le territoire, au service des entreprises, des salariés et des partenaires institutionnels.

Le bilan 2021-2025 témoigne de la capacité du service à conjuguer **continuité, proximité et innovation**, et constitue une base solide pour la définition du prochain projet de service 2026-2031, tourné vers les nouveaux enjeux de santé au travail, de transitions professionnelles et de performance durable des organisations.



# DIAGNOSTIC INTERNE

---

Le présent diagnostic interne vise à analyser les ressources, l'organisation et les dynamiques internes de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, afin d'éclairer les enjeux de son futur projet de service 2026-2031 et d'appuyer sa demande de renouvellement d'agrément.

## ORGANISATION ET GOUVERNANCE

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'appuie sur une gouvernance stable et structurée, garantissant la cohérence entre les orientations stratégiques, les exigences réglementaires et les besoins du territoire.

La direction pilote les activités à travers un comité de direction et un encadrement intermédiaire impliquant les processus : Administratif et financier, RH, Adhérents, Opérationnel (médical, IPRP, Administratif médical), Amélioration Continue, Système d'Information, Communication.

Cette organisation permet un pilotage participatif, garant de la pluridisciplinarité et de la continuité de service sur l'ensemble du département. Le dispositif de reporting (tableaux de bord, bilans d'activité, suivi des actions...) permet un suivi régulier des performances internes et une réactivité dans les prises de décision.

## RESSOURCES HUMAINES ET COMPETENCES

En 2024, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher compte 84 collaborateurs représentant 25 métiers différents, dont 16 médecins du travail, 14 infirmières santé travail, 17 préventeurs (ergonomes, conseillers, techniciens prévention, psychologues du travail, assistantes sociales...), 12 fonctions support et 3 alternantes.

Cette organisation pluridisciplinaire garantit la complémentarité des expertises et une approche globale de la santé au travail.

L'association a renforcé sa politique de formation continue, de coordination interdisciplinaire et d'échanges de pratiques, afin de consolider la cohérence et la qualité des interventions.

Les conditions de travail internes sont globalement satisfaisantes, même si le renouvellement des effectifs médicaux demeure un axe prioritaire de sécurisation pour les prochaines années.

## COMMUNICATION INTERNE

La communication interne s'appuie sur des outils partagés (intranet, réunions plénières, newsletters internes...) favorisant la circulation de l'information et la cohésion des équipes.



# DIAGNOSTIC INTERNE

## MOYENS MATÉRIELS, LOGISTIQUES ET FINANCIERS

Le service est implanté sur huit sites (Blois, Vendôme, Contres, Romorantin et antennes) assurant une proximité territoriale équilibrée.

En 2024, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a réalisé 34 000 visites médicales et 2 600 actions en milieu de travail au bénéfice de 6 067 structures adhérentes, représentant près de 59 162 salariés suivis.

Le projet de construction du nouveau siège à La Chaussée Saint Victor, prévu à l'horizon 2026, constitue un investissement majeur pour améliorer les conditions d'accueil, optimiser les ressources, renforcer la visibilité et l'attractivité et, accompagner la modernisation du service.

Les équipements médicaux et informatiques et la logistique interne assure un bon niveau d'efficacité.

La situation financière du service demeure équilibrée, avec une gestion rigoureuse des ressources et une politique d'investissement maîtrisée, garantissant la continuité de service et la stabilité économique.

## SYSTÈME D'INFORMATION ET DÉMARCHÉ QUALITÉ

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher poursuit une transformation numérique ambitieuse.

La plateforme PADOA facilite la communication avec les adhérents, tandis que le portail employeurs centralise les démarches administratives et la documentation.

La mise en œuvre de la téléconsultation et la dématérialisation des convocations contribuent à améliorer la réactivité et l'accessibilité des services.

L'association est engagée dans une démarche qualité formalisée, avec l'obtention du niveau 1 de certification dès 2025, première étape d'un processus d'amélioration continue.

Cette dynamique s'accompagne d'une harmonisation des pratiques professionnelles et d'une veille permanente sur le respect du RGPD et de la sécurité des données médicales.

Le dispositif de reporting (tableaux de bord, bilans d'activité, suivi des actions) permet un suivi régulier de l'activité et une réactivité dans les prises de décision.

## SYNTHÈSE ANALYTIQUE : ATOUTS ET POINTS DE VIGILANCE

### > FORCES

- Gouvernance stable et pilotage concerté
- Équipe pluridisciplinaire expérimentée et mobilisée
- Offre complète (socle, spécifique, complémentaire)
- Capacité à innover, anticiper et adapter l'organisation aux évolutions
- Démarche qualité et certification en cours
- Transformation numérique avancée (PADOA, NOA, portail, téléconsultation...)
- Situation financière équilibrée et projet immobilier structurant
- Partenariats territoriaux actifs (Cap emploi, réseaux 41)

### > POINTS DE VIGILANCE

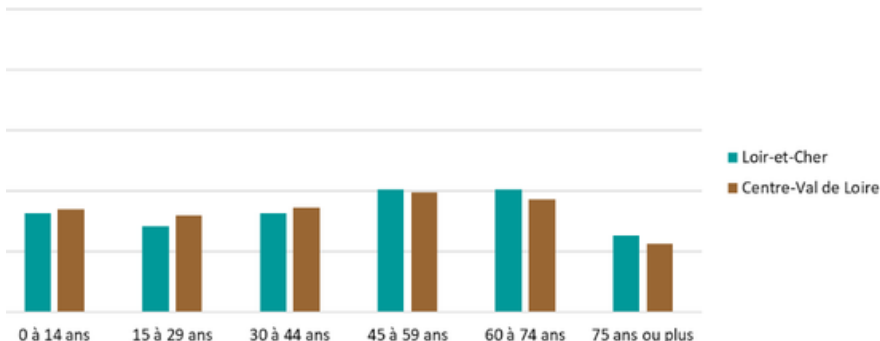
- Pénurie nationale de médecins du travail
- Homogénéité des pratiques entre professionnels et respect des offres
- Appropriation variable des outils numériques
- Communication interne et coordination entreprises perfectibles, notamment avec les TPE.
- Dispositifs d'accompagnement encore insuffisamment fluides pour les situations complexes.

# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

## DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES

### Caractéristiques de la population du Loir-et-Cher et de la région Centre-Val de Loire

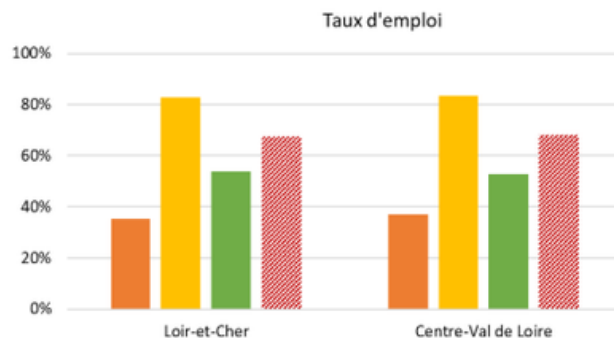
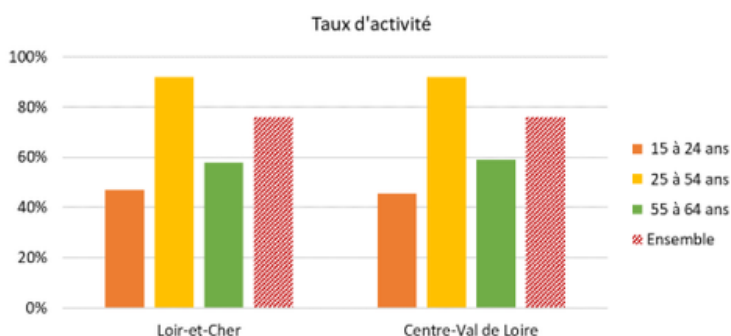
Le département du Loir-et-Cher compte en 2022, 328 953 habitants dont 159 808 hommes (49%) et 169 145 femmes (51%), pour une densité de 51,9 habitants par km<sup>2</sup>.



La répartition de la population du Loir-et-Cher suit les mêmes tendances que celles de la région Centre-Val de Loire, avec un peu plus d'habitants âgés de 45 à 74 ans. Les habitants de 45 ans et plus, représentent 53% de la population du Loir-et-Cher (50% pour la région), 51% des hommes et 55% des femmes du département sont dans cette tranche d'âge, soit un peu plus qu'en région (respectivement 48% et 52%).

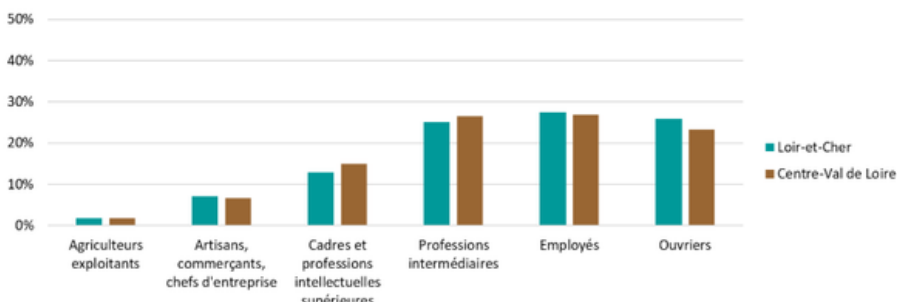
## DONNÉES D'EMPLOI

Sur la population des 15 à 64 ans du Loir-et-Cher, 76% sont des actifs (ayant un emploi ou chômeurs) et 24% sont des inactifs (élèves, étudiants, stagiaires non rémunérés, retraités, pré-retraités, et autres inactifs). Le taux de chômage départemental est de 10% et concerne particulièrement les 15-24 ans.



Les taux d'activité 1 et d'emploi 2 dans le département du Loir-et-Cher sont assez importants (respectivement 76% et 68% pour l'ensemble de la population) avec des taux plus élevés pour les personnes âgées de 25 à 54 ans.

Ces taux sont respectivement de 78% et 71% pour les hommes, et de 74% et 66% pour les femmes, montrant des différences d'accès à l'emploi en fonction du sexe.



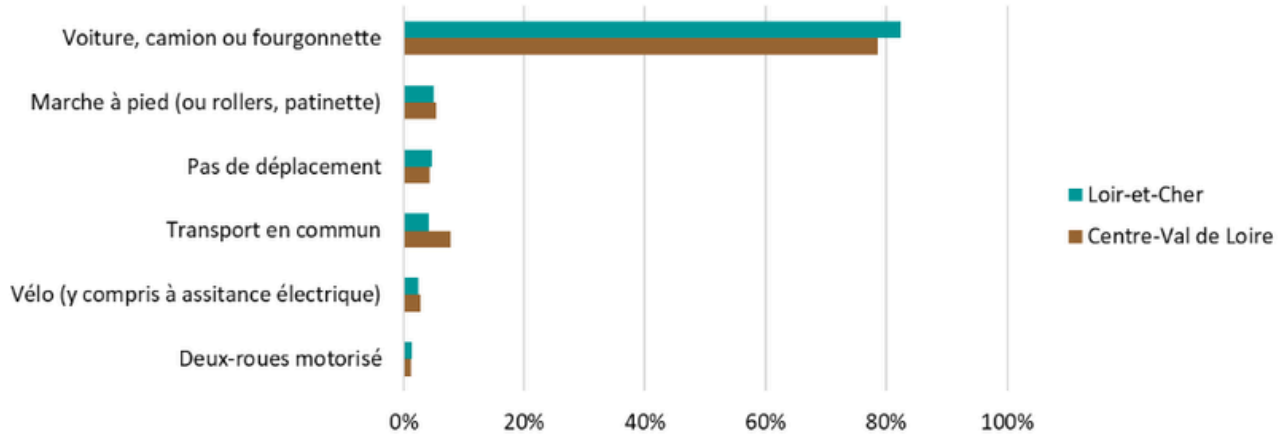
La population active des 15-64 ans avec un emploi est principalement représentée dans les métiers d'employés, d'ouvriers et de professions intermédiaires (un peu plus de 25%). Quelques écarts s'observent par rapport à la région ; les cadres et les professions intermédiaires sont un peu moins représentés dans le département qu'en région, à l'inverse des ouvriers.

[1] Sources : Insee, RP2022, exploitations principales et exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025

[1] Pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs)

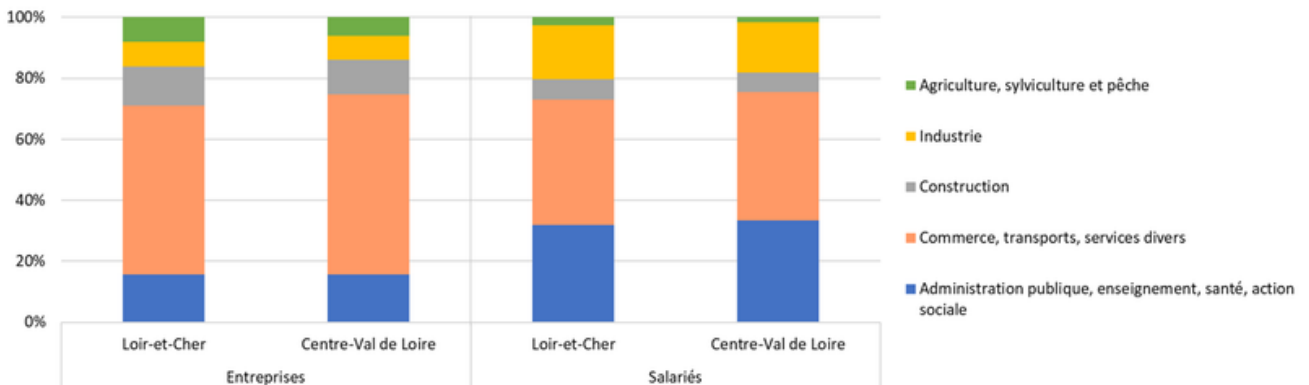
# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

Près de 7 actifs sur 10 de 15 ans ou plus travaillent dans une commune différente de leur commune de résidence, nécessitant donc un moyen de transport entre le lieu de travail et le domicile. Le véhicule personnel (voiture, camion ou fourgonnette) est le moyen de transport le plus utilisé. Il est également à noter que l'utilisation de transports en commun est moins importante dans le Loir-et-Cher (4%) qu'en région (8%).

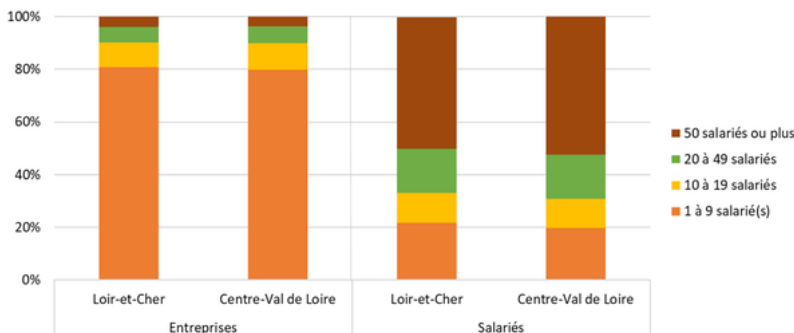


## Caractéristiques des entreprises et salariés actifs

Le Loir-et-Cher comprend fin 2023 : 9 944 établissements employeurs actifs (hors secteur de la défense et particuliers employeurs) ayant au moins un salarié, et 110 240 salariés.



Le secteur d'activité du commerce, transports et services divers est le plus représenté, aussi bien pour les établissements (55%) que les salariés (41%). Les secteurs de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale, et de la construction concernent chacun plus de 10% des établissements. Du côté des salariés, près d'un tiers exercent dans le secteur de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale, et un peu moins de 20% dans le secteur de l'industrie. Ces constats sont superposables à ceux de la région, où l'on peut noter qu'il y a un peu plus d'établissements du secteur du commerce et moins d'établissements du secteur de la construction par rapport au département.



Les établissements de moins de 10 salariés représentent la très grande majorité des établissements du département (80%) pour 20% des salariés. A l'inverse, les établissements de 50 salariés et plus présentent la plus petite proportion d'établissements (4%) mais regroupent la majorité des salariés (50%). Ces observations sont similaires au niveau de la région.

[1] Rapport entre la population active (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population

[1] Rapport entre le nombre d'actifs occupés et l'ensemble de la population

[1] Source : Insee, Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié (Flores) en géographie au 01/01/2025, 2023

# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

## EFFECTIFS SUIVIS, CONDITIONS DE TRAVAIL, ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS, ET ACTIVITÉS DU SPSTI

### Caractéristiques des entreprises et salariés suivis

Les effectifs de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher au 15/11/2025 sont de :

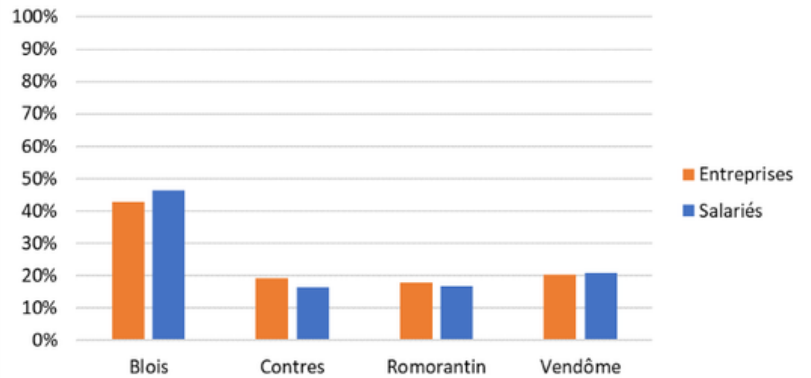


6 004 adhérents suivis<sup>1</sup>  
461 adhérents radiés  
468 nouvelles adhésions



61 027 salariés suivis<sup>2</sup>  
929 salariés d'adhérents radiés  
2 114 salariés de nouvelles adhésions

Les centres fixes et annexes permettent d'être au plus proche des adhérents et des salariés présents sur tout le département du Loir-et-Cher, et de répondre à leurs besoins et assurer leurs suivis. Le centre de Blois (siège social de l'association) regroupe plus de 40% des adhérents et salariés suivis, tandis que les centres de Contres, Romorantin et Vendôme en regroupent chacun près de 20%.

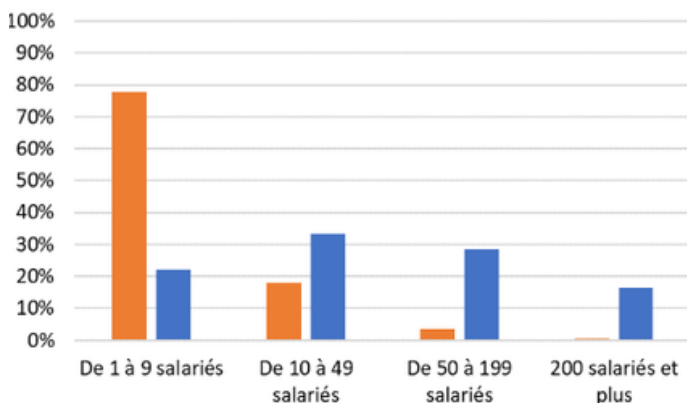
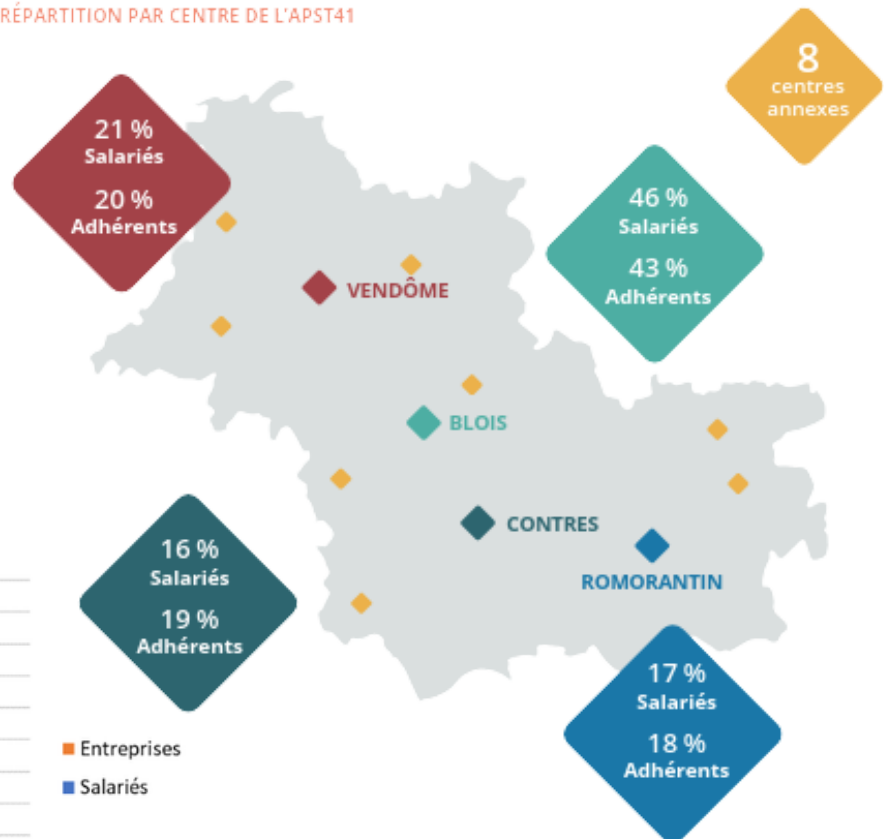


Les entreprises de moins de 10 salariés représentent la très grande majorité des adhérents de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher (78%) et moins d'un quart des salariés (22%).

Ces derniers sont davantage représentés dans des entreprises de tailles intermédiaires (10 à 49 et 50 à 199 salariés).

Il est important de noter aussi que les grandes entreprises (200 salariés et plus) regroupent moins de 1% des adhérents mais représentent 16% des salariés.

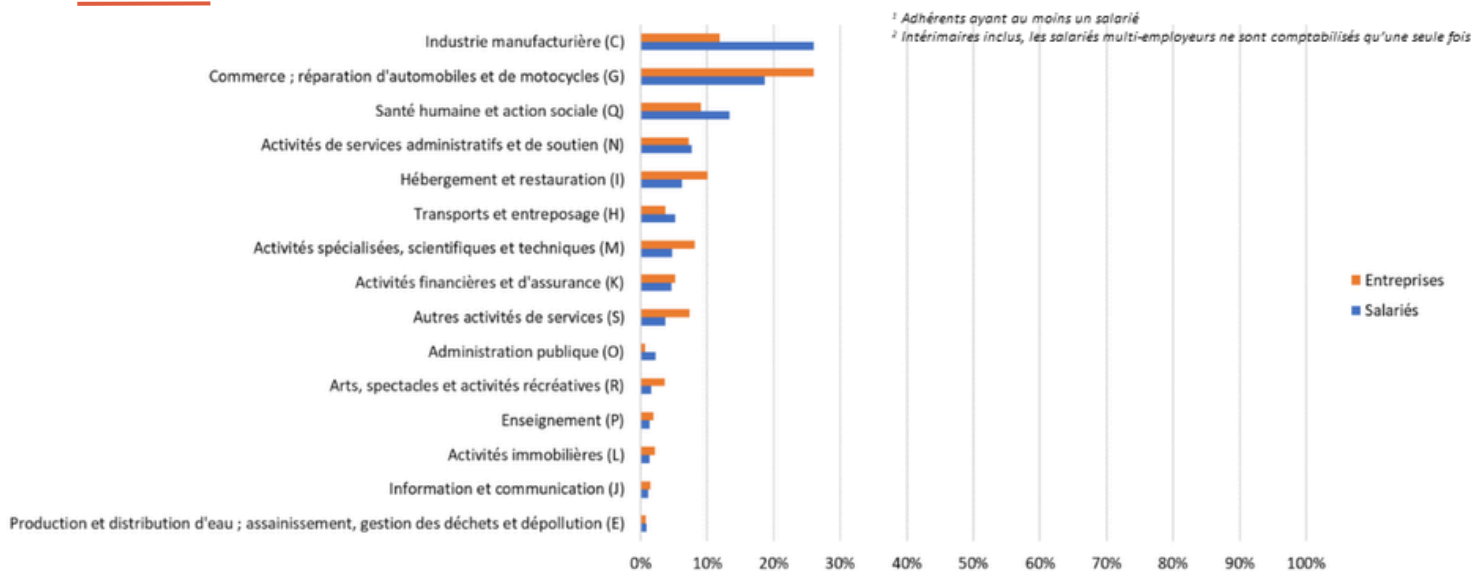
### RÉPARTITION PAR CENTRE DE L'APST41



[1] Adhérents ayant au moins un salarié

[2] Intérimaires inclus, les salariés multi-employeurs ne sont comptabilisés qu'une seule fois

# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

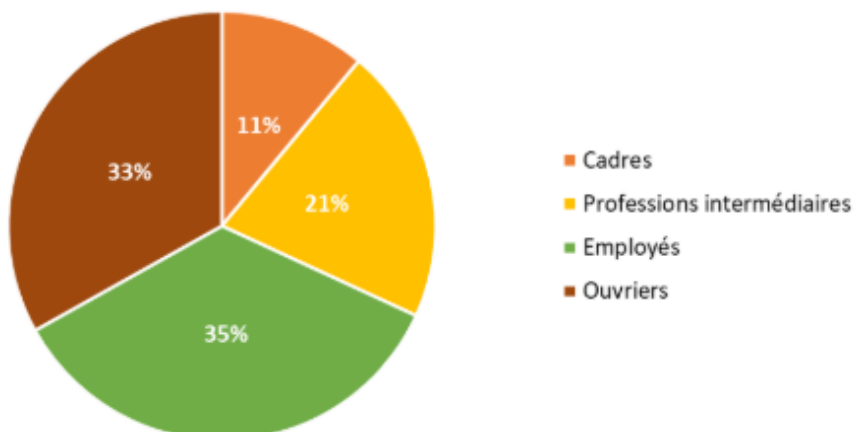
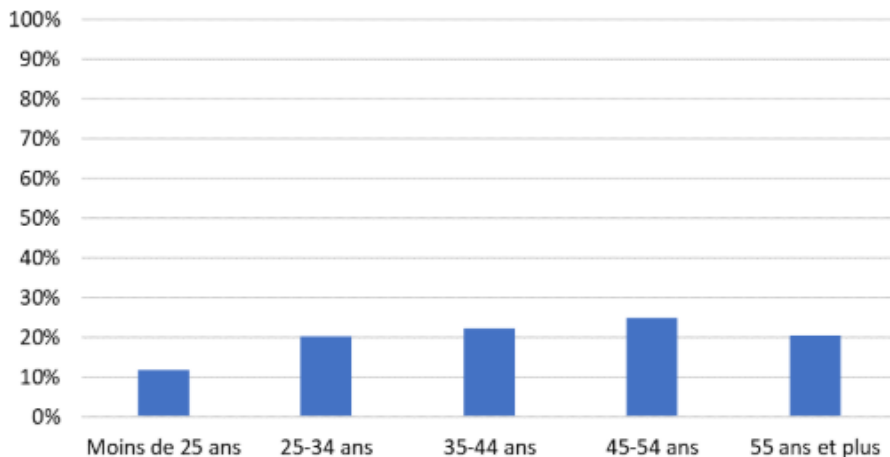


Les secteurs d'activité de l'industrie manufacturière (C) et du commerce (G) sont très représentés, aussi bien pour les adhérents (respectivement 12% et 26%), que pour les salariés (respectivement 26% et 19%). Il est également à noter que 10% des adhérents relèvent du secteur de l'hébergement et restauration (I) et 13% des salariés travaillent dans le secteur de la santé humaine et action sociale (Q). Les trois premiers secteurs d'activité, pour les adhérents et pour les salariés, regroupent près de la moitié des effectifs.

Les salariés suivis par Pôle Santé Travail Loir-et-Cher sont principalement des hommes (51%), des salariés âgés de moins de 45 ans (54%) et travaillent comme employés (35%) et ouvriers (33%) :



31 042 hommes suivis (51%)  
29 985 femmes suivies (49%)

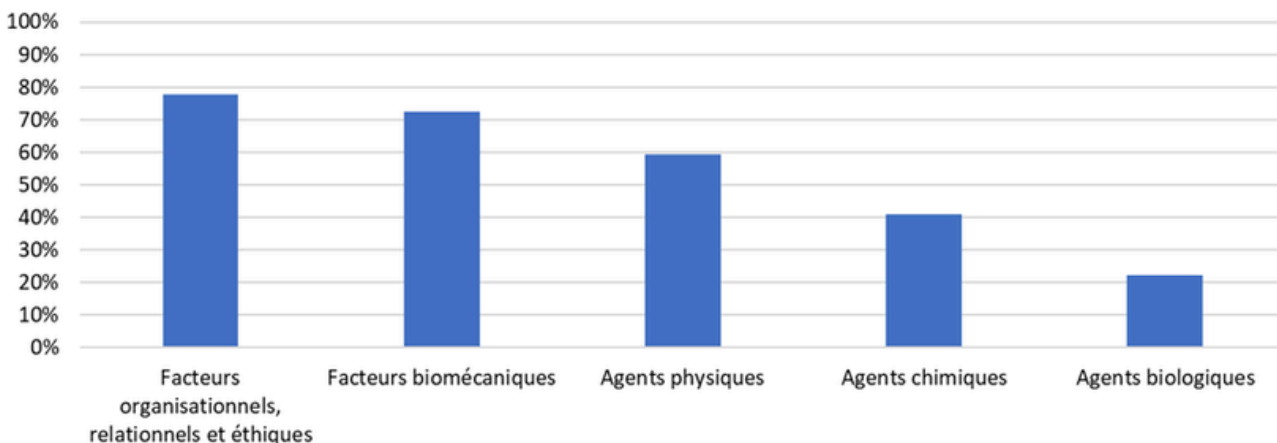


# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

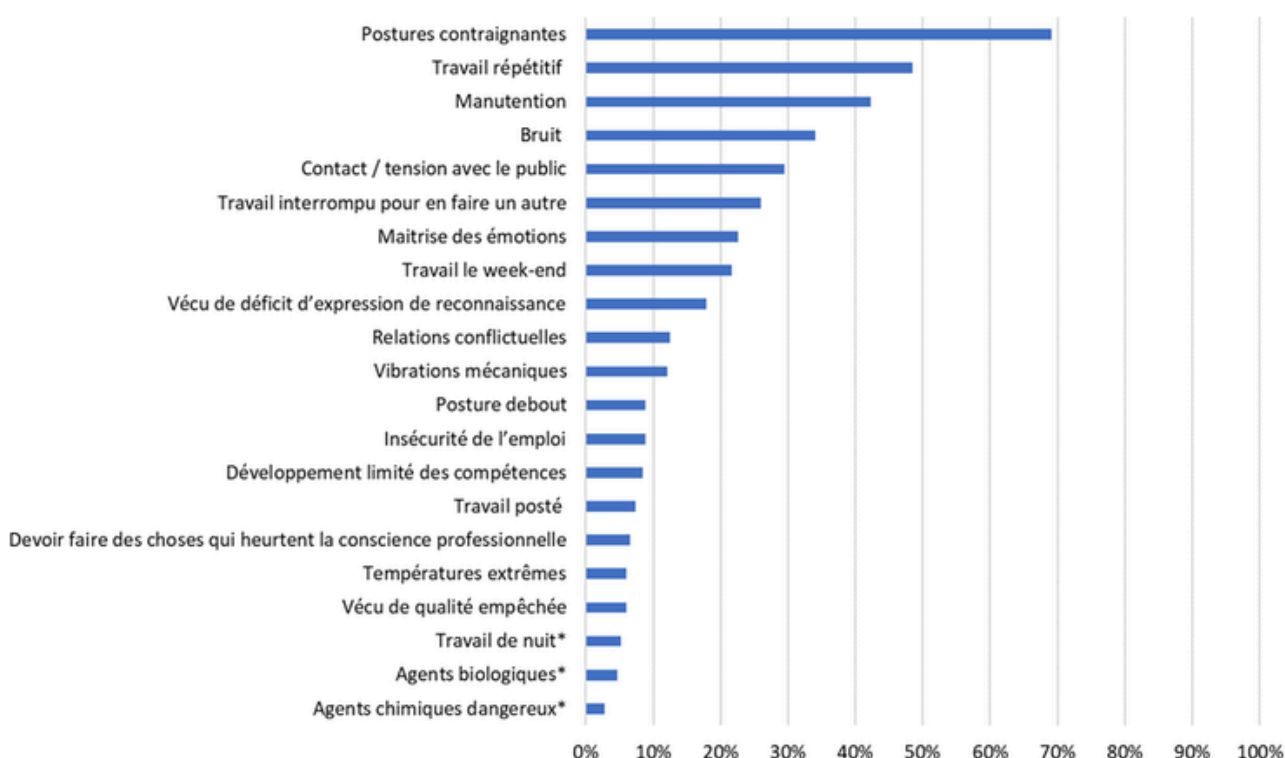
## Conditions de travail et état de santé des salariés

Les résultats présentés ci-après portent sur les données redressées de 24 853 salariés vus en visite en 2024 à Pôle Santé Travail Loir-et-Cher.

En 2024, plus de 7 salariés sur 10 reçus en visite ont été exposés à des facteurs organisationnels, relationnels et éthiques, qui arrivent en tête, suivis des facteurs biomécaniques. Il est à noter également que les agents physiques sont très prégnants. Quant aux agents chimiques et biologiques, bien qu'ils concernent une proportion moins importante de salariés que les familles citées précédemment, ils demeurent largement présents dans leur environnement de travail.



Le graphique suivant présente des risques professionnels détaillés incluant les 10 facteurs de pénibilité issus du code du travail, complétés de facteurs de risque liés aux 6 dimensions de la sphère psychosociale, et interrogés régulièrement dans les enquêtes portant sur les conditions de travail. Les risques présentant un astérisque concernent la déclaration employeur. Ainsi, il est possible d'observer que les risques professionnels en lien avec les facteurs biomécaniques (postures contraignantes, travail répétitif et manutention), le bruit et le contact / tension avec le public sont les plus prégnants.



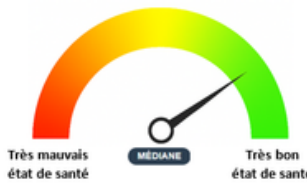
# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

Les échelles visuelles analogiques présentées ci-après sont proposées lors de la pré-visitte connectée.



La satisfaction au travail, évaluée sur une échelle de « Pas du tout satisfait » à « Très satisfait », est globalement très positive, avec la moitié des salariés (médiane) qui déclare un niveau élevé de satisfaction.

Le niveau médian de stress au travail, indique que les salariés se sentent globalement peu stressés au travail.



La moitié des salariés perçoivent leur état de santé comme bon voire très bon avec une médiane située dans les valeurs hautes de l'échelle.

L'examen et l'interrogatoire cliniques permettent aux professionnels de santé de renseigner les pathologies, symptômes ou troubles que déclarent les salariés en visite médicale. Pour ceux vus en visite en 2024 à Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, les principales pathologies rencontrées sont en lien avec des :



Maladies du système ostéoarticulaire, des muscles et du tissu conjonctif



Maladies de l'appareil respiratoire



Maladies endocriniennes, nutritionnelles et métaboliques



Maladies de l'appareil circulatoire



Symptômes, signes et résultats anormaux d'examens cliniques et de laboratoire, non classés ailleurs

## LOIR-ET-CHER



329 000 habitants



76% d'actifs



10 % de chômage



6 004 adhérents suivis



110 240 salariés → dont 61 793 salariés suivis par Pôle Santé Travail 41 et concentrés à 40 % sur le centre de Blois.



70 % des actifs travaillent en dehors de leur commune.  
82 % des actifs utilisent leur voiture.

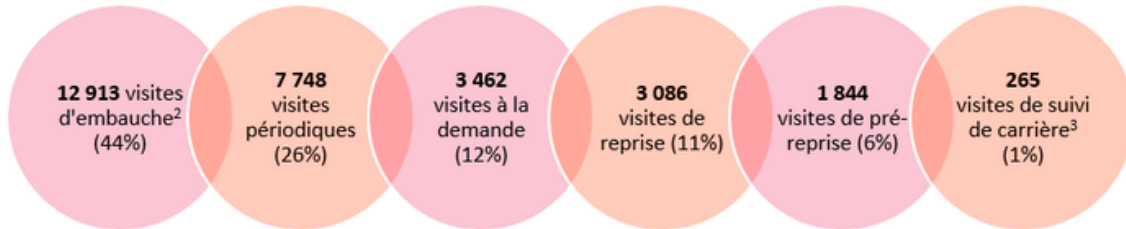
Ces chiffres révèlent une dépendance élevée au véhicule personnel pour se rendre au travail augmentant les enjeux de mobilité, de fatigue et les risques routiers.

# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

## Activités du service

Les visites, assurées par les médecins du travail et les infirmiers santé-travail, réalisées de l'embauche des salariés jusqu'à leur fin de carrière est un temps d'échange précieux pour adapter à la situation de chacun les informations et les conseils à dispenser. Les visites d'embauche représentent la part la plus importante des visites réalisées (44%), jusqu'au 15/11/2025 à Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, suivies des visites périodiques (26%). Les visites à la demande et de reprise occupent aussi une part non négligeable de l'activité de l'équipe médicale (un peu plus de 10%).

**29 318 visites réalisées<sup>1</sup> (représentant 25 440 salariés)**



Des examens complémentaires, visant à évaluer l'aptitude médicale du salarié pour le poste de travail, ou à dépister une maladie peuvent enrichir les visites réalisées. Ces examens peuvent être pratiqués directement au sein du SPSTI (tests de vision, prise de la tension artérielle ou du poids, audiogramme, spirométrie, examen urinaire, ...) ou sont réalisés en extérieur sur prescriptions médicales (prise de sang, sérologie, radiographie, spirométrie, ...). Pour Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, c'est 123 530 examens complémentaires réalisés et 1 927 examens prescrits.

L'ensemble du personnel de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher œuvre quotidiennement dans la **Prévention de la Désinsertion Professionnelle des salariés**, en les accompagnant tout au long de leur carrière professionnelle.

En 2025, 3 021 courriers d'orientation externes ont été rédigés, et 846 orientations se sont faites en interne dont 200 signalements à la cellule PDP.

62 plans de maintien en emploi ont été clôturés mobilisant de nombreux dispositifs (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, conseil en évolution professionnelle, pension d'invalidité, ...).



**29 318 visites médicales** réalisées en 2025 dont 44% de visites d'embauche

**3 867 orientations PDP** (externe + interne) dont 200 signalements à la cellule PDP, démontrant l'importance croissante des situations de désinsertion professionnelle.

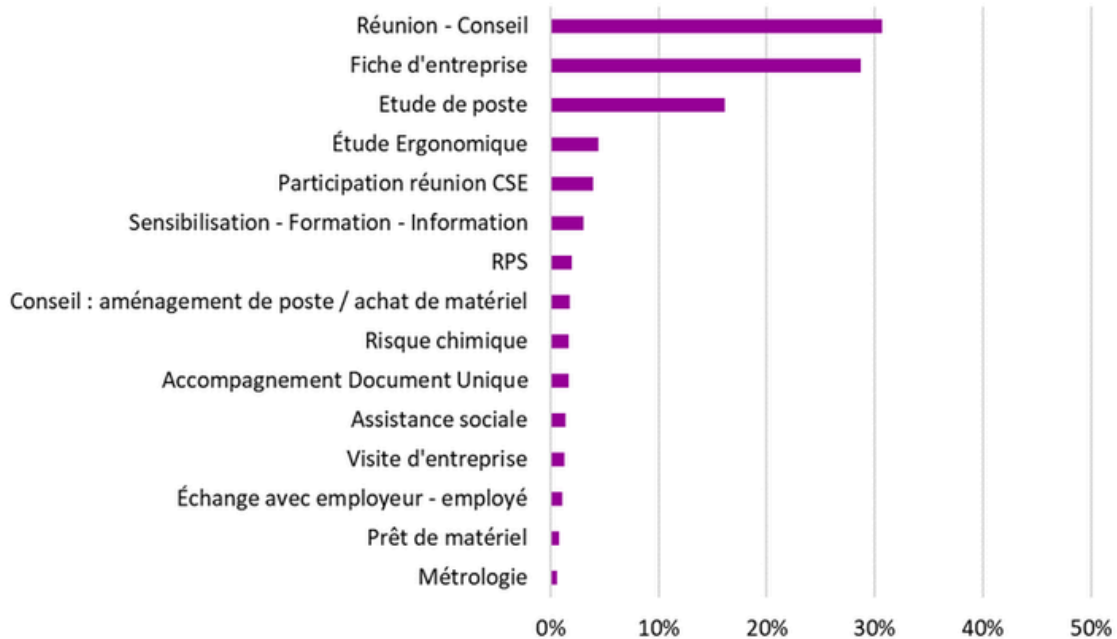


**123 530 examens complémentaires** réalisés

# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

L'activité de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher ne se limite pas aux visites et aux examens médicaux mais couvre une diversité d'actions qui contribue à la connaissance et à l'évaluation des conditions de travail, et à la préconisation d'actions de prévention adaptées aux enjeux du terrain pour les salariés et entreprises bénéficiaires.

En ce sens, **3 519 actions en milieu de travail** ont été prises en charge pour répondre aux besoins des adhérents et de leurs salariés. Ainsi, **1 663 adhérents ont bénéficié d'une action en 2025** (soit 28% des adhérents suivis), dont les principales, menées par les équipes pluridisciplinaires de la PST41, sont en lien avec des réunions / conseils (31%), les fiches d'entreprises (29%) et les études de poste (16%).



## 1 663 Actions de Prévention Primaire pour 1 380 adhérents

principalement : réunion – conseil, étude ergonomique, et sensibilisation – formation – information



## 913 fiches d'entreprises (FE, création ou mise à jour) réalisées au 15/11/ 2025

⇒ A ce jour, **2 550 adhérents ont une FE** renseignée dans le logiciel métier



## 196 actions en lien avec du maintien en emploi pour 147 adhérents

principalement : étude de poste, assistance sociale, et fiche d'entreprise

54 accompagnements au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) réalisés en 2025

⇒ A ce jour, **2 979 adhérents disposent d'un DUERP** généré ou importé dans le logiciel métier



**3 519 actions en milieu de travail** dont 1653 actions de prévention primaire et 196 actions de maintien en emploi



**913 fiches d'entreprise** réalisées

**2 979 DUERP** partagés



[[1] Hors visites spécialisées, de conseil, de vaccinations et d'exams complémentaires

<sup>2</sup> Dont visites pour les dirigeants

<sup>3</sup> Visites de mi-carrière, post-expositions et post-professionnelles

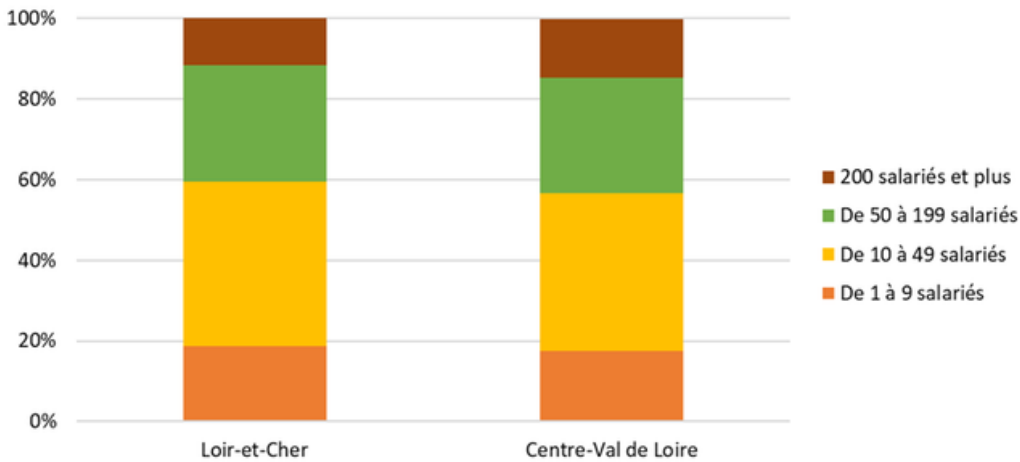
# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

## DONNÉES DE SINISTRALITÉ<sup>[1]</sup>

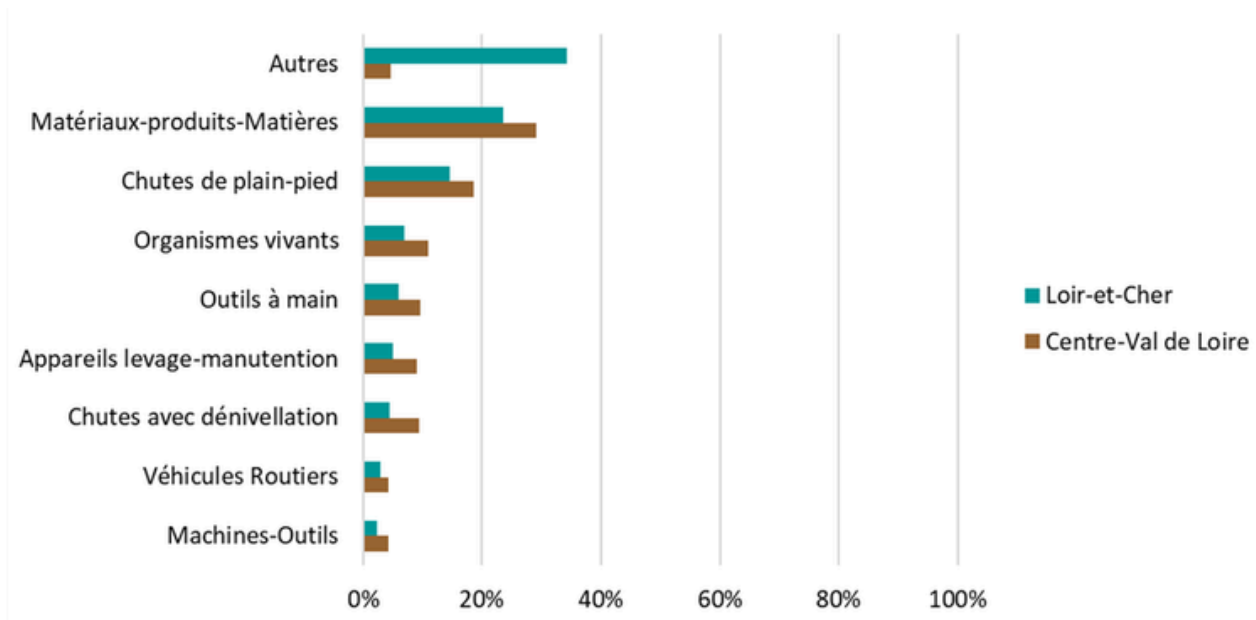
### Accidents du travail

En 2024, le Loir-et-Cher a enregistré 2 395 accidents du travail avec arrêt d'au moins un jour (20 105 pour la région). L'indice de fréquence<sup>[2]</sup> atteint 28,9 dans le département, un niveau légèrement inférieur à celui observé au niveau régional (29,2).

Entre 2021 et 2024, le nombre d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente, qu'elle soit inférieure ou supérieure à 10 %, est en hausse dans le département comme dans la région.



Les accidents du travail avec arrêt d'au moins un jour sont plus fréquents dans les établissements de taille intermédiaire (entre 10 et 49 salariés, ainsi qu'entre 50 et 199 salariés).

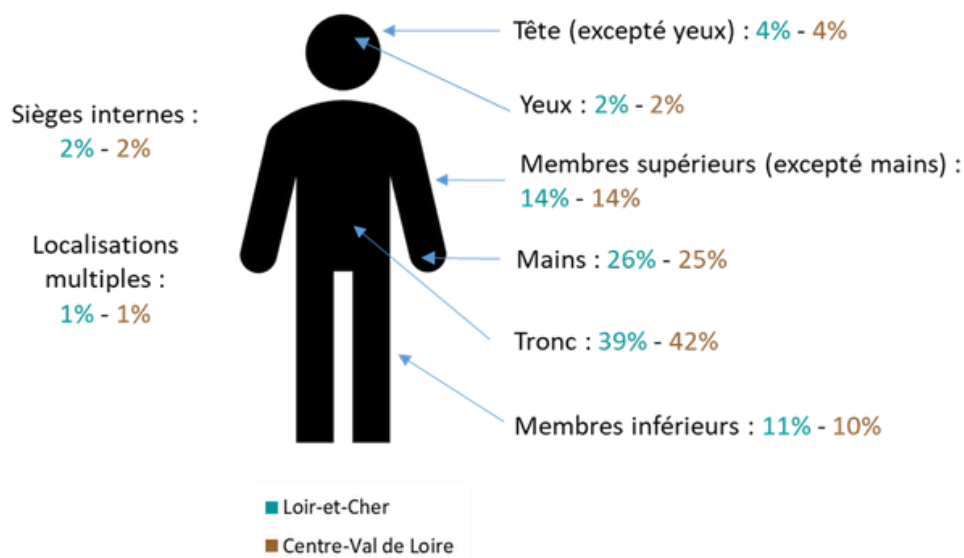


Les principales causes d'accidents du travail avec arrêt d'au moins quatre jours dans le Loir-et-Cher sont regroupées sous la catégorie « autres » (catégorie bien plus représentée qu'en région). Elles sont suivies par les accidents liés aux matériaux, produits ou matières, puis par les chutes de plain-pied.

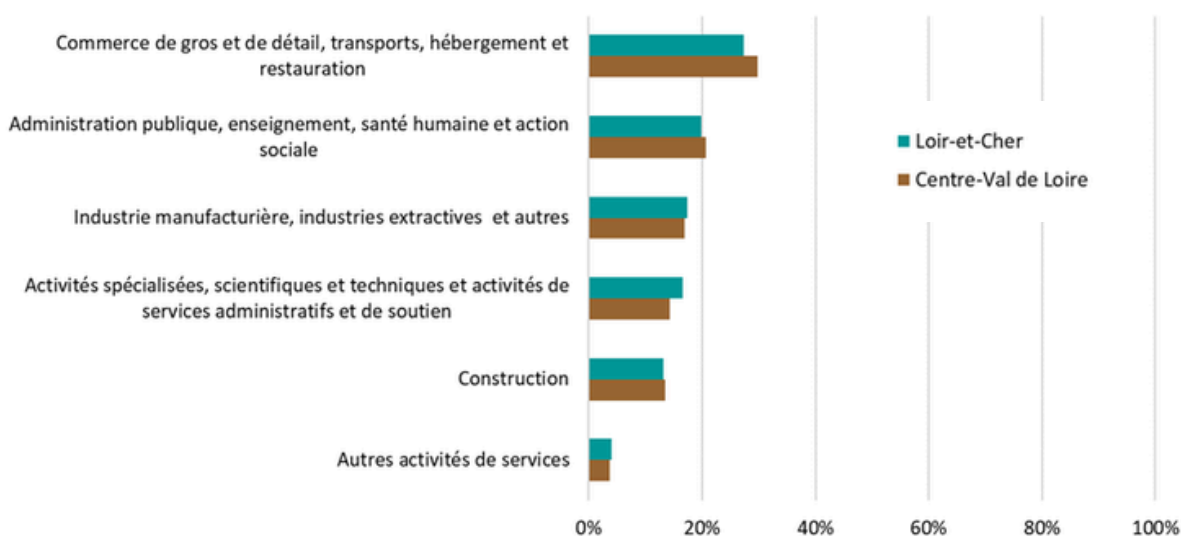
[1] Source : Carsat Centre-Val de Loire, Direction Assurance Maladie, 2025

[1] Indice de fréquence = Nombre d'accidents du travail en premier règlement pour 1 000 salariés

# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT



Plus d'un tiers (39%) des accidents du travail avec arrêt d'au moins un jour dans le Loir-et-Cher touche le tronc, s'ensuivent les mains (26%) et les membres supérieurs (hors mains) (14%). Les proportions observées sont proches de celles de la région, où ces trois localisations figurent également parmi les plus touchées lors des accidents du travail.



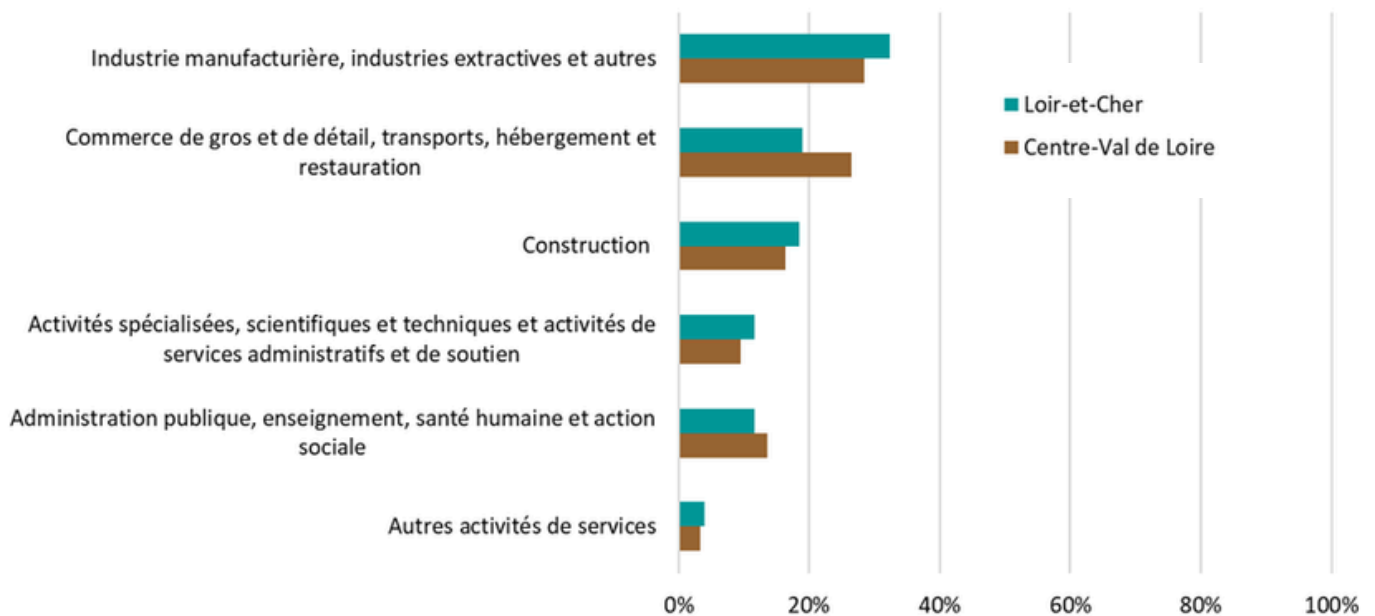
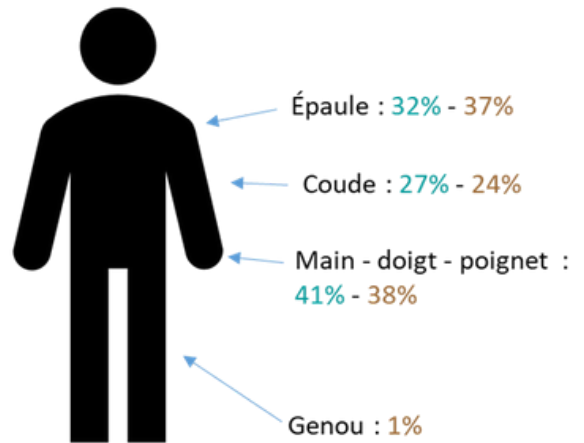
Le secteur du commerce, transports, hébergement et restauration est le plus accidentogène dans le département, regroupant 27% des accidents du travail. Il est suivi du secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, qui représente 20% des accidents. Comparativement à la région, le secteur du commerce est légèrement moins touché dans le département (27% contre 30%). À l'inverse, le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques, et activités de services administratifs, est un peu plus concerné dans le Loir-et-Cher (respectivement 17% et 14%).

# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

## Maladies professionnelles

En 2024, **222 maladies professionnelles** avec arrêt d'au moins un jour ont été recensées dans le Loir-et-Cher (1 668 pour la région). Pour les maladies professionnelles reconnues au titre d'un tableau, 246 ont été enregistrées en 2024 pour le département. **Les affections périarticulaires** (tableau 057) sont les plus fréquentes (87%), suivies par **les affections du rachis lombaire** (tableaux 097 et 098 - 3%), puis par les lésions du ménisque (tableau 079 - 2%). Par ailleurs, 4% des maladies professionnelles reconnues le sont hors tableau. Les résultats observés dans le département sont globalement similaires à ceux de la région, avec toutefois quelques tableaux supplémentaires concernés au niveau régional, notamment celui lié à l'amiante (tableau 030), qui représente 1% des cas.

L'articulation main-doigt-poignet constitue la localisation la plus fréquemment touchée par les troubles musculosquelettiques (41%), suivie par les épaules (32%). Parmi les salariés de 25 à 49 ans touchés par un trouble musculosquelettique, la main est la localisation la plus concernée (47%). Chez les salariés de 50 ans et plus, ces troubles touchent principalement les épaules (38%) et les mains (34%). Les tendances régionales sont proches, avec néanmoins une particularité : près d'un salarié sur deux de 50 ans et plus est touché au niveau des épaules.

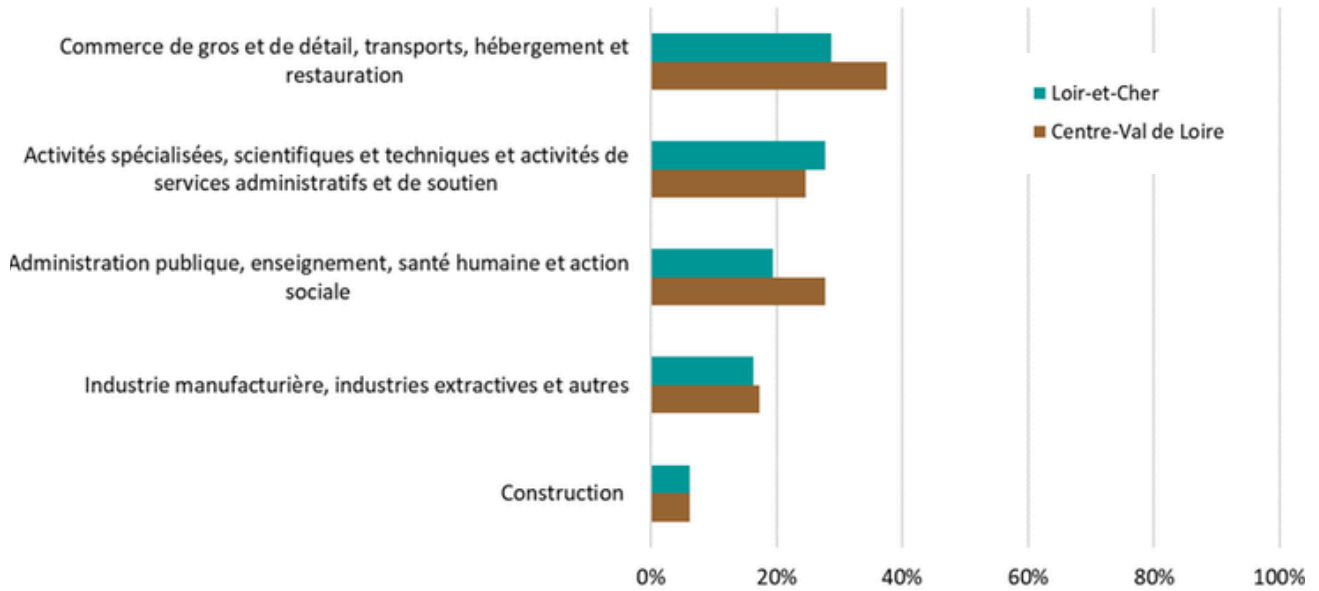


Les salariés ayant déclaré une maladie professionnelle avec arrêt d'au moins un jour travaillent principalement dans les secteurs de l'industrie (32%), du commerce, transports, hébergement et restauration (19%), et de la construction (18%). Quelques écarts sont observés par rapport à la région : dans le département, les secteurs de l'industrie, de la construction et des activités spécialisées, scientifiques et techniques, et activités de services administratifs sont un peu plus concernés, à l'inverse pour les secteurs du commerce, transports, hébergement et restauration, et de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

# CONSTAT DE L'ENVIRONNEMENT

## Accident de trajet

En 2024, 297 accidents de trajet avec arrêt d'au moins un jour ont été recensés dans le département (2 922 pour la région), correspondant à un indice de fréquence de 3,6, un niveau légèrement inférieur à celui observé au niveau régional (4,2).



Dans le département, plus de la moitié des accidents de trajet avec arrêt d'au moins un jour se concentrent dans les secteurs du commerce, transports, hébergement et restauration (29%) et des activités spécialisées, scientifiques et techniques, et activités de services administratifs (28%). Des écarts apparaissent par rapport à la région : le commerce et l'administration publique sont moins concernés dans le département, tandis que le secteur des activités spécialisées y est un peu plus touché.



# ANALYSE PROSPECTIVE

---

## Tendances démographiques et socio-économiques

Le territoire se caractérise par un vieillissement marqué de la population active, avec plus d'un salarié sur deux âgé de 45 ans ou plus. Cette évolution s'accompagne d'une augmentation attendue des pathologies chroniques, des troubles musculosquelettiques (TMS) et des besoins en aménagements de postes. Parallèlement, la situation du marché du travail demeure contrastée, avec un taux de chômage élevé chez les jeunes, renforçant les enjeux d'insertion professionnelle.

La forte mobilité domicile-travail, fondée sur l'usage du véhicule individuel, constitue un déterminant durable du risque de trajet.

## Transformations économiques et organisation du travail

Le département est marqué par un tissu économique composé majoritairement de TPE mais dont les salariés se concentrent dans les entreprises de taille intermédiaire et les grands établissements. Les secteurs industrie – commerce – santé regroupent la majorité des salariés suivis et présentent des risques professionnels élevés, notamment biomécaniques, physiques et psychosociaux. Les évolutions des modes de travail (numérique, télétravail, nouvelles organisations) laissent apparaître des risques émergents : surcharge cognitive, isolement professionnel, complexification des relations de travail.

## Évolution des risques professionnels et de la sinistralité

Les données récentes confirment la prédominance des facteurs organisationnels et biomécaniques dans les expositions, ainsi que la forte représentation des TMS dans les maladies professionnelles reconnues. Les accidents du travail et de trajet restent à un niveau élevé, avec une progression des accidents graves et une concentration dans les secteurs du commerce, du transport, de l'hébergement-restauration et de l'industrie. Ces tendances suggèrent une stabilité voire une intensification des risques musculosquelettiques, organisationnels et routiers à moyen terme.

## Enjeux réglementaires et attendus des entreprises

Les réformes récentes renforcent le rôle des SPSTI dans la prévention primaire, la traçabilité et la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Les entreprises, notamment les TPE, expriment un besoin croissant d'accompagnement structuré dans l'évaluation des risques (DUERP), l'adaptation des postes et la prise en charge des parcours.

**Face à ces évolutions, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher identifie plusieurs axes prioritaires pour les prochaines années combinant l'évolution des risques, le vieillissement des salariés, la transformation du travail et un cadre réglementaire renforcé.**

**Les cinq axes de développement que sont — pluridisciplinarité, soutien aux TPE, expertise risques émergents, PDP renforcée, pilotage par la donnée — constituent la colonne vertébrale d'un SPSTI moderne, agile et efficient.**





# VISION, VOCATION ET STRATÉGIE

Valeurs et vocation du Service

Ambition stratégique à 5 ans

Positionnement territorial et partenarial

# 02

# VALEURS ET VOCATION DU SERVICE

La vocation première du service est d'assurer, dans le cadre de la réglementation en vigueur, la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs, la prévention des risques professionnels et la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail.

## Une vocation ancrée dans l'intérêt général

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher agit au service des entreprises et des salariés du département, dans une logique de proximité territoriale et d'équité d'accès à la prévention et comme un acteur de santé territorial, partenaire des entreprises, des pouvoirs publics et des organismes de prévention.

Elle s'inscrit dans une mission d'intérêt général : « Éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

## Des valeurs structurantes et partagées

Les valeurs de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher guident l'ensemble de ses décisions, de son organisation interne et de ses relations avec les adhérents. Elles traduisent une éthique professionnelle forte, définie dans la Politique Qualité de l'association et portée collectivement par ses équipes.

### > Écoute, impartialité et proactivité

L'écoute attentive des adhérents et des salariés constitue la base de la relation de confiance.

L'impartialité garantit la neutralité du conseil et l'objectivité des décisions médicales et techniques.

La proactivité engage le service à anticiper les besoins, à innover et à accompagner les entreprises face aux mutations du travail.

### > Éthique, confidentialité et indépendance

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher exerce ses missions dans le respect strict des règles déontologiques et du secret médical.

Elle veille à la protection des données personnelles conformément au RGPD et garantit l'indépendance de ses professionnels de santé vis-à-vis des adhérents comme des salariés.

### > Prévention primaire et amélioration continue

La prévention primaire constitue le cœur de la stratégie de l'association.

Cette démarche s'appuie sur un système qualité structuré, orienté vers la certification et l'amélioration continue des pratiques.

### > Équité et accessibilité du service

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher défend l'égalité d'accès à la santé au travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur secteur ou leur taille.

Les TPE et les publics spécifiques (salariés précaires, intérimaires, indépendants) font l'objet d'une attention particulière, traduisant la vocation inclusive du service.

### > Développement des compétences et engagement collectif

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher investit dans la formation continue, l'accompagnement et le développement professionnel de ses collaborateurs afin de maintenir un haut niveau d'expertise et d'adaptabilité.

La gouvernance paritaire et la culture de coopération interne favorisent un engagement collectif fort au service de la prévention.

### > Innovation et responsabilité sociétale

L'association valorise les démarches innovantes (téléconsultation, outils numériques, démarches PDP, actions QVCT...) et intègre la responsabilité sociétale dans son fonctionnement quotidien : sobriété énergétique, mobilité durable, inclusion et achats responsables.

# AMBITION STRATÉGIQUE À 5 ANS

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher aborde la période 2026–2031 en se projetant comme un service de santé au travail de référence, ancré sur le territoire du Loir-et-Cher et reconnu pour sa capacité à prévenir, accompagner et innover au bénéfice des entreprises et des salariés du Loir-et-Cher et aspire à :

## **Garantir un service médical et pluridisciplinaire pérenne et équitable**

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'engage à sécuriser et à renforcer son socle de compétences pour assurer la continuité et la qualité de l'accompagnement des entreprises. L'objectif est de maintenir un haut niveau de couverture médicale, tout en favorisant et valorisant la pluridisciplinarité. Cela se traduira par :

- Une politique active de recrutement et de fidélisation (partenariats universitaires, tutorat, parcours d'intégration) ;
- Le déploiement d'équipes pluridisciplinaires coordonnées, associant médecins, infirmiers et IPRP;
- Le développement des compétences internes par la formation continue et la certification professionnelle.

## **Installer durablement une culture de prévention primaire dans les entreprises et développer des actions ciblées auprès des TPE**

Le service souhaite renforcer son rôle dans la construction d'une véritable culture de prévention. Les priorités porteront sur :

- L'appui à la mise en œuvre effective du DUERP et de ses mises à jour annuelles ;
- Le déploiement d'outils et d'indicateurs de prévention adaptés aux TPE-PME ;
- La promotion de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et du maintien en emploi.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher doit répondre plus fortement aux besoins des TPE/PME, qui représentent près de 80 % de ses adhérents. Ces structures, souvent dépourvues de ressources internes dédiées à la prévention, attendent un accompagnement simple, clair et opérationnel. Le service devra donc proposer une offre structurée, progressive et adaptée à ces petites entreprises

## **Poursuivre la modernisation du service par la transformation numérique et le pilotage par la donnée**

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher se veut moderne, lisible et digitalement accessible pour tous ses adhérents. L'ambition est d'atteindre une maturité numérique et organisationnelle complète, tout en garantissant la sécurité et la confidentialité des données, et à alimenter les entreprises en informations utiles pour orienter leurs démarches de prévention. Le service devra donc renforcer ses outils numériques, structurer un observatoire interne de la santé au travail, moderniser ses pratiques de traçabilité et mobiliser les informations recueillies lors des visites, des AMT pour mieux cibler les actions à mener.

## **Structurer une offre PDP adaptée à l'évolution de la population de salariés**

Le vieillissement de la population active et l'augmentation des pathologies chroniques conduisent également à faire de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe structurant du projet de service.

Les enjeux futurs appellent une structuration encore plus affirmée. Il s'agira de renforcer le repérage précoce des fragilités, de fluidifier les parcours internes de prise en charge, de consolider le rôle de la cellule PDP et de développer des partenariats renforcés

L'objectif est de maintenir durablement les salariés en emploi, d'éviter les ruptures professionnelles et de favoriser les reconversions lorsque cela est possible.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher ambitionne de devenir un service de santé au travail de référence, reconnu pour :

- La qualité et la réactivité de son accompagnement
- La compétence et la cohésion de ses équipes
- Sa capacité d'innovation au service des entreprises
- et son engagement éthique, responsable et humain.

Cette ambition s'appuie sur les valeurs de l'association et traduit la volonté du service d'inscrire son action dans une démarche durable, territoriale et partagée.

# POSITIONNEMENT TERRITORIAL ET PARTENARIAL

Le maillage territorial de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher repose sur huit sites d'accueil répartis entre Blois, Vendôme, Romorantin, Contres et leurs antennes, garantissant une proximité géographique et fonctionnelle avec les entreprises adhérentes.

## Un positionnement au cœur de l'écosystème de santé et de prévention

Pôle Santé Travail 41 collabore étroitement avec les acteurs publics et parapublics impliqués dans la prévention, la santé publique et la santé au travail :

- DREETS Centre-Val de Loire : autorité de tutelle pour l'agrément, la qualité du service et le suivi des objectifs du projet de service.
- ARS Centre-Val de Loire : coordination dans le cadre du PRST4, partage de données épidémiologiques et participation aux actions de santé publique (vaccination, dépistage, prévention des addictions, santé mentale).
- CARSAT Centre-Val de Loire : partenariat technique et financier autour de la prévention des risques professionnels, de la PDP et du maintien en emploi.
- Assurance Maladie – Risques Professionnels : collaboration dans les actions d'évaluation des risques et la promotion du Document Unique.
- Services sociaux et médico-sociaux (MDPH, Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale) : coopération pour le maintien et le retour à l'emploi des salariés fragilisés.
- Services hospitaliers, médecins traitants et structures de soins : coordination pour la prise en charge globale des travailleurs.

## Partenariat régional et socio-professionnel

L'association entretient un dialogue régulier avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles : MEDEF 41, CPME, U2P, représentants des employeurs, ainsi qu'avec les organisations syndicales de salariés au sein du conseil d'administration paritaire.

Elle participe activement à des réseaux régionaux, en tant que membre de Présanse du Centre-Val de Loire, et également dans le cadre des groupes de travail du PRST4 et des projets communs, notamment sur la prévention de la désinsertion professionnelle, la santé mentale et la formation en prévention.

Ces coopérations renforcent la cohérence des actions, la lisibilité du service et la mutualisation des ressources.

## Une ouverture vers la santé publique

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher contribue à des démarches de santé publique territoriale : participation à des campagnes nationales (Octobre Rose, Semaine de la QVCT, Journées de la Sécurité au Travail), développement de partenariats avec la médecine de ville et les réseaux de prévention locaux (CLS....), diffusion d'outils de sensibilisation (podcasts, webinaires, publications).

Le positionnement territorial et partenarial du Pôle Santé Travail Loir-et-Cher traduit son ambition d'être un partenaire institutionnel reconnu, participant activement à la construction d'une politique locale de prévention et de santé au travail cohérente et partagée.



# ORGANISATION ET GOUVERNANCE

Les instances de Pôle Santé Travail 41  
Conseil d'Administration,  
Commission de contrôle  
et Commission Médico-technique

Rôle des équipes pluridisciplinaires

Dispositif de pilotage et de suivi

# 03

# LES INSTANCES DE PÔLE SANTÉ TRAVAIL LOIR-ET-CHER

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher est administrée conformément à ses statuts et au Code du travail (articles L.4622-11 à L.4622-14), dans un cadre paritaire garantissant la représentation équilibrée des employeurs et des salariés. Ses instances assurent la transparence, la concertation et la cohérence entre la stratégie, la qualité de service et les missions de prévention.

## Le Conseil d'administration

### Rôle et missions

Le Conseil d'administration (CA) constitue l'organe stratégique de pilotage de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher. Il définit les orientations générales, vote le budget et approuve les comptes, fixe la politique de prévention et de santé au travail, et veille au respect des obligations réglementaires et déontologiques.

Il approuve les projets structurants du service, la politique qualité et les priorités de développement (offre socle, offre complémentaire, innovations).

### Composition

Conformément aux statuts, le Conseil d'administration comprend 20 membres :

- 10 représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes,
- 10 représentants des salariés proposés par les organisations syndicales représentatives.

### Membres – Collège Employeurs

Jean-Pierre GYSELINCK (ESSENCIEL)  
Ivan COELHO (PROMÉTHÉE 41)  
Lionel HUGUET (HARMONIE AMBULANCE)  
Agnès CHAUMONTEL (AIDHAC)  
Franck BATAILLE (AGITYS)  
Jean-Louis CORBEAU (RELAJ DE CHAMBORD)  
Violaine GUÉDÉ (CAILLAU)  
Delphine WALTEL (ACIAL)  
Nathalie GODARD (DAHER)  
Stéphane AVEZARD (SARL AVEZARD)

### Bureau du CA (2025)

- Président : Jean-Pierre GYSELINCK (MEDEF)
- Président délégué : Ivan COELHO (MEDEF)
- Vice-président : Alban BACHELOT (FO)
- Trésorière : Patricia ESTEBAN (CFDT)
- Secrétaire : Franck BATAILLE (CPME)

### Membres – Collège Salariés

Véronique GIRARD (CFTC)  
Rodolphe GIRARD (CFTC)  
Alban BACHELOT (FO)  
Pascal FOUBERT (FO)  
Valérie GARRIVET (C.G.T.)  
Pierre-Henri CHAPLAULT (CGT)  
Franck COSTE (CFE-CGC)  
Dominique DESPRÉ (C.F.D.T.)  
Patricia ESTEBAN (C.F.D.T.)

### Fréquence et activité

Le CA s'est réuni quatre fois en 2025 (11 mars, 11 avril, 28 août, 7 novembre).

Taux de participation : 97,5 % (employeurs) – 55 % (salariés).

Les thèmes traités ont porté sur le budget, le bilan d'activité, la construction du nouveau siège, la certification qualité, la prévention de la désinsertion professionnelle et la stratégie 2026–2031.



## La Commission de contrôle

### Rôle et missions

La Commission de contrôle veille à la bonne gestion administrative et financière de l'association, à la conformité de l'organisation et au respect du paritarisme.

Elle examine les budgets et les comptes, suit les effectifs médicaux et techniques, et donne un avis sur les créations ou suppressions de postes médicaux.

Elle rend compte de ses observations au Conseil d'administration et à la DREETS.

### Composition

- La commission est composée paritairement de représentants des employeurs et des salariés.
- Bureau de la Commission de contrôle (2025)
  - Président : Dominique DESPRÉ (CFDT)
  - Président délégué : Alban BACHELOT (FO)
  - Secrétaire : Ivan COELHO (Prométhée 41)

### Membres – Collège Employeurs

Jean-Pierre GYSELINCK (ESSENCIEL)

Ivan COELHO (PROMÉTHÉE 41)

Pierre BOUFFARD (TAXI PIERRE)

Philippe BAHU (DIAGONAL)

Agnés Chaumontel (AIDHAC)

### Membres – Collège Salariés

Véronique GIRARD (CFTC)

Rodolphe GIRARD (CFTC)

Alban BACHELOT (FO)

Pascal FOUBERT (FO)

Valérie GARRIVET (C.G.T.)

Pierre-Henri CHAPLAULT (CGT)

Franck COSTE (CFE-CGC)

Dominique DESPRÉ (C.F.D.T.)

Patricia ESTEBAN (C.F.D.T.)

### Fréquence et activité

Réunions tenues en 2025 : 11 avril et 7 novembre.

Taux de participation : 80 % (employeurs) et 60 % (salariés).

Les travaux ont porté sur l'examen du budget, le suivi des effectifs médicaux, la gestion RH et les indicateurs qualité.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher dispose d'un dispositif de gouvernance complet, garantissant :

- la représentation équilibrée des employeurs et salariés,
- la participation effective des équipes médicales et techniques,
- la transparence financière et organisationnelle, et la cohérence entre stratégie, prévention et qualité de service.

# LES INSTANCES DU PÔLE SANTÉ TRAVAIL LOIR-ET-CHER

## La Commission Médico-Technique (CMT)

### Rôle et missions

La CMT est l'instance scientifique et technique de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher.

Elle réunit les professionnels de santé au travail pour assurer la cohérence médicale, la coordination pluridisciplinaire et la qualité des pratiques.

Elle joue un rôle clé dans la construction et le suivi du projet de service et dans la démarche de certification.

### Composition

- Animatrice : Carole DANOVARO – Directrice du service
- Médecins du travail : Dr CHARPENTIER - Dr ODEYER - Dr JUHEL - Dr FERNANDES
- Infirmière Santé Travail (IST élue) : A. AZEER
- Intervenante en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) : S. TORRES
- Assistantes Santé Travail (AST) : A. COULOIR, C. PERBET
- Membres qualifiés : Edeline Mettaye (Responsable opérationnelle), Julien Bauduin (Référent Développement Prévention).

### Thèmes principaux :

- Formuler des propositions sur les priorités du SPSTI
- Élaborer le projet de service pluriannuel  
La CMT construit le projet de service, qui est ensuite soumis au Conseil d'Administration.
- Donner un avis sur l'organisation du service  
La CMT est consultée sur :
  - l'organisation des compétences pluridisciplinaires,
  - l'équipement du service,
  - l'organisation des actions en milieu de travail,
  - les visites médicales et entretiens infirmiers,
  - les enquêtes, campagnes de prévention, et la veille sanitaire.



### Fréquence et activité

Réunions tenues : 9 janvier, 16 avril, 9 octobre, 22 octobre (extraordinaire), 10 décembre 2024.



Ce modèle participatif illustre l'engagement collectif de l'association à préserver la santé des travailleurs et à promouvoir une prévention durable et partagée sur le territoire du Loir-et-Cher.



# RÔLE DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

L'organisation du service de prévention et de santé au travail de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher repose sur **11 équipes pluridisciplinaires** coordonnées, animées par les médecins du travail et structurées autour de compétences complémentaires.

## Une approche collective et coordonnée

Sous la responsabilité du médecin du travail, chaque équipe pluridisciplinaire regroupe des professionnels issus de champs variés – santé, psychologie, ergonomie, prévention technique et organisationnelle – permettant d'aborder les situations de travail dans leur globalité. Cette approche concertée favorise une analyse partagée des risques et une prise en charge coordonnée des problématiques de santé au travail, qu'elles soient individuelles ou collectives.

La coordination s'appuie sur :

- des réunions régulières d'équipes ,
- des revues de situations complexes, staff.
- et un pilotage transversal assuré par la Direction et la Commission Médico-Technique (CMT).

Ces espaces d'échange contribuent à harmoniser les pratiques, prioriser les actions et renforcer la cohésion entre les professionnels.

## Le rôle central du médecin du travail

Le médecin du travail est le référent médical et le coordinateur de l'équipe pluridisciplinaire.

Garant du respect du secret médical et de l'indépendance professionnelle, il :

- anime la réflexion collective autour des actions de prévention,
- valide les protocoles d'entretiens infirmiers et les délégations de tâches,
- assure la cohérence des actions menées auprès des entreprises et des salariés,
- et contribue au pilotage des priorités de santé au travail définies par la CMT et le Conseil d'administration.

Le médecin du travail incarne le lien entre la médecine du travail réglementaire et la prévention globale promue par la réforme de 2021.

## Des compétences complémentaires au service d'une prévention intégrée

Chaque membre de l'équipe contribue à la mission collective de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher selon son domaine d'expertise :

MÉDECIN DU TRAVAIL	Coordonne l'équipe pluridisciplinaire, conduit les examens médicaux, oriente les actions de prévention et garantit la déontologie médicale.
INFIRMIER(ÈRE) SANTÉ TRAVAIL (IST)	Réalise les entretiens infirmiers, suit les protocoles définis par le médecin, participe aux actions collectives et à la sensibilisation en entreprise.
INTERVENANT(E) EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (IPRP)	Évalue les risques, accompagne les entreprises dans leurs démarches de prévention, réalise des études ergonomiques ou organisationnelles.
PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL / ERGONOME	Intervient sur les problématiques de santé mentale, de RPS et de QVCT, accompagne les collectifs de travail et contribue à la PDP.
ASSISTANTE SANTÉ TRAVAIL (AST)	Organise la logistique du suivi individuel, assure la traçabilité, prépare les dossiers et facilite la communication entre salariés, employeurs et équipes.
DIRECTION, OPÉRATIONNEL RH, QUALITÉ, NUMÉRIQUE	Appuient les équipes dans la formation, la planification, la fiabilité des données, la dématérialisation et la cohérence qualité du service.

# DISPOSITIF DE PILOTAGE ET DE SUIVI

## Une gouvernance partagée et structurée

Le pilotage du projet de service de Pôle Santé Travail 41 s'appuie sur une gouvernance associant la Direction, les instances statutaires et les équipes pluridisciplinaires.

Cette organisation garantit la cohérence stratégique, la transparence de la gestion et le suivi continu de la qualité de service.

L'ensemble fonctionne selon une logique de pilotage en boucle continue, intégrant planification, action, évaluation et réajustement.

## Une démarche d'amélioration continue

Le pilotage de Pôle Santé Travail 41 repose sur une démarche d'amélioration continue structurée, qui articule :

- la définition des objectifs et des priorités du projet de service ;
- la mise en œuvre opérationnelle par les équipes pluridisciplinaires ;
- le suivi régulier assuré par les tableaux de bord, les indicateurs et l'outil Padoa ;
- l'analyse et le réajustement réalisés à partir des revues de direction, des contributions de la CMT et des retours d'expérience.

Cette organisation garantit la traçabilité, la réactivité et la pertinence des décisions à tous les niveaux du service, tout en assurant une amélioration constante de la qualité, de la prévention et de la performance globale.

## Un pilotage articulé à plusieurs niveaux

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a structuré son dispositif autour de quatre niveaux complémentaires.

### 1. Pilotage stratégique

- Acteurs : Conseil d'administration, Commission de Contrôle, Direction.
- Objectif : orienter et suivre la mise en œuvre du projet de service et des priorités pluriannuelles.
- Outils : rapports d'activité, indicateurs consolidés, bilans qualité et certification.
- Fréquence : bilans semestriels et rapport annuel présenté au CA et à la Commission de contrôle.

### 2. Pilotage médico-technique

- Acteurs : CMT, Direction, médecins, référents métiers.
- Objectif : assurer la cohérence médicale, harmoniser les pratiques et suivre les actions pluridisciplinaires.
- Outils : comptes rendus CMT, bilans d'activité, indicateurs qualité.
- Fréquence : au moins quatre réunions par an, dont une dédiée à la synthèse annuelle des actions.

### 3. Pilotage opérationnel

- Acteurs : Responsable opérationnelle, équipes pluridisciplinaires (médecins, infirmiers, IPRP, AST..).
- Objectif : suivre la réalisation des actions de terrain (visites, PDP, accompagnements, actions collectives).
- Outils : tableaux de bord internes, réunions bimensuelles, planification numérique via le logiciel Padoa.

### 4. Pilotage par la donnée avec Padoa

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher déploie le logiciel Padoa comme levier de pilotage stratégique et opérationnel. Cet outil numérique permet une exploitation dynamique des données de santé au travail et des activités de prévention, dans le respect des exigences du RGPD et du secret médical et contribue ainsi à une culture de la donnée utile et maîtrisée, au service de la performance, de la prévention et de la qualité.

# DISPOSITIF DE PILOTAGE ET DE SUIVI

## Les outils de pilotage et d'évaluation

Le dispositif de suivi repose sur des objectifs et sur un ensemble d'outils partagés :

OUTIL - DISPOSITIF	OBJECTIF	FREQUENCE/USAGE
Padoa	<p>Pilotage global par la donnée, suivi d'activité, indicateurs et traçabilité. Gestion des dossiers médicaux et coordination des équipes pluridisciplinaires.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le suivi en temps réel des indicateurs clés (activité médicale, visites, actions collectives, suivi PDP) ;</li><li>• la traçabilité des parcours de santé au travail des salariés et des actions en entreprise ;</li><li>• l'analyse statistique consolidée à l'échelle du service (par secteur, zone, taille d'entreprise) ;</li><li>• la visualisation des tableaux de bord partagés;</li></ul>	Temps réel Utilisation quotidienne et reporting mensuel.
Tableaux de bord activité et qualité	Suivi des processus internes et des engagements de certification.	Analyse mensuelle et revue semestrielle.
Rapport annuel d'activité	Synthèse réglementaire et communication institutionnelle. Rapport d'activité annuel et des bilans demandés par la DGT.	Présentation annuelle au CA et à la DREETS.
Revue de direction	Évaluation stratégique, plan d'action et ajustement.	Efficiences du service Une fois par an.
Audits internes / externes	Vérification de la conformité et de la performance du système qualité.	Efficiences d'équipe 2 fois/an

## Les indicateurs de suivi

Les indicateurs sont suivis et consolidés via **Padoa** et les outils internes, autour de quatre grandes familles :

1. **Activité médicale et pluridisciplinaire** : nombre de visites, actions collectives, participation au CSE, FE, APP, PDP, DUERP accompagnés.
2. **Performance** : plan de charge clinique et d'AMT, performance des plans MEE, délais moyens de rendez-vous, ...
3. **Qualité et satisfaction** : résultats d'audits, retours des adhérents, salariés....
4. **Ressources et gouvernance** : participation aux instances, suivi budgétaire, effectifs médicaux et techniques.

Ces données sont exploitées dans une logique d'**amélioration continue** et partagées lors des bilans semestriels et annuels.



# OFFRES DE SERVICES

**L'offre socle de services**

**L'offre complémentaire**

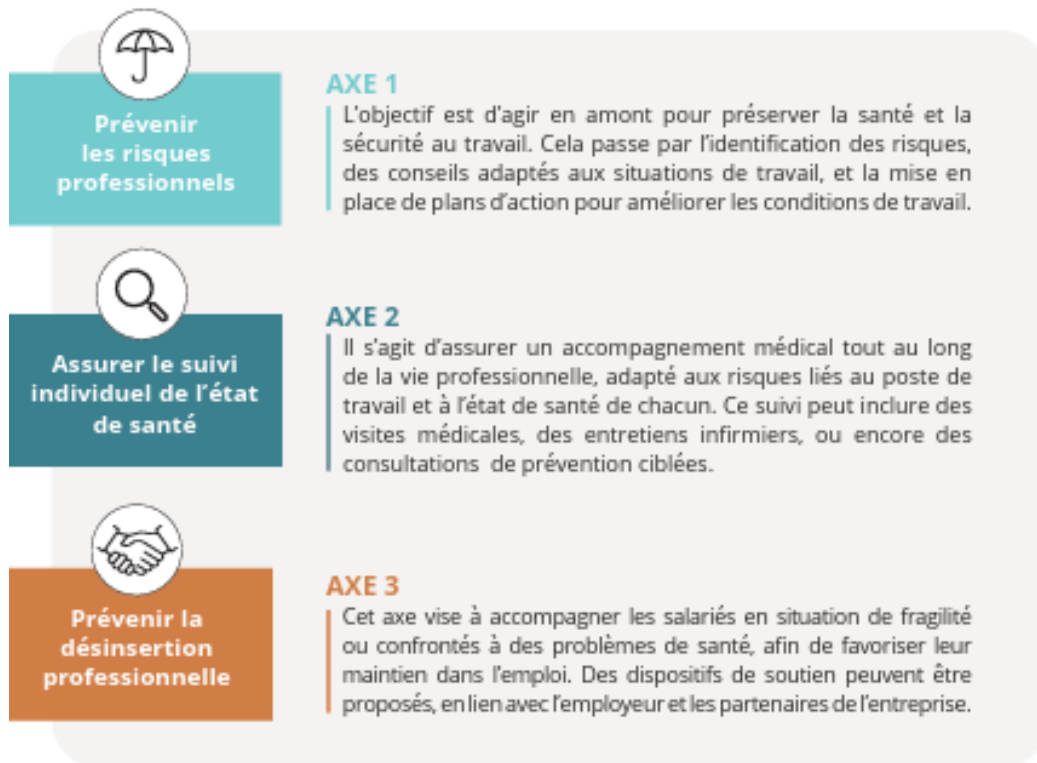
**L'offre spécifique**

# 04

# L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

Instaurée par la loi du 2 août 2021 et intégrée à notre projet de service, notre offre est la base d'une prévention efficace, durable et adaptée aux réalités du terrain, délivrée de manière équitable à l'ensemble de nos adhérents.

Elle repose sur trois piliers complémentaires.



Le cadre réglementaire des trois missions du service repose sur la loi du 2 août 2021 et sur le référentiel de certification SPEC AFNOR 2217, le décret du 18 mars 2022 encadrant le DUERP, ainsi que sur le décret du 25 avril 2022 définissant l'offre socle de service.

Dans ce cadre, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a mis en place des actions structurées pour chacune des missions :

- **En prévention des risques**, le déploiement de l'outil NOA pour faciliter les FE et DUERP, l'organisation de sensibilisations et formations, le développement des relais prévention et PDP, la mise en œuvre de programmes collectifs et des accompagnements méthodologiques DUERP et QVCT ;
- **Pour le suivi individuel de santé**, un pilotage renforcé de l'activité, la réduction des retards de visites, une stratégie de convocation optimisée, le développement d'outils innovants, une organisation favorisant la coopération des professionnels et une harmonisation de la traçabilité ;
- Enfin, **pour la PDP**, la création d'une cellule dédiée, le déploiement des relais PDP et l'utilisation d'outils de repérage précoce et de suivi, visant à sécuriser les parcours des salariés à risque.

Toutes les entreprises adhérentes, les dirigeants et leurs salariés bénéficient de la même offre de services.

À retrouver en détail sur [www.apst41.fr](http://www.apst41.fr)



## AXE 1 - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### Le besoin

Les entreprises expriment un besoin croissant d'accompagnement dans la mise en œuvre d'une prévention primaire efficace et concrète.

La priorité serait de passer d'une logique de réparation à une logique de prévention, afin de réduire durablement les expositions professionnelles et de renforcer la culture de santé et sécurité au travail.

### Les constats

- Le contexte économique, social et géopolitique incertain relègue souvent la prévention au second plan, notamment pour les risques chimiques.
- Le DUERP reste trop souvent perçu comme une contrainte administrative plutôt qu'un outil de pilotage de la prévention.
- Les expositions invisibles (chimiques, physiques, organisationnelles) sont encore sous-évaluées.
- Les TPE délèguent fréquemment la réalisation de leur DUERP à des prestataires externes, ce qui en limite le contenu, son efficacité et l'appropriation interne de la démarche.
- Le Service de Santé au Travail souffre parfois d'une image réductrice, perçu comme un coût plus que comme un appui technique et partenarial.
- Les aides financières existantes sont peu connues ou mal mobilisées.
- Les branches professionnelles collaborent encore peu avec le Service, alors qu'elles constituent un levier stratégique.
- Les nouveaux embauchés, notamment intérimaires, apprentis restent les plus exposés aux risques et aux accidents du travail.

Plusieurs programmes structurants (RESHO'PREV, Capteurs Merseens, Aid'adom, relais prévention...) existent déjà et doivent désormais être consolidés, valorisés et déployés plus largement.

### Objectif général

L'objectif est de renforcer la prévention primaire et la présence du service au cœur des entreprises, en consolidant les dispositifs existants et en développant de nouvelles approches adaptées aux réalités des TPE et des secteurs à risques.

Il s'agit de promouvoir une culture partagée de la prévention et de favoriser l'intégration du DUERP comme véritable outil de pilotage de la santé et sécurité au travail.

# L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

---

## **Objectif opérationnel n°1 – Renforcer l'accompagnement des entreprises dans la prévention primaire**

### **Levier d'action n°1 – Accompagnement au DUERP et articulation avec la fiche d'entreprise**

- Harmoniser les modèles de fiches d'entreprise par secteur d'activité ;
- Fournir des fiches d'entreprise détaillant les risques recensés pour faciliter la rédaction du DUERP ;
- Proposer des sessions d'accompagnement collectives et individuelles (méthodologie DUERP, diffusion d'outils, sensibilisation) ;
- Former les équipes pluridisciplinaires pour renforcer l'accompagnement méthodologique (préventeurs, Ist, assistantes...).

*Cet accompagnement vise à rendre le DUERP plus opérationnel et accessible, en favorisant l'autonomie des entreprises dans leur démarche de prévention et en assurant une cohérence entre les actions du service et les réalités du terrain.*

### **Levier d'action n°2 – Évaluation et réduction des expositions aux risques chimiques dans les secteurs ciblés**

- Identifier les secteurs à risque (imprimerie/sérigraphie, garages, industrie, etc.) ;
- Repérer les salariés exposés et proposer des mesures correctives adaptées à la situation (EPC, EPI, substitution, organisation du travail...) ;
- Améliorer la traçabilité des expositions, notamment aux substances CMR 1A et 1B ;
- Produire et diffuser des supports sectoriels de sensibilisation.

*Ce levier permet de mieux cibler les actions de prévention dans les secteurs exposés, d'améliorer la connaissance des expositions et de proposer des solutions concrètes de réduction des risques.*

### **Levier d'action n°3 – Sensibilisation et accompagnement des acteurs internes de l'entreprise sur l'offre "hygiène de vie au travail et QVCT"**

- Sensibiliser les représentants du personnel et les chefs d'entreprise sur l'offre « Hygiène de vie au travail », les interventions en conseil nutrition, en lien avec la qualité de vie au travail (QVCT), et les addictions (sevrage tabagique).
- Pour les très petites entreprises, souvent moins dotées en ressources, le levier s'appuie sur des outils innovants, notamment la production de mini-vidéos pédagogiques diffusant des messages courts et opérationnels, conçus pour faciliter l'appropriation rapide des bonnes pratiques de prévention.

*Ce levier vise à renforcer la culture prévention au sein des entreprises en formant les acteurs internes. Il permet d'aider les structures à mettre en place des actions simples, adaptées à leurs moyens, et accessibles à tous les salariés, y compris dans les très petites entreprises.*

# L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

---

## **Objectif opérationnel n°2 – Renforcer la synergie avec les branches professionnelles et acteurs de l'entreprise**

### **Levier d'action n°1 – Formation et implication des CSE**

- Organiser des événements interactifs (forums, cafés prévention, webinaires) ;
- Développer des modules courts et pratiques pour les représentants du personnel et les infirmières d'entreprise.

*Impliquer les CSE dans la dynamique de prévention permet de renforcer la participation des salariés et d'outiller les représentants du personnel pour relayer efficacement les démarches de prévention au sein des entreprises.*

### **Levier d'action n°2 – Communication et coordination avec les branches professionnelles**

- Coanimer des actions collectives avec les branches et élaborer un calendrier annuel commun ;
- Partager les retours d'expérience pour diffuser les bonnes pratiques (utilisation de l'outil informatique,.....).

Ce levier vise à créer une dynamique collective de prévention à l'échelle des branches, en favorisant la mutualisation des outils et la diffusion des expériences réussies.

## **Objectif opérationnel n°3 – Développer des outils et approches simplifiées pour les TPE**

### **Levier d'action n°1 – Outils numériques et pédagogiques**

- Proposer des formats attractifs et participatifs (podcasts, escape game, vidéos courtes, outil e-learning) pour vulgariser la prévention des risques et les missions du service ;
- Expérimenter les capteur Merseens et des supports simplifiés adaptés aux TPE ;
- Déployer le jeu Taf Story auprès des apprentis et tuteurs des CFA ;
- Accompagner la création et l'utilisation d'un livret d'accueil prévention pour les nouveaux embauchés.

*L'objectif est de rendre la prévention plus concrète et accessible en proposant des outils ludiques et adaptés à la réalité des TPE, afin de favoriser l'appropriation des messages de prévention par tous.*

### **Levier d'action n°2 – Mobilisation des aides financières**

- Informer et accompagner les entreprises sur les dispositifs disponibles ;
- Former les équipes pluridisciplinaires à la mobilisation des aides FIPU et des subventions existantes (droit commun, Agefiph.....).

*Ce levier permet d'aider les entreprises à lever les freins économiques pour la mise en œuvre d'actions de prévention, en les accompagnant dans la recherche et l'utilisation des financements existants.*

### **Levier d'action n°3 – Programmes sectoriels**

- S'approprier et déployer les outils RESHO'PREV et Aid'adom ;
- Former des relais prévention et relais PDP pour renforcer le maillage territorial.

*En s'appuyant sur des programmes spécifiques et des relais de terrain, le service renforce la diffusion de la culture prévention et adapte les démarches aux besoins des différents secteurs d'activité.*

## Axe 2 – SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS

### Les besoins

L'objectif principal est de garantir à chaque salarié un parcours de santé au travail adapté à ses expositions professionnelles, aux risques identifiés dans son activité ainsi qu'à son état de santé, dans une logique continue de prévention et de maintien en emploi.

### Les constats

- Les délais de rendez-vous sont hétérogènes d'un secteur médical à l'autre, ce qui crée des disparités dans la prise en charge
- Les équipes médicales sont confrontées à une charge croissante, nécessitant un pilotage renforcé et une meilleure organisation interne.
- Les services sont parfois sur-sollicités pour des visites dont la justification reste faible, que ce soit à l'initiative des employeurs ou des salariés (notamment en raison du manque de temps médical en médecine de ville).
- Une forte attente concernant les téléconsultations est observée, notamment pour répondre aux besoins des salariés éloignés ou ne pouvant se déplacer.
- Les adhérents expriment un besoin important en matière d'offres complémentaires de santé et de prévention (dépistages, bilans, vaccinations, sensibilisation...).

### Objectif général

Assurer un suivi individuel efficace, équitable et innovant des travailleurs, en renforçant la coordination des acteurs, le pilotage stratégique et la maîtrise des différentes modalités de suivi médical.

## Objectif opérationnel n°1 – Développer la télémédecine en santé au travail

### Levier d'action n°1 – Organisation et déploiement

- Structurer un plan d'organisation des téléconsultations.
- Identifier les suivis éligibles (les différents types de suivis, le maintien en emploi, salariés éloignés,...).

### Levier d'action n°2 – Moyens et formation mis en place

- Doter les professionnels des outils numériques nécessaires.
- Former les équipes à la conduite de la téléconsultation.
- Mettre en place un suivi de la satisfaction des employeurs et des salariés.

*L'objectif est d'assurer des téléconsultations de qualité en dotant les équipes de compétences et outils adaptés. Ce levier doit permettre d'améliorer l'accessibilité du suivi médical, de sécuriser les pratiques et de favoriser l'appropriation de nouvelles modalités de suivi.*

# L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

---

## **Objectif opérationnel n°2 – Mettre en place une offre de services médicaux complémentaires**

### **Levier d'action n°1 – Parcours "Capital Santé"**

- Mener une réflexion pour la réalisation de prélèvements au sein des centres médicaux de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher et conclure des partenariats avec des laboratoires.
- Proposer des journées de dépistage et de prévention thématiques en lien avec les expositions professionnelles (audio, spirométrie, prélèvements urinaire ou sanguin...) dans les différents centres de visites et entreprises.
- Cibler et harmoniser les publics pour des bilans sanguins et spirométries.

*Ces parcours visent à enrichir l'offre de prévention en proposant des bilans structurés, accessibles et adaptés. Il doit permettre de renforcer la prévention en santé au travail en particulier dans les TPE/PME et des entreprises éloignées géographiquement des centres médicaux de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher. Ce levier contribue à réduire les disparités territoriales et à développer la proximité avec les adhérents.*

## **Objectif opérationnel n°3 – Mener des actions globales de santé publique et qualité de vie au travail incluant des outils comme InBody et des programmes de santé pour salariés, dirigeants et indépendants.**

### **Levier d'action n°1 – Promotion de la santé publique/santé au travail**

- Déployer l'outil In Body auprès d'une population ciblée de salariés lors des visites médicales.
- Sensibiliser les salariés/dirigeants sur l'hygiène, les addictions, et les habitudes de vie;
- Valoriser les données collectives pour orienter les priorités de prévention.

*L'objectif est d'inscrire les actions de santé publique et de qualité de vie au travail dans une approche globale de prévention, en intégrant les dimensions physiques, psychologiques et organisationnelles.*

### **Levier d'action n°2 – Consolider et proposer une offre de prévention pour les dirigeants**

Recueil des besoins et analyse des données internes, enquêtes adhérents, retour des ateliers, besoins identifiés par les partenaires (CMA, CCI...)

Construire des partenariats structurés

*L'enjeu est de proposer aux dirigeants une offre de prévention mieux adaptée à leurs besoins, appuyée sur une analyse précise du terrain et sur des partenariats structurés.*

## AXE 3 : PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

### Les besoins

Les équipes du service expriment un besoin fort d'agir plus précocement sur les situations à risque de désinsertion professionnelle. Aujourd'hui, trop d'interventions semblent encore déclenchées tardivement, lorsque les marges de manœuvre sont réduites.

### Les constats

Les échanges menés en groupe de travail ont permis de dégager plusieurs constats :

- La PDP est encore trop souvent associée à la gestion de l'inaptitude. Cette approche illustre une vision trop tertiaire de la prévention ;
- La culture commune autour de la PDP reste inégale : association régulière avec les actions de la cellule PDP alors que c'est une démarche globale impliquant l'ensemble du collectif ;
- Les représentations et les discours diffèrent entre les acteurs, ce qui peut réduire la lisibilité de la démarche ;

Les actions de repérage et d'accompagnement précoce doivent être mieux intégrées aux pratiques quotidiennes.

### Objectif général

L'objectif de cet axe est de sécuriser les parcours professionnels en agissant précocement pour prévenir la désinsertion professionnelle en mobilisant les compétences internes et externes. Il s'agit de passer d'une logique curative à une logique préventive, en intégrant la PDP dans l'ensemble des actions de santé au travail et en développant une culture commune du maintien en emploi.

## Objectif opérationnel n°1 - Développer la culture de la PDP en interne et en externe

### Levier d'action n°1 - Promouvoir la culture PDP en interne

Promouvoir la culture de la PDP auprès des équipes et définir le rôle de chacun : sensibilisation, formations, échanges.

*Favoriser une connaissance et une adhésion communes des enjeux de la PDP par tous les professionnels du Service afin de renforcer la cohérence des accompagnements.*

### Levier d'action n°2 - Développer des outils et démarches innovants en externe

Valoriser en externe les outils innovants en matière de PDP et intégrer la PDP dans les démarches de prévention (FE, DUERP...) : Relais PDP, Escape game, etc.

*Diversifier les approches pour rendre la PDP plus concrète, participative et engageante.*

### Levier d'action n°3 - Valoriser les réussites et diffuser les bonnes pratiques

Partager et mettre en visibilité les témoignages, bilans, communication interne et externe.

*Mettre en lumière les réussites individuelles et collectives en matière de PDP permettra de valoriser et donner du sens aux actions engagées. La communication autour de ces expériences positives participera à la promotion du service et à la diffusion d'une culture partagée de la PDP.*

**Levier d'action n°4 - Développer des outils sectoriels de suivi santé-travail** permettant d'alimenter les démarches de prévention et d'orienter les actions de PDP.

*L'enjeu est de disposer d'indicateurs sectoriels fiables pour mieux cibler les actions de prévention et renforcer le repérage précoce des situations à risque.*

# L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

---

## **Objectif opérationnel n° 2 - Sécuriser les parcours de maintien en emploi**

**Levier d'action n°1** - Déployer des actions ciblées de PDP suite à un repérage précoce (IRDP, transmission des arrêts de travail, secteur d'activité, etc.)

*Agir de manière précoce sur les situations à risque permet de prévenir les ruptures de parcours. Le déploiement d'actions ciblées à partir des niveaux d'indice contribuera à mettre en place un accompagnement personnalisé au niveau individuel mais aussi des actions collectives adaptées aux réalités des entreprises.*

**Levier d'action n°2** - Intégrer la PDP dans les démarches globales de prévention (accompagnement au DUERP, FE, QVCT, études ergonomiques collectives, sensibilisations, etc.)

*Inscrire la PDP dans une logique de prévention globale permet d'agir sur les déterminants collectifs de la santé au travail. Cet angle de vue visera à intégrer la compréhension de la PDP dans des dynamiques déjà existantes de Prévention.*

**Levier d'action n°3** - Organiser des temps d'échanges réguliers sur la PDP en équipes pluridisciplinaires pour harmoniser les pratiques et fluidifier les circuits de prise en charge (suivi des dossiers de la cellule PDP / pilotage des projets collectifs)

*Le travail collectif et la coordination entre les professionnels des équipes pluridisciplinaires sont essentiels pour assurer une prise en charge cohérente et efficiente. Ces temps d'échanges favoriseront la mise en œuvre de pratiques homogènes et adaptées.*

## **Objectif opérationnel n° 3 - Renforcer les partenariats et la coordination entre les acteurs de la PDP**

**Levier d'action n°1** - Créer et formaliser des partenariats avec les médecins traitants, les maisons médicales, les psychologues, les psychiatres, les structures de rééducation, etc ; afin de fluidifier l'orientation et le suivi.

*La formalisation de partenariats avec les acteurs du soin et de l'accompagnement vise à fluidifier les échanges pour renforcer la continuité des parcours. Cette coopération permettra d'assurer une prise en charge globale et adaptée à la situation des salariés.*

**Levier d'action n°2** - Renforcer la coopération avec les partenaires spécialisés (cancer, pathologies évolutives, maladies chroniques, addictions, etc.) pour proposer un accompagnement adapté et coordonné

*Le développement de collaborations avec les structures spécialisées favorisera la mise en œuvre d'accompagnements adaptés aux salariés. Ces coopérations contribueront à la sécurisation des parcours professionnels et du maintien dans l'emploi.*

**Levier d'action n°3** - Définir clairement le rôle et la contribution de chaque acteur dans les parcours de PDP.

*La clarification des missions de chacun permet de renforcer la lisibilité des interventions. Cette démarche favorisera la coordination fluide et efficace entre les partenaires de la PDP.*

**Levier d'action n°4** - Développer les relations avec les branches professionnelles pour favoriser une culture de la PDP partagée.

*Le rapprochement avec les branches professionnelles contribuera à la diffusion d'une culture commune de la PDP et à la mise en place de démarches spécifiques aux secteurs d'activités concernés.*

# L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

---

**Objectif opérationnel n° 4- Déployer la médiation comme outil de prévention et de résolution de conflits** (sous condition de financement)

**Levier d'action n°1 - Poursuivre le déploiement du dispositif de la médiation au sein de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher**

*La médiation est un levier efficace pour désamorcer les situations de tensions au travail. Son intégration dans l'offre de service de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher offre à nos adhérents un outil adapté pour résoudre des conflits qui sont parfois à l'origine de rupture de parcours professionnels.*

**Levier d'action n°2 - Promouvoir la médiation auprès des adhérents comme levier du maintien en emploi.**

*Sensibiliser les employeurs et les salariés à la médiation et à ses intérêts favorisera la mise en œuvre de cette démarche et outillera nos adhérents sur cette thématique souvent sensible.*

## AXES TRANSVERSAUX AUX 3 MISSIONS

**Objectif opérationnel n°1 – Axe transversal : Suivi de santé au travail des intérimaires**

**Levier d'action n° 1 – Organisation et partenariats spécifiques**

- Créer un groupe de travail « Intérim et santé au travail » pour coordonner les actions ciblées
- Renforcer la sensibilisation des agences d'intérim aux obligations et enjeux de santé au travail
- Définir et mettre en œuvre des actions spécifiques avec les acteurs de l'intérim pour améliorer le suivi, la prévention et l'accès aux dispositifs du service, avec un focus particulier sur le maintien en emploi.

**Levier d'action n°2 – Partenariats ciblés**

- Développer et formaliser des conventions avec le FASTT.

*L'objectif est de sécuriser les parcours d'une population cible en renforçant la coordination entre les acteurs, en améliorant la qualité des informations transmises et en développant des actions de prévention adaptées à leurs risques particuliers.*

**Objectif opérationnel n°2 – Axe Transversal : suivi de santé au travail des salariés expérimentés**

**Levier d'action - Concevoir et promouvoir une offre intégrée de prévention pour les seniors**

articulant une approche populationnelle et des accompagnements individualisés.

*Elle permettra de renforcer la coordination entre les actions de prévention primaire menées auprès des entreprises et les dispositifs PDP, de manière à anticiper les situations à risque, favoriser l'adaptation des postes et la continuité des parcours professionnels.*

**Objectif opérationnel n°3 – Axe transversal : Traçabilité et indicateurs santé-travail**

**Levier d'action - Améliorer la traçabilité des expositions professionnelles.**

*Ce point vise à consolider la qualité des informations recueillies, à structurer des baromètres adaptés aux réalités de chaque secteur d'activité et à renforcer le lien entre ces données, l'identification des risques émergents et la détection précoce des situations susceptibles d'entraîner une désinsertion professionnelle.*

# L'OFFRE COMPLÉMENTAIRE

---

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher recentre ses ressources prioritaires sur les missions socles de prévention et de santé au travail. Afin de mieux répondre aux demandes d'adhérents nécessitant des interventions au-delà du socle, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a déjà développé et validé au sein de son Conseil d'Administration une offre complémentaire : accessible aux adhérents, sur demande, avec tarification et conditions spécifiques.

## L'existant

Dans le projet précédent, le CA et les équipes de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher ont formalisé une offre complémentaire de formation en :

- clarifiant la distinction entre l'offre socle et l'offre complémentaire
- intégrant dans le catalogue des formations complémentaires déjà existantes, telles que :
  - la Formation aux « Premiers Secours en Santé Mentale »
  - l'utilisation de l'outil numérisé NOA pour le document unique
  - l'accompagnement « Conseil et accompagnement – Médiation en entreprise » actuellement en expérimentation avec le soutien de la DREETS CVL.
- mettant en place une tarification dédiée et des modalités claires (durée, format, public).
- rédigeant les conditions générales et la grille tarifaire pour ces prestations.

## Le constat

Le catalogue de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher présente bien l'offre socle et l'existence d'une « offre complémentaire » cependant celle-ci ne couvre pas l'ensemble des besoins exprimés par les entreprises ces 2 dernières années.

## Le besoin

Structurer, formaliser et déployer, sur la période 2026-2031, une offre complémentaire lisible et accessible aux adhérents de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, permettant de répondre à des besoins spécifiques en prévention et santé-sécurité au travail, tout en respectant les principes associatifs de mutualisation, d'équité et de maîtrise des ressources.

## Leviers d'action et planification 2026-2031

### Année 2026 Construction/Formalisation

- Mise en place d'un groupe de réflexion au sein du Conseil d'Administration, chargé de définir le périmètre, les modalités et la tarification de l'offre complémentaire.
- Analyse des besoins des adhérents, recueil des sollicitations existantes.
- Élaboration d'un schéma d'offre complémentaire et évolution de la première version de catalogue.
- Définition de la grille tarifaire pour les prestations formations complémentaires et accompagnements.
- Identification et fléchage des professionnels internes intervenant sur l'offre complémentaire.

### Année 2027 et suivantes - Déploiement et consolidation

- Recueil des premiers retours utilisateurs pour ajustement.
- Mise en place d'un suivi annuel (indicateurs d'utilisation, satisfaction adhérents, coût/bénéfice).
- Ajustements du catalogue en fonction des retours et des évolutions des besoins.
- Extension progressive de nouvelles prestations complémentaires en s'appuyant sur le socle existant et sur les bonnes pratiques internes.

# L'OFFRE SPECIFIQUE

---

La loi du 2 août 2021 prévoit la mise en place, par les SPSTI, d'une offre de services spécifique à destination des travailleurs indépendants, et TNS non adhérents pour leurs salariés, souhaitant s'affilier volontairement à un service de prévention et de santé au travail.

L'offre spécifique couvre, au même titre que l'offre socle, :

- la prévention des risques professionnels,
- le suivi individuel,
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

Elle est adaptée aux réalités du Loir-et-Cher et cohérente avec les prestations déjà mises en place dans notre catalogue de services, tout en intégrant les particularités du travail indépendant.

NB : Les dirigeants non-salariés des entreprises adhérentes peuvent bénéficier de l'offre socle en contrepartie d'une cotisation équivalente à celle destinée aux salariés à laquelle s'ajoute l'accès à la plateforme Amarok e-santé.

Une offre spécifique pour les travailleurs indépendants, affiliés individuellement, a été mise en place au 1er janvier 2025 et comprend :

- une visite médicale dédiée, adaptée à leur activité,
- une analyse des risques professionnels et des préconisations personnalisées,
- l'accès illimité aux ateliers de prévention de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, en présentiel ou en visio, dont certains particulièrement adaptés à l'activité indépendante : prévention des risques psychosociaux, sommeil, stress, organisation du travail, sensibilisations sur la prévention des troubles musculosquelettiques,
- la mobilisation du pôle PDP / maintien en activité, en cas de problématique de santé menaçant la poursuite du travail,
- l'accès à la plateforme Amarok e-santé.

## **Objectif Opérationnel : consolider et déployer l'offre spécifique**

### **Levier d'action n° 1 – Définir les besoins réels des indépendants du Loir-et-Cher**

- Analyse des données internes, enquêtes adhérents, retour des ateliers, besoins identifiés par les partenaires (CMA, CCI...).

### **Levier d'action n° 2 – Proposer des ateliers dédiés (Format court + visio...)**

- gestion du stress
- équilibre charge de travail / vie privée
- prévention des TMS dans les métiers artisanaux
- ateliers de pair-à-pair (groupes de parole) pour rompre l'isolement.



# PROJETS DE GESTION TRANSVERSAUX

Innovation et santé au travail

Ressources Humaines

Système d'information

Le règlement général sur  
la protection des données (RGPD)

L'amélioration continue

Gestion économique et financière

Projet architectural

Communication et partenariat

Responsabilité Sociétale  
et Environnementale

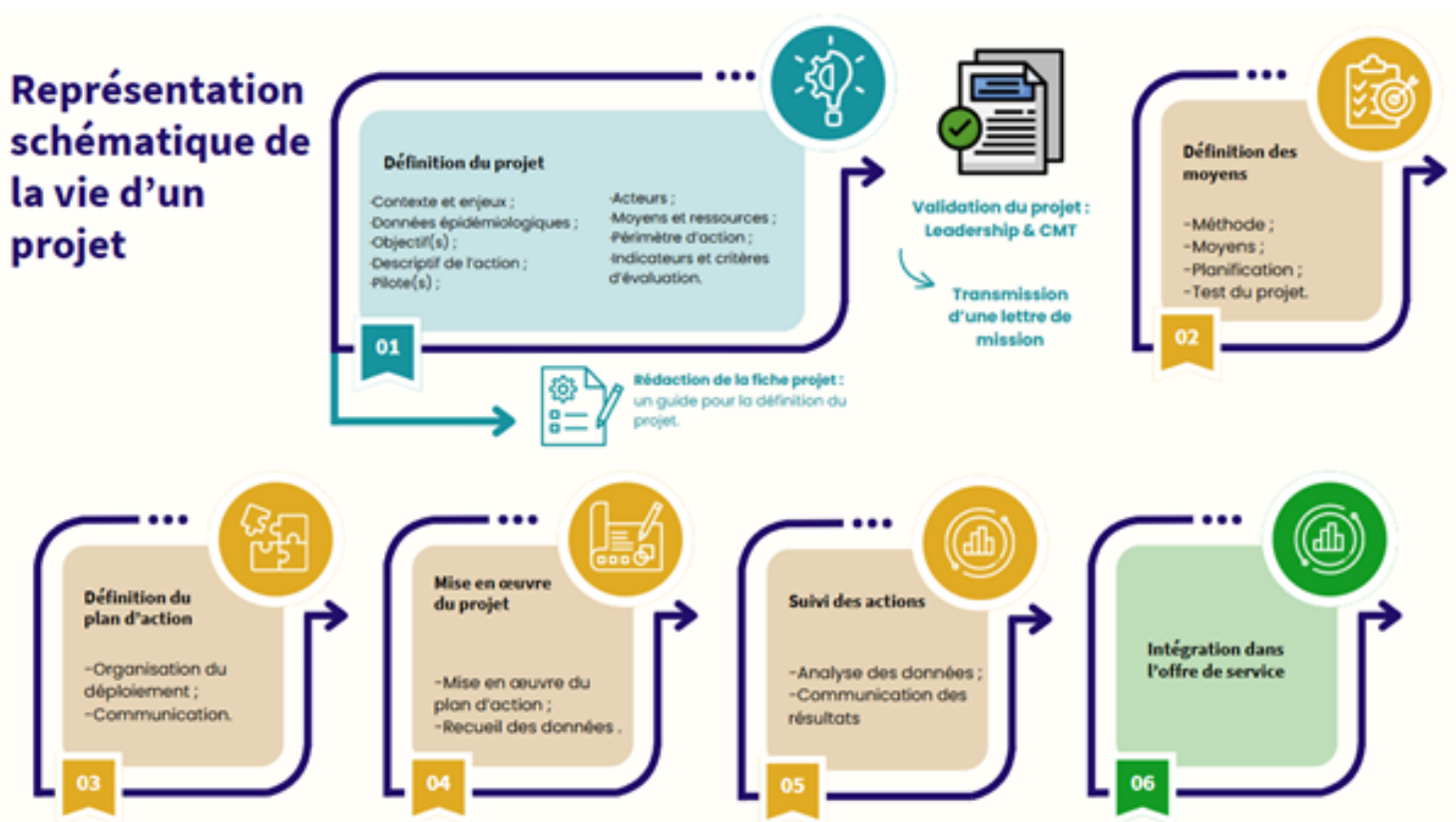
# 05

# INNOVATION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher inscrit l'innovation au service de la qualité de ses actions auprès de entreprises adhérentes et des salariés. Cette dynamique s'appuie sur une démarche d'amélioration continue structurée sur la mise en œuvre de solutions nouvelles et innovantes ainsi que sur une adaptation constante de nos pratiques aux évolutions des besoins de notre secteur d'activité.

Dans cette perspective, le service a choisi de structurer sa capacité d'innovation par la création de la fonction de « référent développement prévention », dont le rôle est de soutenir les équipes dans la conception, l'expérimentation et le déploiement de nouveaux projets. Cette mission s'exerce en lien direct avec la Direction, la Commission Medico Technique, afin d'assurer la cohérence stratégique de chaque initiative avec les besoins exprimés par nos adhérents et les projections en santé au travail.

Le référent accompagne les pilotes de projet de l'idée initiale jusqu'à l'évaluation finale, en veillant à la qualité de la démarche :



L'innovation au sein de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher repose sur un processus méthodologique clair, permettant de garantir une rigueur adéquate avec un axe fort sur l'expérimentation.

Tout salarié peut proposer un projet en formalisant une fiche structurée autour du contexte, des enjeux, des objectifs et des moyens nécessaires à sa mise en place. Après une analyse stratégique, la Direction valide ou non l'opportunité de sa mise en œuvre.

Les projets ainsi retenus font l'objet d'une lettre de mission cadrée et d'un suivi régulier tout au long de la vie du projet. Ce pilotage permet de tester, d'ajuster puis de déployer les solutions retenues dans des conditions adaptées aux besoins des adhérents et du service.

En structurant ainsi la démarche d'innovation, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher renforce sa capacité à anticiper les besoins émergents, à améliorer continuellement ses pratiques et à proposer des solutions opérationnelles favorisant la prévention. Cette dynamique collective et participative constitue un axe important de notre projet de service, permettant de développer des actions plus agiles, plus cohérentes et davantage orientées vers la valeur ajoutée apportée aux entreprises adhérentes et à leurs salariés.

# RESSOURCES HUMAINES

## CONTEXTE

La réforme de la Santé au Travail par la loi du 2 août 2021 a redéfini les missions du service autour d'un objectif central : placer la prévention primaire et la qualité de vie et des conditions de travail au cœur de l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés.

Elle implique également un renforcement des exigences en matière de traçabilité, de coordination pluridisciplinaire et d'offre de services certifiée, rendant nécessaire une réorganisation continue des pratiques et des ressources internes.

Dans ce cadre, la mise en place de nouvelles missions et de nouveaux postes, tels que l'intégration d'une cellule dédiée au maintien en emploi, la mise en place d'une responsable opérationnelle, d'un référent Développement Prévention ou d'une conseillère en nutrition et activités physiques, témoigne de la volonté de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher d'élargir ses compétences et de proposer une offre plus complète aux adhérents afin de répondre aux attentes croissantes des entreprises.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher exerce ses missions dans un territoire confronté à de fortes tensions en matière d'attractivité. La pénurie de médecins du travail constitue un défi majeur à la continuité et à la qualité du service rendu, qui nécessite la mise en œuvre de stratégies de recrutement ambitieuses, innovantes et compétitives. Cela suppose également une réflexion sur l'organisation interne et les conditions de travail, afin de renforcer l'engagement et la fidélisation des collaborateurs.

Ces enjeux s'inscrivent dans un cadre où les ressources humaines représentent un levier stratégique, mais aussi un enjeu financier majeur. Le besoin d'expertise croissante, la montée en compétences des équipes et la diversification des profils augmentent les coûts, nécessitant une gestion rigoureuse.

Par ailleurs, les collaborateurs expriment une demande accrue de sens au travail, de reconnaissance, de participation et d'équilibre. Cette attente s'inscrit dans les évolutions sociétales actuelles et représente un enjeu majeur pour la performance, la fidélisation et la cohésion interne.

## LES ACTIONS DÉJÀ MISES EN PLACE

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a développé au fil des années un ensemble de dispositifs et de politiques visant à renforcer l'attractivité, la performance et le bien-être de ses collaborateurs, tout en structurant son organisation autour de bonnes pratiques reconnues.

En matière de recrutement et d'intégration, le service a mis en place une politique complète qui intègre des parcours d'intégration structurés et des actions de communication pour attirer des profils qualifiés et valoriser sa marque employeur.

Cette démarche s'accompagne d'une réflexion sur la politique salariale et une rémunération associant accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne entreprise, plan épargne retraite obligatoire et fixation d'objectifs individuels.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher favorise également l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle grâce à un accord d'aménagement du temps de travail et à une charte de télétravail, tout en garantissant la continuité du service.

Des protocoles clairement définis pour les gestes de premiers secours, la prévention du harcèlement et la gestion des agressions ont été élaborés pour assurer le bien-être des collaborateurs.

# RESSOURCES HUMAINES

La gestion et le développement des compétences sont soutenus par une GEPP active, intégrant des dispositifs de formation continue et de mobilité interne, ainsi qu'un plan de maintien en emploi destiné à accompagner les collaborateurs confrontés à des situations de fragilité personnelle et/ou professionnelle.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a également engagé une politique RSE structurée autour de cinq piliers : gouvernance, social, environnement, économie et impact sociétal, reflétant son engagement global en faveur du développement durable et de la responsabilité sociale.

Pour accompagner ces politiques, le service a déployé un SIRH qui facilite le suivi des collaborateurs et l'optimisation des processus internes. De plus, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'inscrit dans une démarche de qualité et d'amélioration continue, avec des procédures RH formalisées garantissant la fiabilité, la transparence et l'efficacité des pratiques internes.



# RESSOURCES HUMAINES

---

## AXE 1 - RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

Le recrutement et l'intégration des collaborateurs représentent un enjeu majeur pour garantir la continuité des missions, renforcer les compétences internes et assurer la performance de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher.

Pour atteindre ces objectifs, quatre leviers principaux ont été identifiés et font l'objet de mesures concrètes.

### **Levier d'action n°1 - Mettre en avant Pôle Santé Travail 41 et le territoire du Loir-et-Cher**

Il s'agit de renforcer l'attractivité du service et du territoire auprès des candidats potentiels, en mettant en lumière l'impact concret des missions sur la santé et la prévention, la qualité de vie au travail, ainsi que le cadre de vie local, la proximité avec de grands pôles urbains et l'accessibilité au marché immobilier pour faciliter l'installation.

Pour cela, des supports de communication ciblés continueront à être déployés, tels que des vidéos, plaquettes et publications sur les réseaux sociaux et notre site internet. La participation à des congrès et salons professionnels compléteront ces actions en renforçant la visibilité du service et du territoire auprès des candidats.

### **Levier d'action n°2 - Développement de partenariats locaux et avec les écoles**

Pour anticiper les besoins en recrutement et constituer un vivier de talents, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher poursuivra la démarche de partenariats avec les universités pour accueillir des stagiaires, mettre en place des immersions professionnelles et animer des conférences et également avec des acteurs du territoire/des entreprises locales afin de mener des actions de promotion, de mieux faire connaître les métiers du service et d'accompagner l'insertion des futurs collaborateurs.

### **Levier d'action n°3 - Cooptation et communication interne**

La cooptation, instaurée en 2021, sera davantage valorisée afin de mobiliser pleinement les équipes de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, avec une diffusion régulière de la note interne sur les besoins en recrutement. Parallèlement, la communication sur les postes à pourvoir sera renforcée via l'intranet, les supports internes et les réseaux sociaux.

### **Levier d'action n°4 - Intégration et onboarding**

Pour sécuriser l'arrivée des nouveaux collaborateurs et favoriser leur engagement, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher mobilise la plateforme Eurécia (SIRH) afin de structurer un parcours comprenant l'accueil, la présentation du service, les formations initiales et le suivi individualisé. Un tutorat ou un parrainage va être mis en place pour faciliter l'accompagnement opérationnel et humain.

# RESSOURCES HUMAINES

## AXE 2 - GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Notre GEPP nous permet d'anticiper les évolutions des métiers, sécuriser les parcours professionnels et assurer une cohérence durable entre les compétences des collaborateurs et les besoins du Service.

Elle contribue à fidéliser les salariés grâce à des perspectives d'évolution internes, à renforcer l'attractivité sur les postes en tension, à anticiper les transformations des métiers, les évolutions organisationnelles et technologiques et les départs en retraite pour le service et pour ses adhérents.

### Levier d'action n°1 - Le plan de développement des compétences et la cartographie des compétences

Chaque année, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher met en place un plan de développement des compétences permettant à chacun de maintenir ses connaissances et de développer de nouvelles compétences qui répondent à la fois aux besoins du Service et aux aspirations individuelles. La construction de ce plan s'appuie sur plusieurs sources : les orientations stratégiques du Service, le bilan du plan de l'année précédente, les campagnes d'entretiens professionnels, les enquêtes internes ou encore les échanges menés au sein des réunions de CSE, CODIR ou CMT.

À partir de ces éléments, un volume annuel d'actions de formation est organisé, garantissant un nombre défini d'heures de formation et de collaborateurs formés. Au-delà des cotisations obligatoires de 1,35 % de la MSAB versées chaque année, l'investissement formation de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher représente en moyenne près de 3 % de la MSAB : 50 % sont consacrés aux coûts pédagogiques, 40 % correspondent aux rémunérations liées au temps de formation, et le solde couvre les frais annexes de déplacements et d'hébergements.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher privilégie largement les formations intra permettant de former un plus grand nombre de salariés et adapter des contenus aux réalités du terrain. Ce format répond également à des enjeux de qualité de vie et de conditions de travail, en limitant les déplacements et en maîtrisant les coûts. En complément, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher propose en interne de participer à des congrès professionnels, des journées thématiques ou des webinaires.

Certains de nos collaborateurs interviennent pour actualiser les connaissances collectives, former les nouveaux arrivants et sécuriser les prises de poste : actualisation juridique, examens complémentaires, identification et prévention de risques spécifiques, gestes de premiers secours, Intelligence Artificielle, sécurité informatique...

Enfin, les plans de développement des compétences seront ajustés en fonction des orientations stratégiques du service.

### Levier d'action n°2 - Le référentiel des fiches de fonction et des compétences

Depuis 2010, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'appuie sur un référentiel structuré de 27 fiches de fonction et de compétences, outil central de la démarche de GEPP. Chaque collaborateur dispose d'une fiche de fonction précisant ses missions, ses compétences clés et les passerelles possibles vers d'autres postes.

L'association a engagé une refonte globale de ces fiches afin d'intégrer la nouvelle classification de la CCN en vigueur au 1er janvier 2025 ainsi que l'actualisation des emplois-repères et des compétences associées. Cette démarche se poursuivra en 2026-2027 afin d'aboutir à un référentiel emplois-compétences en adéquation avec l'évolution de notre activité et les 3 axes de notre offre socle de service.

# RESSOURCES HUMAINES

---

## Levier d'action n°3 - Les Entretiens de Parcours Professionnels

À partir de 2026, les campagnes d'entretiens professionnels seront adaptées à la nouvelle réglementation. Elles intégreront la mise en œuvre des Entretiens de Parcours Professionnels (EPP), qui reposeront sur une nouvelle périodicité et comprendront un entretien de mi-carrière ainsi qu'un entretien de fin de carrière.

## Levier d'action n°4 - La mobilité interne et le maintien en emploi

La mobilité interne permet d'ajuster les compétences, valoriser les potentiels et sécuriser les parcours professionnels. À ce titre, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher accorde une attention particulière à cette dynamique et au maintien en emploi, afin de proposer des évolutions adaptées qui prennent en compte à la fois les aspirations individuelles et les besoins organisationnels, tout en favorisant la continuité des savoir-faire, la fidélisation et l'engagement durable des collaborateurs.

Elle permet de répondre :

- **à la transformation des métiers, à l'évolution indispensable des compétences et aux aspirations des collaborateurs à évoluer et à trouver du sens.**



L'ensemble des outils mobilisés à Pôle Santé Travail Loir-et-Cher dans le cadre de la GEPP – plan de formation, entretiens professionnels, référentiel emploi-compétences et cartographie – constitue un socle essentiel pour anticiper les transformations de nos métiers et renforcer l'employabilité des collaborateurs.

- **aux besoins de recrutement par la promotion ou la reconversion interne**



Afin de pourvoir les postes existants ou à créer, le Pôle RH diffuse en interne les projets d'offres d'emploi, élabore un plan de formation adapté et accompagne le collaborateur tout au long de la prise de fonction.

- **au maintien en emploi des collaborateurs**



Pôle Santé Travail Loir-et-Cher poursuivra la mise en œuvre de mesures personnalisées, incluant l'adaptation des missions, l'aménagement des conditions de travail ou du poste, ainsi que le développement de compétences afin de sécuriser les parcours tout en préservant la performance collective.

Nous identifierons les solutions les plus adaptées, accompagnerons les situations complexes et mobiliserons des expertises externes ou des appuis techniques lorsque nécessaire, afin de garantir une prise en charge complète et sécurisée du maintien en emploi de nos collaborateurs.

**Ainsi, GEPP, mobilité interne, dispositifs d'accompagnement, recrutement interne et soutien médico-social composent une politique RH intégrée, inclusive et tournée vers l'avenir.**

# RESSOURCES HUMAINES

## AXE 3 : POLITIQUE SALARIALE

Notre politique salariale répond aux enjeux d'équité entre collaborateurs, de développement de la marque employeur et de fidélisation des talents dans un contexte de forte tension sur certains métiers.

### Levier d'action n°1 - Régime d'intéressement

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a signé un accord d'intéressement le 20 février 2025 en collaboration avec les membres élus du CSE. Cet accord vise à renforcer l'implication du personnel dans la performance collective, la qualité du service rendu, l'amélioration continue de l'organisation, la communauté d'intérêts qui existe au sein de l'association et à améliorer les niveaux de résultats et de performances collectives.

Mis en place sur une durée déterminée d'une année, ce dernier sera reconduit pour l'année 2026 avec un ajustement des objectifs collectifs. Pôle Santé Travail Loir-et-Cher souhaite pérenniser cet accord d'intéressement dans le temps en adaptant chaque année les objectifs au plus près de notre contexte, des besoins des adhérents et des salariés et à notre mission première de prévention pour ces derniers.

Nos 5 objectifs sont en adéquation avec les exigences de notre mission et notre offre socle et l'engagement de chacun dans la démarche qualité et la certification qui en découle.

### Levier d'action n°2 - Politique d'objectifs individuels

Valoriser un collaborateur à la hauteur de son investissement et de sa contribution afin de le motiver et le récompenser a été le souhait de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher avec la mise en place d'une politique d'objectif individuel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Chaque collaborateur a reçu un objectif à atteindre pour l'année avec une prime associée d'un montant identique pour l'ensemble des collaborateurs proratisée au temps de présence.

Les objectifs sont communs par métiers, liés au cœur de l'activité de l'association et sont fixés afin d'être au plus proche des besoins de nos adhérents en répondant à notre offre socle.

La politique d'objectifs individuels va être reconduite sur les années à venir avec des objectifs en constante adaptation pour répondre aux futurs enjeux et seront échangés avec les collaborateurs lors des entretiens individuel du suivi de l'activité.

Une communication individuelle par semestre sur l'avancement des objectifs annuels facilitera l'atteinte de ces derniers.

### Levier d'action n°3 - Equité salariale

L'équité salariale est un enjeu majeur dans un environnement où la diversité des métiers entraîne des disparités importantes. Elle contribue à renforcer la marque employeur et la fidélisation des équipes dans un contexte de forte concurrence sur certains profils marqué en sus par une rareté des talents.

Le service est également préoccupé par l'égalité F/H et s'applique à son obligation légale dans le calcul de l'index professionnel malgré une population féminine dans notre secteur.

L'équité salariale passera par un audit des rémunérations, une cartographie des compétences, une analyse des écarts éventuels de rémunération qui donnera suite à la formalisation d'une structure de rémunération et à la définition de règles d'évolution.

La construction d'une politique de rémunération claire, équitable et transparente, adaptée à la diversité des métiers de l'association, conforme à la CCN et à la future loi européenne sur la transparence salariale sera un atout pour le recrutement de nouveau talent et la fidélisation de nos collaborateurs en poste.

# RESSOURCES HUMAINES

## AXE 4 - QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher place la qualité de vie et les conditions de travail au cœur de sa stratégie RH, en développant des actions structurées pour assurer le bien-être des collaborateurs tout en garantissant la performance du service. Pour cet enjeu, cinq leviers principaux ont été identifiés.

### Levier d'action n° 1 - Aménagement du temps de travail

Dans le cadre de notre démarche visant à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et à renforcer l'attractivité de notre service, des réflexions sont menées annuellement concernant l'aménagement du temps de travail, les horaires de travail et la prise des congés et repose compensateurs.

Notre SIRH mis en place depuis 2023 nous aide dans cette démarche.

### Levier d'action n° 2 - Télétravail

Mis en place en urgence en 2020, le télétravail fait désormais partie intégrante de l'organisation, tout en maintenant l'importance du lien social et de la cohésion d'équipe.

Les collaborateurs ont été accompagnés dans la mise en place du télétravail de façon durable pour le pérenniser. Une charte télétravail a été élaborée en collaboration avec notre CSE, elle est reconduite et réadaptée au contexte chaque année depuis 2021, après une étude de l'impact du télétravail présentée en CSE. Une journée de télétravail par semaine est possible pour les semaines de 5 jours complets et ½ journée pour les semaines de moins de 5 jours et également dans des situations collective (intempéries...) ou individuel (futur maman, incapacité temporaire à se déplacer...).

Les entretiens télétravail réalisés annuellement permettent un échange avec le collaborateur sur l'organisation du télétravail. Le télétravail est géré via notre SIRH pour une visibilité rapide et efficace.

### Levier d'action n° 3 - Climat Social

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher veillera à maintenir et renforcer le climat social afin de favoriser un environnement de travail serein et stimulant pour tous les collaborateurs. Dans ce cadre, **un bilan social individuel** sera mis en place pour chaque salarié. Ce document synthétisera l'ensemble des éléments relatifs à la rémunération, aux avantages sociaux et aux droits acquis sur l'année. La diffusion de ce bilan permettra à chaque collaborateur de disposer d'une vision claire et personnalisée de sa situation, favorisant la transparence et la compréhension des dispositifs mis en place par Pôle Santé Travail Loir-et-Cher.

Par ailleurs, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher maintiendra les échanges en toute transparence avec le CSE, afin de renforcer le dialogue social et la participation des collaborateurs. Les réunions régulières avec les membres élus permettent de recueillir les retours des équipes, d'identifier les besoins et de co-construire des initiatives concrètes en matière de qualité de vie et conditions de travail. Cette collaboration garantira que les actions mises en place répondent à la fois aux attentes des collaborateurs et aux objectifs stratégiques du service.

### Levier d'action n° 4 - Politique RSE

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher renforcera sa politique RSE afin de favoriser un environnement de travail motivant et porteur de sens. Un rapport d'actions RSE sera mis en place annuellement pour recenser, suivre et évaluer l'ensemble des initiatives engagées. Ce document permettra non seulement de mesurer l'impact social, environnemental et économique du service, mais aussi de communiquer de manière transparente auprès des collaborateurs et des partenaires.

# RESSOURCES HUMAINES

---

## Levier d'action n° 5 - Communication interne

La communication interne constitue au sein de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher un levier essentiel de cohésion, de mobilisation et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) qui dans un contexte de transformation et de développement de nos missions, vise à :

### > Renforcer la culture interne et la cohésion des équipes

Loe Pôle Santé Travail Loir-et-Cher valorise les rencontres entre collaborateurs comme levier central de cohésion et de qualité de vie au travail. Des temps collectifs existants, tels la réunion annuelle sur la stratégie du service, les Journées collaborateurs, ou les événements conviviaux, favorisent le lien et l'appropriation des enjeux collectifs. Les appels à volontariat pour des projets transversaux (communication, RSE, aménagement des locaux) renforcent cette dynamique.

### > Fluidifier et rendre lisible l'information interne

L'intranet constitue aujourd'hui le principal support d'information, diffusant actualités, messages de bienvenue, photos, documentation métier et informations juridiques. L'ambition pour 2026–2031 est d'en faire un portail interne complet, centré sur les besoins des collaborateurs : parcours d'intégration et de mobilité, QVCT, projets, actualités et ressources utiles.

### > Professionnaliser et harmoniser les outils de communication interne

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'appuie déjà sur des outils structurants tels que Teams pour le travail collaboratif, Outlook pour les communications officielles, LinkedIn pour la valorisation externe, ainsi que Canva et des outils d'IA pour la création graphique et la rédaction de contenus. L'objectif est de renforcer leur usage harmonisé et professionnel pour optimiser la diffusion et la qualité des informations internes.

Dans le cadre du projet de service 2026–2031, la communication interne de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher se positionne comme un pilier stratégique, soutenant la cohésion, accompagnant les transformations et renforçant la qualité du service rendu aux adhérents. Elle vise à **développer une culture partagée et impliquante, alignée avec les valeurs de l'association**. Les actions menées ces dernières années constituent une base solide que le projet ambitionne de structurer, consolider et enrichir, grâce à une information plus fluide, des temps de rencontre renforcés et une participation accrue des collaborateurs, au service de la qualité du travail et de la performance globale de l'Association.



# LE SYSTÈME D'INFORMATION

---

## Le contexte

Au cours de ces dernières années, les priorités sont restées centrées sur **l'amélioration du service rendu aux adhérents et la sécurité informatique**. En s'appuyant sur l'évolution réglementaire, c'est un effort d'investissement constant qui a été réalisé pour atteindre conjointement ces objectifs. Il s'articule sur plusieurs priorités : matériel, logiciel et formation.

## Le Matériel

L'évolution matérielle de l'infrastructure se traduit par des améliorations continues de notre matériel réseau, Wifi, outils de supervision...etc. et tout ce qui concourt à la sécurité de l'ensemble. Pour l'infra, nous avons progressivement basculé nos serveurs (Exchange, Fichiers) vers le Cloud. Nous avons ajouté des sauvegardes en temps réels supplémentaires.

L'autre axe de fort investissement matériel est les postes de travail utilisateurs et les moyens de connexion. Tous les utilisateurs sont équipés d'ordinateurs portables et peuvent travailler à distance, participer à des visioconférences.

Une flotte de routeurs, de tablettes et de smartphones permet à nos collaborateurs de travailler sur site, en entreprise ou en télétravail avec les mêmes exigences de confort et de sécurité.

Enfin, du matériel comme des casques VR (pour les sensibilisations en entreprise), des caméras 360° (pour les visios à plusieurs) et autres permettent d'améliorer le service rendu aux adhérents.

## Les logiciels & la numérisation

Notre logiciel métier (depuis 2018) nous permet d'accompagner l'amélioration et la numérisation de nos services. Il facilite le travail en commun des équipes pluridisciplinaires. Il fournit un portail dédié à chaque adhérent ainsi qu'un portail pour chaque salarié des adhérents. Il permet d'allier sécurité des données et service aux adhérents. Il permet également de faciliter la réalisation de nos missions en entreprise (rédaction de FE, aide à l'élaboration du DU).

Au delà du logiciel métier, de nombreuses évolutions logicielles ont été réalisées pour améliorer la sécurité (mise en place d'un filtre Antispam performant, d'un antivirus, d'une double authentification complète).

Pour l'amélioration du service, ce sont des nouveaux logiciels de téléphonie (3CX), de présentation au public (Klaxoon), et les accès à l'IA qui ont été déployés.

Le service s'est également inscrit dans une démarche de digitalisation des dossiers médicaux afin de répondre aux exigences du décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022 du Dossier Médical en Santé au Travail (DMST).

Cela nous a permis de ne plus stocker les dossiers sur site pour des raisons notamment de sécurité, de partage pour la continuité de service entre collaborateurs en charge d'un salarié suivi tout comme d'envisager l'interopérabilité avec le Dossier Médical Partagé (DMP).

## Les sensibilisations et les formations

Pour permettre d'assurer au quotidien notre exigence de sécurité face à une menace en constante évolution, nous avons révisé notre charte informatique. Cette charte est remise et expliquée à chaque salarié lors de son parcours d'intégration. Elle a pour objet de sensibiliser Les salariés sur leurs responsabilités au regard du matériel informatique, des services et des ressources appartenant et fournis par Le Pôle Santé Travail Loir-et-Cher afin d'instaurer un usage conforme à La législation.

De plus, des formations de sensibilisation aux risques Cyber sont organisées régulièrement au sein de la structure. Enfin des mails d'informations sont régulièrement envoyés à l'ensemble du personnel pour maintenir la vigilance.

# LE SYSTÈME D'INFORMATION

## Le Projet

Pour le projet 2026-2031, les priorités s'inscrivent dans le prolongement du projet actuel : l'amélioration du service rendu aux adhérents et la sécurité du SI (des utilisateurs, des données ...etc.). Elles s'articuleront autour de 4 objectifs.

## Objectif n° 1 - Modernisation complète de l'infrastructure

**Ambition > Bâtir une infrastructure résiliente, performante, scalable et adaptée aux enjeux de cybersécurité et d'interopérabilité, pour accompagner le service jusqu'en 2031.**

### Renouvellement complet de l'infrastructure réseau – 2026 (projet prioritaire)

- Nouvelle architecture sécurisée (LAN/WAN/VPN).
- Pare-feu nouvelle génération (NGFW).
- Haute disponibilité entre sites.
- Segmentation réseau selon les bonnes pratiques de l'ANSSI (VLAN).

### Politique de sauvegarde et de continuité

- Mise en place d'une politique de sauvegarde 3-2-1 (recommandée par l'ANSI).
- Externalisation sécurisée.
- PRA et PCA opérationnels et testés.

### Gestion du matériel & cycle de vie

- Inventaire complet en 2026.
- Plan quinquennal de renouvellement du matériel.
- Standardisation des configurations.
- Politique MDM (Mobile Device Management) /MAM (Mobile Application Management) pour les équipements mobiles.

## Objectif n° 2 - Sécurité du SI, des utilisateurs et des données

**Ambition > Faire du SI un environnement sécurisé et résilient, conforme aux exigences réglementaires (RGPD, NIS-2, PGSSI-S) et aux bonnes pratiques de l'ANSSI.**

### Continuation de la Politique de Sécurité du SI (PSSI-S)

- Rédaction, validation et diffusion de la PSSI-S.
- Élaboration du PAS (Plan d'Assurance Sécurité) pour les prestataires.
- Déploiement des outils de sécurisation de Microsoft.
- Mise en place de la Mise à jour annuelle.

### Audit réguliers & Sensibilisation continue des utilisateurs

- Formation cybersécurité pour chaque nouvel arrivant.
- Campagnes internes périodiques : phishing, bonnes pratiques, RGPD.
- Tests d'intrusion (Pentest) ponctuels.
- Veille permanente partagée avec les équipes (par mail).

### IA pour la modernisation du SI et l'exploitation des données

- Détection automatisée d'anomalies dans les journaux sécurité (SIEM/SOAR IA).
- IA de corrélation des menaces (intégrée à Microsoft Defender XDR).
- Optimisation des capacités réseau & serveurs (IA infrastructure).
- Automatisation des tickets de support simples (chatbot IT interne).



# LE SYSTÈME D'INFORMATION

## Objectif 3 - Excellence du service rendu aux adhérents

**Ambition > Offrir aux entreprises adhérentes un service en constante modernisation, fluide, lisible et sécurisé, en renforçant la qualité, la rapidité et la continuité du service.**

### Développement du logiciel métier

- Amélioration des outils de rédaction des FE.
- Liaison avec outil de rédaction du DUERP
- Interfaçage avec le logiciel métier et outils internes.

### Déploiement avancé des outils collaboratifs

- Généralisation de Microsoft 365 et Teams pour le travail interne et les échanges avec les entreprises.
- Reprise complète de notre gestion documentaire (SharePoint / OneDrive).
- Analyse de l'utilisation des données et restructuration des Sharepoint en fonction.



## Objectif 4 - Intégrer l'Intelligence Artificielle de manière sécurisée, utile et maîtrisée

**Ambition > Développer une stratégie IA responsable, sécurisée et conforme (RGPD/PGSSI-S), afin d'améliorer la qualité du service rendu aux adhérents, optimiser le travail des équipes, et préparer l'organisation aux usages futurs de l'IA.**

### Gouvernance et conformité de l'IA

Éviter les risques juridiques, sécuriser les données, cadrer les usages.

- Définir une Politique d'usage de l'IA (charte interne & externe).
- Valider la conformité RGPD :
- Mise en place d'une cartographie des outils IA utilisés.
- Contrôle des risques : biais, confidentialité, sécurité des modèles.
- Veille juridique (AI Act européen, réglementation santé).

### IA au service des adhérents

Améliorer la relation adhérent et les services proposés.

- Intégration d'un assistant conversationnel sécurisé (FAQ, demandes, RDV).
- Analyse des demandes récurrentes des entreprises et améliorer les délais.
- Génération automatique de documents types (FE, courriers, attestations).
- Extraction intelligente de données à partir des formulaires adhérents.

### IA pour les équipes internes (médecins, infirmiers, administratifs)

Optimiser les processus métiers & gagner du temps.

- Rédaction assistée : comptes rendus, synthèses, notes, rapports.
- Analyse documentaire : recherche avancée dans les textes réglementaires santé travail.
- Aide à la catégorisation : motifs de visites, typologies de risques.
- Automatisation de tâches administratives

### Montée en compétence & culture IA

Préparer les équipes et éviter les usages risqués.

- Programme de sensibilisation IA (bénéfices, risques, bonnes pratiques).
- Formations par métier :
- Promotion des outils sécurisés (Microsoft Copilot, IA locale...).
- Création d'un "Guide interne IA Responsable".

# LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

---

## Le contexte

Depuis plusieurs années, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher veille à la mise en conformité de son système d'information aux dispositions du RGPD (Règlement UE 2016/679), du Code du Travail — notamment les articles R.4624-45 à R.4624-47 relatifs au dossier médical en santé au travail — ainsi qu'à celles du Code de la Santé Publique.

La gouvernance RGPD est assurée par un Délégué à la Protection des Données (DPO) externalisé, issu de la société SRC Solution, en lien avec un référent RGPD interne.

## L'existant

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher investit chaque année des moyens importants permettant de sécuriser au maximum les données que nous traitons.

## Le logiciel Métier

Notre logiciel métier est développé par l'entreprise PADOA, certifiée ISO 27001, une norme internationale qui garantit la mise en place d'un Système de management de la sécurité de l'information rigoureux et contrôlé. Cette certification atteste que l'éditeur applique des processus stricts pour protéger les données, prévenir les risques de sécurité et assurer la continuité de service. Le logiciel intègre également la gestion de l'Identité Nationale de Santé (INS), permettant une identification fiable et sécurisée des usagers conformément aux exigences du secteur. Il est également conçu pour être pleinement interopérable avec le Dossier Médical Partagé (DMP), dans l'attente des décrets d'application nécessaires à la mise en œuvre opérationnelle de cette interopérabilité.

Par ailleurs, l'infrastructure technique de PADOA repose sur des data centers certifiés HDS (Hébergeur de données de santé) par l'Agence du numérique en santé. Cette certification, spécifiquement dédiée aux informations médicales, garantit un niveau de sécurité renforcé pour l'hébergement des données de santé, incluant le contrôle d'accès, la traçabilité, la confidentialité et l'intégrité des informations traitées.

Ce triple niveau d'exigence — ISO 27001 pour la sécurité globale du système d'information, HDS pour la protection renforcée des données de santé, et conformité aux référentiels INS et DMP — assure à lePôle Santé Travail Loir-et-Cher un environnement numérique fiable, moderne, conforme aux réglementations en vigueur et parfaitement adapté aux enjeux de la santé au travail.

## Le registre de traitements

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher dispose d'un registre des traitements, conformément aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Ce document structurant recense l'ensemble des traitements de données personnelles réalisés au sein de l'association, qu'il s'agisse de la gestion des dossiers médicaux en santé au travail, du suivi administratif des adhérents, ou des actions de prévention menées auprès des entreprises.

Le registre détaille, pour chaque traitement, sa finalité, les catégories de données concernées, les personnes ayant accès aux informations, la durée de conservation, ainsi que les mesures techniques et organisationnelles mises en place pour garantir leur sécurité. Il permet également d'assurer la transparence des pratiques et de démontrer la conformité de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher en cas de contrôle.

Ce document est régulièrement mis à jour en collaboration avec le DPO et le référent RGPD interne, afin de tenir compte de l'évolution des processus métiers, des obligations réglementaires et des bonnes pratiques en matière de protection des données.

Cette démarche s'inscrit dans un principe d'amélioration continue et témoigne de l'engagement de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher à assurer la protection des données personnelles qui lui sont confiées.

# LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

## Les documents formalisant nos pratiques autour du RGPD

Dans le cadre de sa démarche de conformité, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a mis en place un ensemble de documents internes visant à formaliser ses pratiques en matière de protection des données. Ces documents encadrent notamment les procédures de gestion des droits des personnes, les règles de sécurité à appliquer, les modalités de conservation et de suppression des données, ainsi que les bonnes pratiques à respecter par l'ensemble des collaborateurs. Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'appuie également sur une charte informatique, qui définit les usages autorisés des outils numériques et rappelle les obligations de chacun en matière de sécurité et de confidentialité.

L'ensemble de ces supports constitue une base commune permettant d'harmoniser les pratiques et d'assurer une application cohérente du RGPD au quotidien.

## La formation du personnel

Afin de renforcer la sensibilisation de ses équipes aux enjeux de la protection des données, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a mis en place plusieurs modules de formation en e-learning dédiés au RGPD.

Ces formations sont déployées par campagnes régulières auprès de l'ensemble des collaborateurs, afin de maintenir un niveau homogène de connaissances et de rappeler les bonnes pratiques à appliquer au quotidien.

Chaque nouveau collaborateur suit également ce parcours dès son arrivée, pour être immédiatement sensibilisé aux obligations liées au traitement des données personnelles, notamment en santé au travail.

Les modules, accessibles en ligne à tout moment, proposent des contenus pédagogiques variés et des mises en situation pratiques. Ce dispositif contribue à ancrer durablement une culture de conformité au sein de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher

## La gestion du DMST digitalisée

Grâce à notre logiciel métier, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher fonctionne désormais en mode entièrement digital pour la gestion et le suivi des dossiers médicaux en santé au travail. Tous les documents nouveaux sont créés, traités et archivés de manière dématérialisée, ce qui garantit une meilleure traçabilité, une sécurité renforcée et un accès plus rapide aux informations pour les professionnels de santé.

Parallèlement, notre service a engagé un vaste chantier de numérisation de ses dossiers médicaux en santé au travail (DMST) encore conservés au format papier. Cette opération vise à intégrer progressivement ces archives dans le système d'information sécurisé, afin d'unifier l'ensemble des données et de faciliter leur consultation.

La numérisation contribue également à améliorer la conservation des documents anciens et à réduire les risques liés au stockage physique. Cette transition vers le 100 % digital s'inscrit pleinement dans une dynamique d'efficacité, de modernisation et de conformité réglementaire.

## Les audits de profil

Tous les six mois, le responsable informatique et le responsable qualité réalisent un audit complet des profils informatiques afin d'assurer la mise à jour de la base des droits d'accès des collaborateurs.

Cette opération permet de vérifier la cohérence entre les habilitations accordées et les fonctions réellement occupées au sein de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher. Les évolutions liées aux arrivées, aux départs ou aux mobilités internes sont ainsi systématiquement prises en compte pour garantir que chacun dispose uniquement des accès nécessaires à l'exercice de ses missions.

Cet audit contribue à renforcer la sécurité du système d'information en limitant les risques d'accès inappropriés ou obsolètes. Les résultats sont consignés et exploités pour améliorer en continu la gestion des habilitations.

## Les actions à venir

	2026	2027	2028 ...
Mise en place de la messagerie sécurisée			
Elaboration du PRA/PCA			
Elaboration de la PGSSI-S			
Maintenir une veille technologique et réglementaire afin d'améliorer notre niveau de cybersécurité			

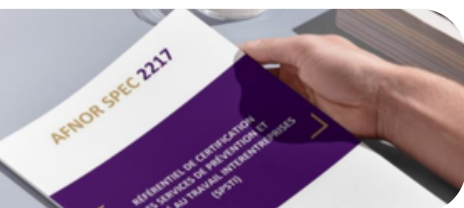
# L'AMÉLIORATION CONTINUE

## Cadre réglementaire

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a instauré la mise en place d'une démarche de certification devant permettre à l'ensemble des SPSTI de s'inscrire dans une démarche progrès, de qualité et de proactivité. La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par les SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène.

Art. L. 4622-9-3 du Code du Travail : « Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies
- La gestion financière, la tarification et son évolution
- La conformité du traitement des données personnelles au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/ CE ainsi qu'à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés;
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du service de prévention et de santé au travail interentreprises aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du présent code. »



La certification est délivrée par un organisme certificateur dans le respect des conditions et des modalités définies par l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des SPSTI, l'AFNOR SPEC 2217 et le plan de contrôle.

## LE RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

Le référentiel SPEC 2217 de l'AFNOR, spécifique aux SPSTI, décrit les exigences relatives à La réalisation de L'ensemble de L'offre socle de service définie par le décret n°2022-653 du 25 avril 2022. Cette certification sera délivrée pour une période comprise entre un et cinq ans, en fonction du niveau de certification atteint par chaque SPSTI.

### NIVEAU 1

« ENGAGEMENT DES PROCÉDURES »

DURÉE 2 ANS MAXIMUM,  
NON RENOUELABLE

Il correspond à une phase d'engagement des procédures par Le SPSTI, par La mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le service a déployé pour répondre aux exigences

### NIVEAU 2

« ENGAGEMENT ET MAÎTRISE DES PROCÉDURES »

DURÉE 3 ANS MAXIMUM,  
NON RENOUELABLE

Il atteste de la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le SPSTI a déployé pour répondre aux exigences ainsi que de la maîtrise des outils d'évaluation

### NIVEAU 3

« CONFORMITÉ ET PILOTAGE DE LA DÉMARCHE »

DURÉE 5 ANS

Il atteste que Le SPSTI dispense à ses entreprises adhérentes l'ensemble des services prévus par l'offre socle de service conformément aux critères de qualité et d'effectivité fixés par le référentiel. Le SPSTI est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue. Le SPSTI justifie de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prévues et justifie les écarts constatés.

# L'AMÉLIORATION CONTINUE

## Le pilotage de la démarche

Pour répondre à cette exigence réglementaire, le Conseil d'Administration et la Direction de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher se sont engagés dans une démarche d'amélioration continue. Cette volonté a été formalisée dans une politique qualité, partagée avec l'ensemble des collaborateurs. Depuis 2024, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a mis en place, avec l'appui d'un consultant, une démarche qualité fondée sur un fonctionnant par processus.

Cette organisation est pilotée par la Direction et le Responsable Qualité, et chaque processus est placé sous la responsabilité d'un pilote.

## Carte des processus



## L'organisation de la démarche

Des procédures et autres documents qualité ont été élaborés afin de permettre à chaque collaborateur de disposer des repères organisationnels nécessaires pour faciliter le travail en équipe pluridisciplinaire et assurer la continuité de service.

Ce travail mené dans le cadre de la certification a permis d'harmoniser les pratiques, de fluidifier l'organisation, de valoriser le travail des salariés au sein du service et d'améliorer la qualité du service rendu aux adhérents.

## Le Comité de Direction dans la démarche d'amélioration continue

Le comité de direction assure une analyse transversale, multi métiers et fondée sur les données, et impulse la dynamique d'amélioration continue.

Il structure et arbitre les décisions d'amélioration, dans une logique de cohérence organisationnelle et de maîtrise documentaire,

Il suit, mesure et ajuste en continu la performance du service, garantissant la qualité des actions conduites et leur conformité aux exigences réglementaires et normatives.

Ainsi, le comité de direction constitue l'organe central de la gouvernance qualité, garant de la performance globale du SPSTI, conformément aux attendus du Spec 2217.

# L'AMÉLIORATION CONTINUE

## L'audit de niveau 1

Après une phase de préparation, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a passé son audit de niveau 1 entre le 20 et le 23 mai 2025. L'auditeur n'a émis aucune remarque suite à cette inspection. Ainsi, l'organisme de certification QUALIANOR a pu délivrer le premier niveau de certification le 22 juin 2025.

## Les objectifs

### L'objectif à court terme

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher doit maintenir son organisation et ses équipes en conformité avec les exigences du niveau 1, en vue de l'audit de surveillance prévu en 2026. Pour cela, l'ensemble des collaborateurs devra continuer à s'approprier les documents qualité et à les intégrer dans leurs pratiques quotidiennes.

### L'objectif à moyen terme

Les indicateurs de suivi prévus par le référentiel de certification seront déployés progressivement. Ils permettront d'évaluer et de mesurer la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'offre socle.

Les écarts observés feront l'objet d'un plan d'actions destiné à les corriger.

Cette démarche, fondée sur la mise en place d'objectifs et d'indicateurs, doit permettre d'atteindre le niveau 3 de la certification en 2027.

### L'objectif à long terme :

Le pilotage de la démarche devra se poursuivre afin de maintenir une dynamique d'amélioration continue. Le plan d'actions sera suivi régulièrement pour évaluer l'effectivité et l'efficacité des actions correctives.

**Les résultats et les améliorations constatées contribueront au maintien du niveau 3 de la certification.**

## Le déploiement de la démarche

Afin d'assurer la continuité dans la mise en place des procédures et de tenir informé les acteurs de la démarche d'amélioration continue, plusieurs dispositifs de communication sont en place au sein du service :

- Une demi-journée qualité est organisée en début d'année pour l'ensemble des collaborateurs.
- Des mails d'information concernant la création ou la mise à jour de documents qualité sont diffusés à l'ensemble de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher.
- Des points sur les indicateurs sont réalisés lors des réunions pluridisciplinaires.
- Des retours sur les enquêtes de satisfaction réalisés aux équipes.

De plus, chaque métier dispose d'un référent qualité, chargé de relayer les informations relatives à la démarche auprès de ses pairs.

Enfin, le Responsable Qualité participe au groupe de travail qualité régional, favorisant le partage de bonnes pratiques entre SPSTI, ainsi qu'un soutien régional et national dans le cadre de la certification.

## Les outils d'évaluation interne

Des audits internes, appelés « **Efficiences d'équipe** », sont menés auprès de l'ensemble des équipes pluridisciplinaires. Ils visent à évaluer le niveau d'intégration des exigences de la certification au sein de chaque équipe et à définir, sur cette base, un plan d'actions destiné à améliorer en continu leur fonctionnement.

Un second type d'évaluation, appelé « **Efficiences stratégiques** », porte sur la capacité de l'organisation à élaborer, structurer et déployer une stratégie adaptée aux besoins identifiés. Ces audits, réalisés auprès du comité de direction, permettent d'apprécier la pertinence des orientations choisies et la cohérence des moyens mobilisés pour les mettre en œuvre.

L'objectif visé est d'identifier les leviers d'amélioration permettant de renforcer l'efficacité stratégique.

# L'AMÉLIORATION CONTINUE

## Suivi des procédures

Lors des audits internes, le niveau de connaissance des documents qualité est évalué afin de vérifier leur appropriation par les équipes.

## Les outils d'évaluation externe

Plusieurs types d'audits externes sont réalisés :

- Audit à blanc : menés par le consultant, il permet de préparer au mieux Pôle Santé Travail Loir-et-Cher avant l'audit officiel réalisé par l'organisme certificateur.
- Audit de certification : réalisé par un organisme certificateur, il vérifie la conformité du système aux exigences du référentiel de certification et de la réglementation.
- Audit de surveillance : également réalisé par l'organisme certificateur, il contrôle, après certification, la bonne application et le respect des critères et indicateurs du référentiel de certification.

## Enquêtes de satisfaction

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher mène plusieurs enquêtes auprès des adhérents et de leurs salariés.

Elles permettent d'évaluer leur niveau de satisfaction au regard de leurs besoins, attentes et de l'impact des actions menées par Pôle Santé Travail Loir-et-Cher.

L'analyse des résultats peut conduire, si nécessaire, à la mise en place d'actions correctives dans une logique d'amélioration continue.

## Les réclamations

Les réclamations peuvent être formulées par les adhérents ou leurs salariés **via le site internet et le logiciel métier**. Elles sont traitées dans les plus brefs délais, avec une réponse systématiquement apportée. L'analyse et le suivi des réclamations permettent à la Direction d'identifier d'éventuels axes de progrès et, si besoin, de mettre en place des actions correctives visant à améliorer le fonctionnement ou l'organisation du service.

## CALENDRIER

	2025	2026	2027	2028 ....
<b>Obtention du niveau 1</b>				
<b>Audit de surveillance</b>				
<b>Obtention des niveaux 2 et 3</b>				
<b>Maintien du niveau 3</b>				

# L'AMÉLIORATION CONTINUE

## Pilotage du service rendu par les objectifs et tableaux de bord

Le SPSTI pilote son activité selon un dispositif d'amélioration continue conforme au référentiel SPEC 2217.

Les objectifs définis annuellement permettent de mesurer l'efficacité du service rendu et d'orienter les actions des équipes pluridisciplinaires.

Ce pilotage repose sur :

- Des objectifs stratégiques définis par la direction, validés par le CA après avis de la CMT.
- Des objectifs opérationnels déclinés par mission et par équipe.
- Des indicateurs issus du logiciel métier et des Tableaux de Bord Mensuels (TBM).
- Un suivi régulier basé sur des matrices de situation et des analyses d'efficience (stratégique et opérationnelle).

Ces objectifs se répartissent en 2 catégories

- **Objectifs de résultat** (missions 1 et 2) liés directement à l'exécution du service, encadrée par la loi :
  - Réalisation des actions en milieu de travail, DUE/RP, APP, rapports et participations aux instances (Mission 1).
  - Réalisation des visites, respect des délais et gestion des convocations (Mission 2).
- **Objectifs d'impact** (mission 3) qui concernent les effets sur les actifs :
  - Maintien au poste, maintien dans l'emploi, réduction des inaptitudes, reclassement ou licenciement évité.

Chaque mission dispose d'une matrice de référence, différente selon les logiques métiers.

Le suivi des tableaux de bord permet :

- de mesurer l'atteinte des objectifs,
- de faire un retour en CMT et CA,
- d'ajuster la stratégie pour l'année suivante

**Notre objectif est qu'à ressources constantes, nous soyons entièrement à jour sur l'ensemble de notre mission d'ici 2031, sans accumuler de retard sur les trois axes constitutifs de notre offre de service.**



# LE PROJET ARCHITECTURAL

---

## LA CONSTRUCTION DU NOUVEAU SIÈGE ADMINISTRATIF ET SOCIAL DE PÔLE SANTÉ TRAVAIL LOIR-ET-CHER

Le projet de construction du nouveau siège administratif et social de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher marque une étape majeure dans l'évolution de notre service. Pensé pour être durable, accessible, visible et performant, il constitue un investissement stratégique au service des adhérents, des entreprises et des professionnels de santé au travail.

Sa conception éco-responsable et évolutive accompagnera Pôle Santé Travail Loir-et-Cher pour les décennies à venir et renforcera sa capacité à répondre aux enjeux de santé au travail sur le territoire.

### Le projet

Dans le cadre de sa stratégie de modernisation et d'adaptation continue à l'évolution de ses missions, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher a engagé un projet majeur : la construction d'un nouveau siège administratif et social implanté au cœur du pôle santé de La Chaussée-Saint-Victor, à proximité immédiate des entreprises et de l'autoroute. Ce projet vise à doter la structure d'un bâtiment éco-exemplaire, fonctionnel et durable, pleinement aligné avec notre démarche RSE.

Approuvé par le Conseil d'Administration en 2020, le projet a été confié à la société 3Vals. La livraison du bâtiment est prévue fin février 2026, pour un aménagement opérationnel en mars 2026.

Ce nouvel investissement s'inscrit dans une vision à long terme et poursuit plusieurs objectifs :

- Accroître la visibilité de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher au sein du territoire et renforcer son ancrage au cœur de l'écosystème santé.
- Améliorer l'accessibilité pour les adhérents, les entreprises et leurs salariés.
- Offrir un environnement de travail attractif, moderne et fonctionnel pour les équipes.
- Disposer d'un bâtiment performant et responsable, conforme aux exigences environnementales actuelles et futures.
- Accompagner le développement du service et anticiper les besoins de croissance à moyen et long terme.

### Caractéristiques du bâtiment

Le futur siège se déploie sur 1 500 m<sup>2</sup>, conçus pour répondre aux besoins actuels tout en offrant une réserve d'évolution :

#### Une structure évolutive

- Bâtiment construit au-dessus du rez-de-chaussée avec des façades interchangeable, permettant de s'adapter à l'évolution des réglementations thermiques.
- Structure principale en béton armé, garantissant une forte inertie thermique et une excellente pérennité.
- Capacité d'extension d'environ 600 m<sup>2</sup> supplémentaires sans modification de la structure (possibilité R+3 et augmentation des niveaux R+1 et R+2).

#### Un bâtiment économe en énergie

- Système énergétique basé sur la géothermie, via un forage à 70 m alimentant un réseau de chauffage et de rafraîchissement à haut rendement.
- Plafonds rayonnants pour une diffusion efficace, homogène et économe de la chaleur et du froid.
- Production d'environ 20 kWc d'électricité photovoltaïque entièrement autoconsommée pour le fonctionnement de l'immeuble.
- Isolation extérieure partielle en laine de bois, matériau biosourcé à forte performance thermique.

# LE PROJET ARCHITECTURAL

## Enjeux financiers et optimisation des ressources

La construction de ce nouveau siège représente un investissement structurant pour Pôle Santé Travail Loir-et-Cher. Celui-ci permet :

- d'assurer la maîtrise des coûts immobiliers sur le long terme grâce à la propriété du bâtiment,
- de diminuer les dépenses énergétiques via un recours massif aux énergies renouvelables,
- d'optimiser les flux et les surfaces, réduisant les coûts d'exploitation et d'entretien,
- de soutenir la croissance et les évolutions des missions sans nouvel investissement structurel à court ou moyen terme.

Cet investissement est réalisé dans le respect des capacités financières de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher et en cohérence avec les orientations définies par le Conseil d'Administration.

## Un projet aligné avec la démarche RSE

Ce nouveau siège s'inscrit pleinement dans notre engagement en matière de responsabilité sociétale :

- meilleure accessibilité pour les salariés et les entreprises adhérentes
- utilisation de matériaux durables et isolants biosourcés
- réduction de l'empreinte carbone grâce à la production d'énergie renouvelable
- amélioration du bien-être au travail des équipes.



# GESTION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

L'association s'appuie sur une gouvernance financière solide, composée :

- d'un Responsable Administratif et Financier (RAF) en interne,
- d'un expert-comptable ORCOM,
- et d'un Commissaire aux comptes In Extenso, garant de la certification des comptes et de la fiabilité de l'information financière.

Le financement de l'offre socle de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher repose sur les cotisations des entreprises adhérentes, calculées selon un modèle per capita, c'est-à-dire un montant forfaitaire par salarié suivi. Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2022-1749 du 30 décembre 2022, les SPSTI doivent fixer leur cotisation dans le respect du tunnel réglementaire de  $\pm 20\%$  du tarif moyen national, révisé annuellement par arrêté. Ce cadre assure l'harmonisation et la soutenabilité des financements à l'échelle nationale.

Pour Pôle Santé Travail Loir-et-Cher, la cotisation actuelle se situe à 108 € par salarié, avec une évolution maîtrisée sur les 5 dernières années, permettant de répondre aux obligations réglementaires tout en préservant l'accessibilité pour les entreprises adhérentes.

En complément de l'offre socle, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher propose une offre additionnelle, régie par une tarification indépendante permettant de diversifier les ressources sans impacter le cadre réglementé.

Afin de garantir une transparence totale et un pilotage économique robuste, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher poursuit la mise en place d'une comptabilité analytique permettant de distinguer avec précision les coûts de l'offre socle et de l'offre complémentaire.

Le plan de financement du nouveau siège – validé en 2020 – s'inscrit dans une trajectoire pluriannuelle intégrant :

- le suivi strict du budget du chantier,
- l'optimisation des financements bancaires et la recherche d'aides mobilisables,
- et les économies futures générées par un bâtiment performant et économe en énergie.

## Projection financière à 5 ans

Dans le cadre du projet de service 2026-2031, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher prévoit :

- **une évolution contrôlée des cotisations**, dans le respect du tunnel réglementaire, en optimisant les coûts et les dépenses et en permettant d'accompagner l'évolution des missions sans créer de pression financière excessive sur les entreprises
- **une progression encadrée de l'offre complémentaire**, destinée à répondre aux besoins croissants des adhérents en matière de prévention et à consolider des ressources propres non dépendantes du cadre réglementé ;
- **une trajectoire d'équilibre économique** intégrant l'arrivée dans le nouveau siège, les coûts d'exploitation associés et les économies liées aux performances énergétiques ;
- **le renforcement du pilotage budgétaire**, grâce à la comptabilité analytique et à une gouvernance financière structurée ;
- **une capacité d'autofinancement stabilisée**, permettant d'anticiper les investissements futurs, de maintenir la qualité de service et de sécuriser les engagements pris auprès des adhérents.

**Ce modèle financier durable constitue le socle de la stratégie de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher pour les cinq prochaines années :**

**un service accessible, performant, responsable, et capable d'accompagner efficacement les entreprises et leurs salariés dans la prévention et la santé au travail.**



# COMMUNICATION ET PARTENARIATS

La communication externe de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'inscrit dans une démarche globale visant à renforcer la visibilité et l'attractivité du Service de Santé au Travail. Elle a pour ambition de promouvoir la prévention, de valoriser les actions concrètes du service et de renforcer son rôle d'acteur incontournable sur le territoire. Elle contribue également à la valorisation de la marque employeur et à l'attractivité des métiers du SST.

## AXE 1 Informer sur l'offre de services, les modalités d'accès et les actualités du SST pour développer la culture de prévention et dépasser les idées reçues.

### Objectifs opérationnels

- Fournir aux entreprises une information claire sur l'offre de services et diffuser régulièrement des actualités et ressources pratiques.
- Augmenter le taux de consultation des supports digitaux (site, newsletter, réseaux).

### Leviers d'actions

- Mise à jour du site internet, création de pages thématiques et FAQ.
- Déploiement d'une stratégie éditoriale sur les réseaux sociaux
- Envoi de newsletters périodiques et ciblées.



## AXE 2 Valoriser les actions, réussites et témoignages liés à la prévention pour donner du sens aux démarches de prévention à travers des exemples concrets.

### Objectifs opérationnels

- Mettre en lumière des actions concrètes réalisées auprès des adhérents.
- Diffuser des retours d'expérience inspirants.
- Renforcer la perception de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher comme acteur de terrain et partenaire de proximité.



### Leviers d'action

- Calendrier des idées reçues pour sensibiliser et déconstruire les préjugés.
- Programmation de podcasts thématiques.
- Recueil et diffusion de témoignages de salariés, de dirigeants et de partenaires.

## AXE 3 Développer les partenariats territoriaux et institutionnels pour renforcer la dynamique collaborative autour des enjeux travail - santé et positionner Pôle Santé Travail Loir-et-Cher comme un acteur ressource auprès des réseaux territoriaux.

### Objectifs opérationnels

- Accroître le nombre d'événements ou d'actions menées en partenariat.
- Visibiliser les coopérations existantes.

### Leviers d'action

- Organisation d'événements ciblés sur des publics spécifiques (dirigeants, seniors, femmes...).
- Participation aux forums et actions thématiques (maintien en emploi, handicap, cancer et travail).
- Rencontres régulières avec les CPTS et autres partenaires institutionnels.



# COMMUNICATION ET PARTENARIATS

## AXE 4 - Promouvoir la marque employeur et les métiers du SST pour renforcer l'attractivité du service et favoriser les recrutements.

### Objectifs opérationnels

- Mettre en avant les métiers, les compétences, les valeurs et les conditions de travail au sein de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher.
- Augmenter le nombre de candidatures spontanées et la visibilité des offres d'emploi.
- Renforcer le sentiment d'appartenance des équipes à travers la valorisation interne.

### Leviers d'action

- Production de vidéos métiers (médecins, infirmiers, ergonomes, psychologues, assistants médicaux...).

Pour atteindre ces objectifs, Pôle Santé Travail Loir-et-Cher utilise une palette d'outils adaptés : supports print (plaquettes, flyers, rapports d'activité), site internet et newsletter, réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook), événements (ateliers, formations, conférences, portes ouvertes), relations presse, vidéos et podcasts, ainsi que des outils RH pour valoriser la marque employeur et les métiers.



### Actions prioritaires du pôle communication à compter de 2026

- Relancer et déployer le calendrier « Rendez-vous Prévention » en adéquation avec les attentes des adhérents, l'offre de services et les temps forts nationaux liés à la prévention et à la santé au travail.
- Valoriser les actions via les podcasts et réseaux sociaux.
- Organiser des événements partenariaux ciblés.
- Communiquer sur les temps forts institutionnels (nouveaux locaux, 80 ans de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher).

**Un planning opérationnel communication/RH assure la cohérence des actions, valorise l'engagement des équipes et renforce le positionnement de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher comme acteur central de la santé au travail sur le territoire.**



# RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher s'inscrit dans une démarche RSE pour traduire concrètement ses valeurs, renforcer la cohérence entre ses missions et ses pratiques, et développer un impact positif auprès de ses adhérents, de ses collaborateurs et de son environnement local.

## NOS MESURES MISES EN OEUVRE

### PILIER GOUVERNANCE

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher intègre la RSE au cœur de sa stratégie globale et de sa chaîne de valeur, afin de garantir des pratiques durables et responsables à tous les niveaux de son action.

Un référent RSE formé sur la norme 26000 et soutenu par des ambassadeurs internes, pilote la démarche et veille à sa diffusion au sein de l'organisation.

Le personnel de Pôle Santé Travail 41 a bénéficié de sessions de sensibilisation pour renforcer l'appropriation des principes RSE et favoriser l'engagement collectif.

### PILIER SOCIAL

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher veille à la santé physique et mentale de ses collaborateurs grâce à des dispositifs de prévention solides (formations PSSM et premiers secours, procédures anti-harcèlement, protocoles de sécurité).

L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle est renforcé par l'accord d'aménagement du temps de travail et la charte de télétravail.

La politique salariale, fondée sur la reconnaissance et l'équité, s'appuie sur la PPV, l'intéressement et les objectifs individuels.

Le management de proximité soutient durablement les équipes, notamment via le plan de maintien en emploi et le développement des compétences.

Des activités physiques régulières contribuent à lutter contre la sédentarité et à renforcer le bien-être et la cohésion.

## PROJET DE SERVICE 2026-2031

### NOS ORIENTATIONS

Le Pôle Santé Travail Loir-et-Cher partagera ses actions RSE via un rapport dédié, afin de rendre visible ses initiatives et leur impact, et d'impliquer pleinement ses parties prenantes dans sa démarche responsable.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher affirme sa volonté d'assurer une prévention et une protection exemplaires à ses collaborateurs.

L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle est renforcé par l'évolution de l'aménagement du temps de travail et de la charte de télétravail.

La politique salariale se déploie en cohérence avec le renforcement de l'égalité femmes-hommes.

Le management de proximité et l'organisation collaborative soutiennent la cohésion, l'innovation et le maintien en emploi.

La lutte contre la sédentarité repose sur des activités physiques, des actions de sensibilisation, l'accès à la salle de sport et des « marches actives ».

## PILIER ENVIRONNEMENT

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher sensibilise ses collaborateurs à la réduction de la consommation énergétique et aux pratiques écoresponsables.

Des solutions de mobilité durable, comme le vélo et le véhicule électriques, sont mises à disposition pour contribuer à la baisse de l’empreinte carbone de la structure.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher’APST41 renforce la sensibilisation RSE pour réduire la consommation énergétique de la structure.

Les actions engagées — tri et recyclage, réduction de l’impact numérique, covoiturage et véhicules électriques — se poursuivent.

Le futur bâtiment, conçu avec des matériaux durables et une solution de géothermie, incarne cette démarche, accompagnée d’actions de sensibilisation dédiées pour les collaborateurs

## PILIER ECONOMIE

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher renforce ses pratiques de développement durable et mène une transition numérique responsable pour améliorer l’efficacité et la qualité de ses services.

La relation avec les adhérents s’appuie sur davantage de transparence, notamment via l’enrichissement du site internet.

La mise en conformité avec le RGPD, les normes et les standards qualité se poursuit, avec l’objectif d’atteindre la certification Afnor SPEC 2217 niveau 3 en 2027.

Pôle Santé Travail 41 veille enfin à la mutualisation des ressources et au suivi rigoureux des coûts pour une gestion optimisée et transparente.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher souhaite développer une offre de services complémentaire en lien avec les enjeux sociétaux et environnementaux, tout en valorisant l’offre socle, la cellule PDP et des prestations dédiées aux dirigeants et travailleurs indépendants.

L’innovation guidera les processus internes grâce à des outils numériques tels que le SIRH, MeriYanis, Padoa, PowerBI et la messagerie sécurisée.

La qualité et la conformité des services reposeront sur une cybersécurité renforcée, le respect du RGPD et la certification Afnor SPEC 2217 niveau 1.

## PILIER SOCIÉTAL

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher agit pour une santé au travail durable, en plaçant la prévention, la sécurité et le maintien en emploi au centre de son action.

L’accompagnement des adhérents et de leurs salariés s’inscrit dans une démarche globale de prévention des risques, d’amélioration de la qualité de vie au travail et de mise en place de solutions de maintien en emploi.

Pôle Santé Travail Loir-et-Cher poursuivra son action pour préserver la santé et la sécurité des salariés de ses adhérents, en contribuant à la prévention des maladies professionnelles, des accidents du travail et au maintien en emploi. Cette mission s’inscrit pleinement dans l’ancrage territorial du service, au bénéfice des entreprises et des salariés.

**Etapes et calendrier**

**Indicateurs de performance et d'impact**

**Modalités d'évaluation et de révision**

**06**

## ETAPES ET CALENDRIER

### **PHASE 1 – Préparation et mise en conditions de réussite (janvier – septembre 2026)**

Cette première phase constitue le socle du déploiement du projet de service. Elle vise à sécuriser l'organisation interne et à instaurer une dynamique commune autour des évolutions. Elle permet également de préparer les outils, méthodes et référentiels nécessaires à une mise en œuvre harmonisée.

### **PHASE 2 – Déploiement opérationnel (octobre 2026 – décembre 2028)**

Cette phase représente le cœur du déploiement. Elle correspond à la montée en charge des actions de prévention, au renforcement de la pluridisciplinarité, au déploiement du système d'information et à la structuration d'une offre de services modernisée et accessible.

### **PHASE 3 – Consolidation, évaluation et ajustements (2029 – 2031)**

La dernière phase vise à mesurer l'impact réel du projet de service, à ajuster les orientations en fonction des résultats obtenus et à préparer la prochaine période stratégique ainsi que le renouvellement d'agrément.

## INDICATEURS DE PERFORMANCE ET D'IMPACT

Les indicateurs sont organisés autour de quatre dimensions : activité, qualité, impact prévention et pilotage interne. Ils permettent un suivi régulier du projet et un pilotage éclairé des décisions.

### **Indicateurs d'Activité / Moyens/Besoins**

- Nombre de visites réalisées (médecins, infirmières).
- Nombre d'Actions de Prévention Primaires déployées en entreprise (socle).
- Nombre de FE réalisées y compris dans la première année d'adhésion.
- Nombre de DUERP partagés par les entreprises
- Retards sur les 3 missions
- Nombre de dirigeants non-salariés suivis,
- Nombre de travailleurs indépendants affiliés.
- Nombre d'accompagnements PDP / maintien en emploi et plan MEE en lien avec les IRDP > 2
- Taux de participation CSE
- Nombre de prestations d'offre complémentaire (formations PSSM, NOA).

### **Indicateurs de qualité et de satisfaction**

- Taux de satisfaction des salariés adhérentes.
- Taux de satisfaction des adhérents
- Traçabilité et conformité des dossiers.
- Indicateurs Qualité liés à la certification (efficience du service et des équipes, réclamations, non conformité).

### **Indicateurs d'impact prévention**

- Résultats des accompagnements PDP (maintien en emploi, prévention de la désinsertion).
- Amélioration de la réalisation des DUERP (via outil NOA).

### **Indicateurs internes et organisationnels**

- Données relatives à l'attractivité : recrutements, fidélisation, stabilité des équipes.
- Taux de réalisation des entretiens professionnels et annuels
- Taux de formation continue des collaborateurs
- RSE

## MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE RÉVISION

### Évaluation annuelle

Chaque année, un bilan structuré est présenté au Conseil d'Administration, incluant :

- l'analyse des indicateurs de performance et d'impact,
- les résultats de la démarche qualité,
- l'activité du pôle PDP et des actions de prévention.

Ce bilan permet d'opérer des ajustements rapides et ciblés.

### Évaluation à mi-parcours (fin 2028)

Cette évaluation approfondie constitue un pivot central du Projet de service et vise à :

- mesurer les effets de la structuration des trois offres,
- analyser la charge et l'équilibre des ressources internes,
- réajuster les offres, la tarification et les processus,
- actualiser les objectifs pour la fin du cycle,
- vérifier l'impact territorial et les partenariats.

Les résultats orientent la trajectoire finale du projet jusqu'en 2031.

### Révision continue du projet

En complément des évaluations formelles, le projet fait l'objet d'une veille et d'ajustements continus, notamment en cas :

- d'évolution réglementaire,
- d'évolution des ressources du service,
- d'évolution des besoins des entreprises,
- de nouvelles orientations nationales (Plan Santé Travail, prévention primaire, etc.),
- de développement de nouveaux outils et services numériques,
- de retours significatifs des adhérents.

### Capitalisation et transfert

Les enseignements tirés des évaluations seront :

- intégrés dans la formation continue interne,
- traduits dans les pratiques professionnelles,
- conservés dans un dispositif de mémoire de projet,
- mobilisés pour la conception du Projet de service 2031–2036.



# CONCLUSION

**Une nouvelle étape pour un service  
renforcé et tourné vers l'avenir**

**Un engagement collectif**

# 07

# CONCLUSION

---

## UNE NOUVELLE ÉTAPE POUR UN SERVICE RENFORCÉ ET TOURNÉ VERS L'AVENIR

Le projet de service 2026–2031 de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher marque une nouvelle étape de structuration, de modernisation et de consolidation du service au bénéfice des entreprises, des salariés, des travailleurs indépendants et du territoire du Loir-et-Cher. Il s'inscrit dans la continuité des avancées réalisées entre 2021 et 2025, tout en répondant aux nouveaux défis liés aux transformations du travail, à la transition numérique, au renforcement de la prévention primaire et aux exigences de qualité et de certification.

Ces ambitions traduisent la volonté collective de l'association de demeurer un service de référence, innovant, humain et utile, au service de la santé au travail et de la performance des organisations.

## UN ENGAGEMENT COLLECTIF

L'élaboration et la mise en œuvre du projet de service 2026–2031 reposent sur un engagement collectif fort, partagé par l'ensemble des acteurs de Pôle Santé Travail Loir-et-Cher :

- Le Conseil d'administration, garant de la stratégie, de l'équité et de la vision pluriannuelle du service.
- La Commission de contrôle, qui assure la rigueur de la gestion et la conformité réglementaire.
- La Commission Médico-Technique, pilier de la qualité scientifique, de la cohérence médicale et de la pluridisciplinarité.
- Les équipes médicales, infirmières, techniques, psychologiques, ergonomiques et administratives, dont la mobilisation quotidienne garantit la continuité, la proximité et la qualité du service rendu.
- La Direction et l'encadrement, qui assurent la coordination opérationnelle, le pilotage par la donnée, l'amélioration continue et la dynamique de projet.
- Les partenaires institutionnels, économiques et sociaux, qui contribuent à renforcer l'ancrage territorial et à accompagner les entreprises dans leurs démarches de prévention.

Ce projet de service est avant tout le résultat d'un travail collectif, fondé sur la concertation, la pluridisciplinarité, l'éthique professionnelle et le sens de la mission de service public porté par Pôle Santé Travail Loir-et-Cher.

Il traduit son engagement profond à faire de la prévention un levier de bien-être, d'inclusion et de performance pour l'ensemble du tissu économique du Loir-et-Cher.

**Le projet de service prépare ainsi Pôle Santé Travail Loir-et-Cher à anticiper les mutations sociales, économiques, sanitaires et environnementales qui marqueront les années à venir. Il constitue une feuille de route ambitieuse, réaliste et fédératrice, au service d'une prévention efficace, d'une santé au travail innovante et d'une performance collective inscrite dans la durée.**

”