



PROJET DE SERVICE

2023

—

2027

MOT DU PRÉSIDENT

La dernière réforme de la santé au travail, portée par la loi du 2 août 2021, si elle ne traite pas de tous les problèmes majeurs auxquels les SPSTI¹ sont confrontés, loin s'en faut, a cependant posé avec force quelques axes de fonds clairs concernant nos missions et nos obligations.

De son côté, le PRST4² (2021-2025) – déclinaison du PNST 4 – qui trouve ses prolongements dans le PRST 5 (2026-2030), a posé des directives claires en ce qui concerne nos champs d'action prioritaires. Ces plans mobilisent une partie conséquente des ressources des SPSTI, acteurs de proximité des entreprises, qui ont considérablement augmenté leurs moyens en termes humains et matériels pour réaliser les missions élargies qui leur sont confiées par le législateur.

Enfin les actions pluriannuelles menées par l'ASTIL 62, l'évolution de notre démographie médicale et le renforcement de nos moyens humains nous posent le cadre de la réalité, sorte de rappel à l'ordre par le terrain.

Notre nouveau Projet de Service, point de convergence entre les forces vives de l'ASTIL 62 et ses organes de Gouvernance, se fonde sur ces trois composantes. La trajectoire d'ici 2027 est désormais claire et balisée, tant dans la gestion de la prévention des risques que sur le suivi de l'état de santé des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Ces missions doivent bien sûr s'exercer au service de nos adhérents et au profit de la santé physique et mentale de leurs salariés. C'est une tâche noble qu'ASTIL 62 dans toutes ses composantes est fière de remplir. Elle le fait et le fera avec enthousiasme et énergie, s'attachant également à faire percevoir aux entreprises que notre action va bien au-delà de la seule visite d'aptitude !

Monsieur Gilles POULAIN

Président d'ASTIL 62

1. Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

2. Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail. En mettant en place un Plan National de Santé au Travail (PNST), l'enjeu est d'améliorer durablement la santé de travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail. Ce plan national est ensuite décliné par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST).

MOT DU DIRECTEUR

Le projet de service pluriannuel est une innovation de la réforme de 2011 (Cf. article L4622-14 du Code du travail¹). Depuis, deux réformes d'ampleur ont modifié :

- Le suivi individuel en 2016, avec notamment la consécration de l'infirmier en santé au travail,
- La gouvernance et les missions des services de santé au travail interentreprises, ainsi que la mesure de leur effectivité, avec la loi du 2 août 2021 et ses décrets d'applications qui ne sont pas tous encore parus au moment où nous imprimons ce document.

Après les versions pour les périodes 2014-2018 et 2019-2021, cette troisième génération du projet de service pluriannuel intervient après la crise sanitaire Covid-19. Elle a pris en compte les attendus du PRST 4 et, à défaut de décrets d'applications, les orientations données par la loi du 2 août 2021. D'où une période de latence entre 2021 et 2023.

Ce projet de service pluriannuel traduit la mise en œuvre de ces nouvelles orientations qui s'imposent aux entreprises et donc à leur(s) SPSTI en charge d'une partie de ces obligations pour le compte de leurs adhérents en contrepartie d'une cotisation mutualisée.

En date du 28 septembre 2023, le Conseil d'Administration d'ASTIL 62 a approuvé ce projet de service pluriannuel pour la période 2023-2027, qui fixe, sans les figer, les priorités d'actions et d'affectations des ressources d'ASTIL 62 au bénéfice de ses adhérents et de leurs salariés.

Cette actualisation en mars 2026 permet d'intégrer les décrets d'application de la loi du 2 août 2021 et les attendus de la certification qui doit mesurer l'effectivité des SPSTI, à l'aune du bilan de l'année 2025.

Faute d'une communication institutionnelle adaptée, il revient aux SPSTI comme ASTIL 62 de mettre l'accent sur la communication aux adhérents, pour expliquer et rappeler les nombreuses et profondes évolutions règlementaires intervenues depuis la réforme de 2011.

Aussi, pour cette troisième version actualisée, nous avons souhaité produire un document synthétique que nous espérons plus lisible et plus accessible pour nos adhérents et nos partenaires.

Monsieur Christophe GENEAU

Directeur d'ASTIL 62

1. L.4622-14 : Le service de prévention et de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L.4622-10. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.



SOMMAIRE

**CHAPITRE 1 –
LES ÉVOLUTIONS DE 2019 À 2025**

5

**CHAPITRE 2 –
CONTEXTE ET ENJEUX**

18

**CHAPITRE 3 –
PLAN D’ACTIONS 2023–2025**

27

**CHAPITRE 4 –
PLAN D’ACTIONS 2026–2027**

48

**CHAPITRE 5 –
MOYENS MOBILISÉS**

56

ANNEXES

60



CHAPITRE 1

LES ÉVOLUTIONS

DE 2019 À 2025

CHAPITRE 1 – LES ÉVOLUTIONS DE 2019 À 2025

TERRITOIRE DE COMPÉTENCES

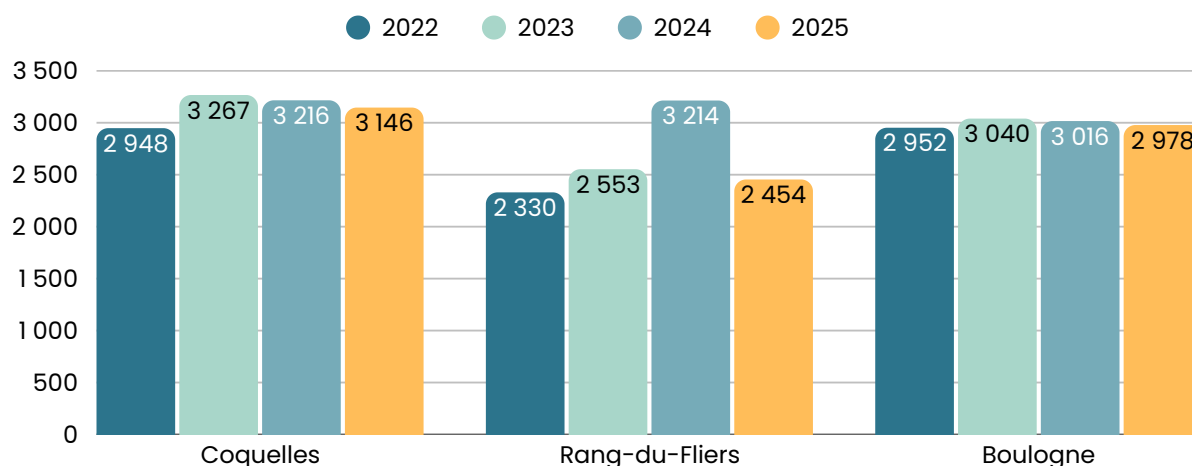


ASTIL 62 intervient sur près de 170 communes situées le long de la bande littorale du Pas-de-Calais. Le territoire d'ASTIL 62 couvre : Le Calaisis, Le Boulonnais, Le Montreuillois.

Pour permettre de garantir un service de proximité à ses adhérents, ASTIL 62 dispose sur ce territoire de 3 400 km² dont 105 km de côtes, de 11 centres fixes comprenant 23 cabinets médicaux et 30 cabinets infirmiers, avec des ressources adaptées au nombre de salariés suivis. Nous comptons également des cabinets médicaux dans des entreprises, nous sommes présents dans 12 entreprises.

Grâce à ce fonctionnement décentralisé, ASTIL 62 opère à proximité de ses adhérents. L'évolution des ressources médicales nous amène à revoir ce schéma d'implantation depuis 2012. Les équipes administratives et logistiques sont implantées sur 3 centres principaux : celui de Coquelles, actuel siège de l'association, celui de Boulogne et celui de Rang-du-Fliers.

NOMBRE D'ADHÉRENTS SUIVIS PAR SECTEUR



Actualité des Centres

21/10/2021 : Ouverture de Garromanche

30/11/2021 : Fermeture de Montreuil

31/11/2021 : Fermeture de Wimereux

Fin 2022 : Fermeture d'Etaples et le Touquet

En 2022 : Ouverture d'Etaples proche gare SNCF

En 2023 : Redistribution des bureaux au Centre directionnel « Centre des affaires de la Liane » de Boulogne-sur-Mer

08/06/2023 : Ouverture du centre de Saint Austreberthe

30/06/2023 : Fermeture du centre d'Hesdin et du centre de Fruges

09/2023 : Ouverture du nouveau centre de Desvres

En 2025 : Création de bureaux supplémentaires au 9^{ème} du « Centre des affaires de la Liane » de Boulogne-sur-Mer

02/12/ 2025 : Ouverture EUROCAP à Coquelles

31/12/2025 : Fermeture du centre de Mollien

ASTIL 62 intervient dans des secteurs très variés d'activités (industrie, transport, BTP, socio-médical, tourisme et hôtellerie - restauration).

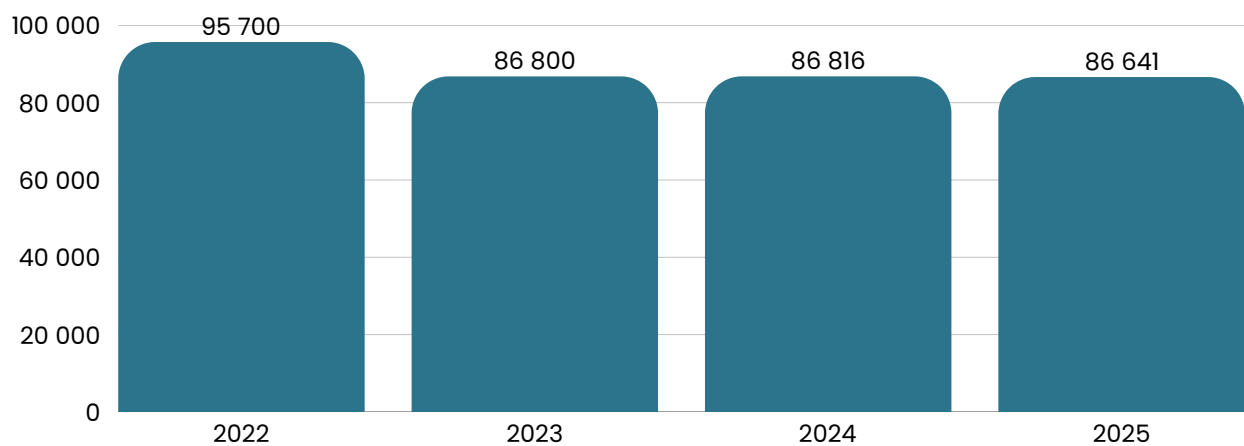
Schématiquement, dominant sur les trois secteurs de notre territoire :

- les activités de transport liées aux liaisons transmanche sur le secteur de Calais,
- les activités liées à la transformation du poisson sur le secteur Boulogne,
- les activités liées au tourisme pour le secteur du Touquet et la part importante du médico-social avec la Fondation Hopale.

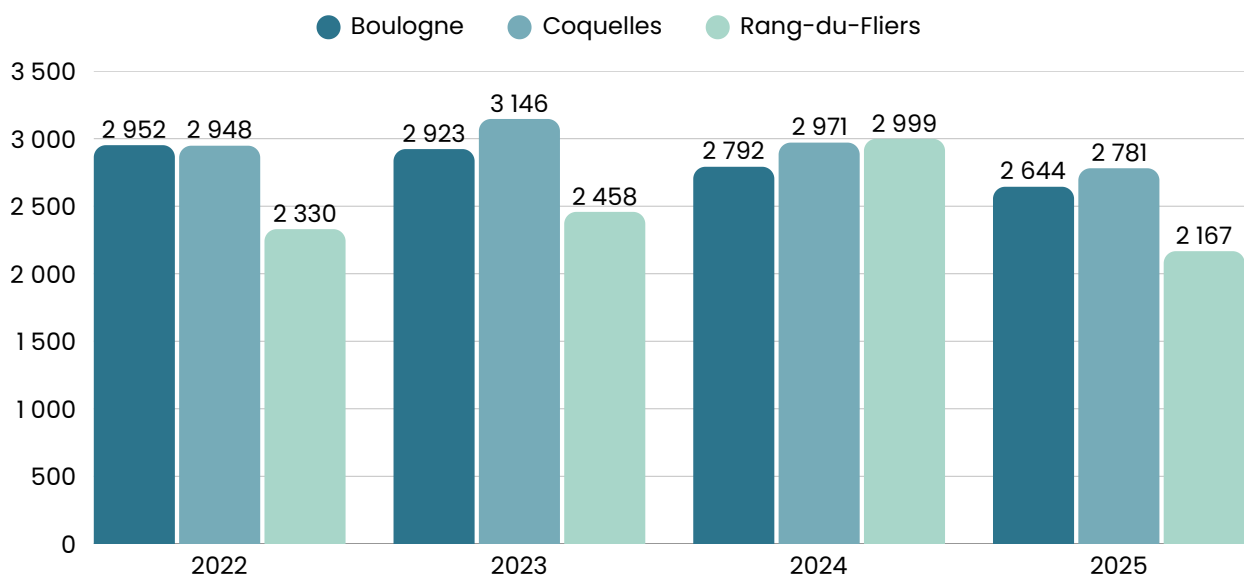
ADHÉRENTS ET EFFECTIFS

ASTIL 62 assure le suivi médical de près de **100 000 salariés**, répartis dans environ **8000 entreprises** adhérentes.

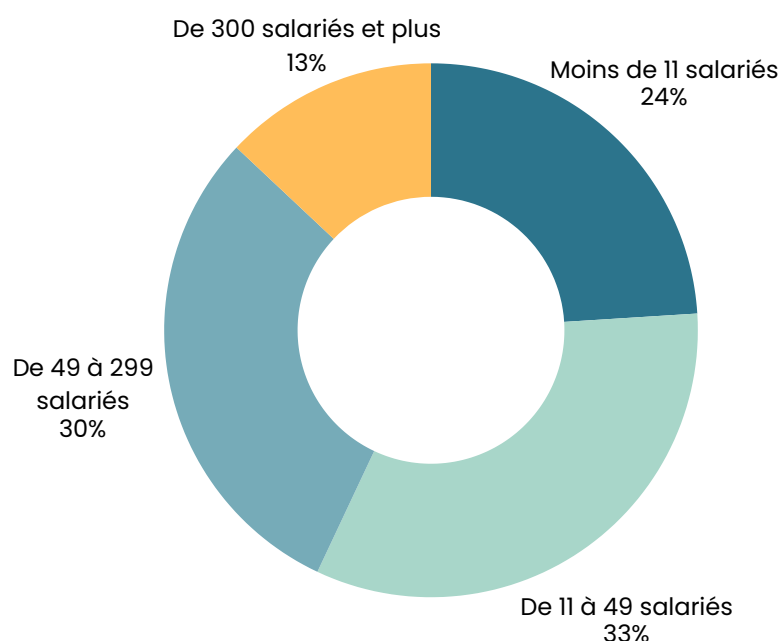
Évolution du nombre de salariés suivis de 2022 à 2025 (hors intérimaires)



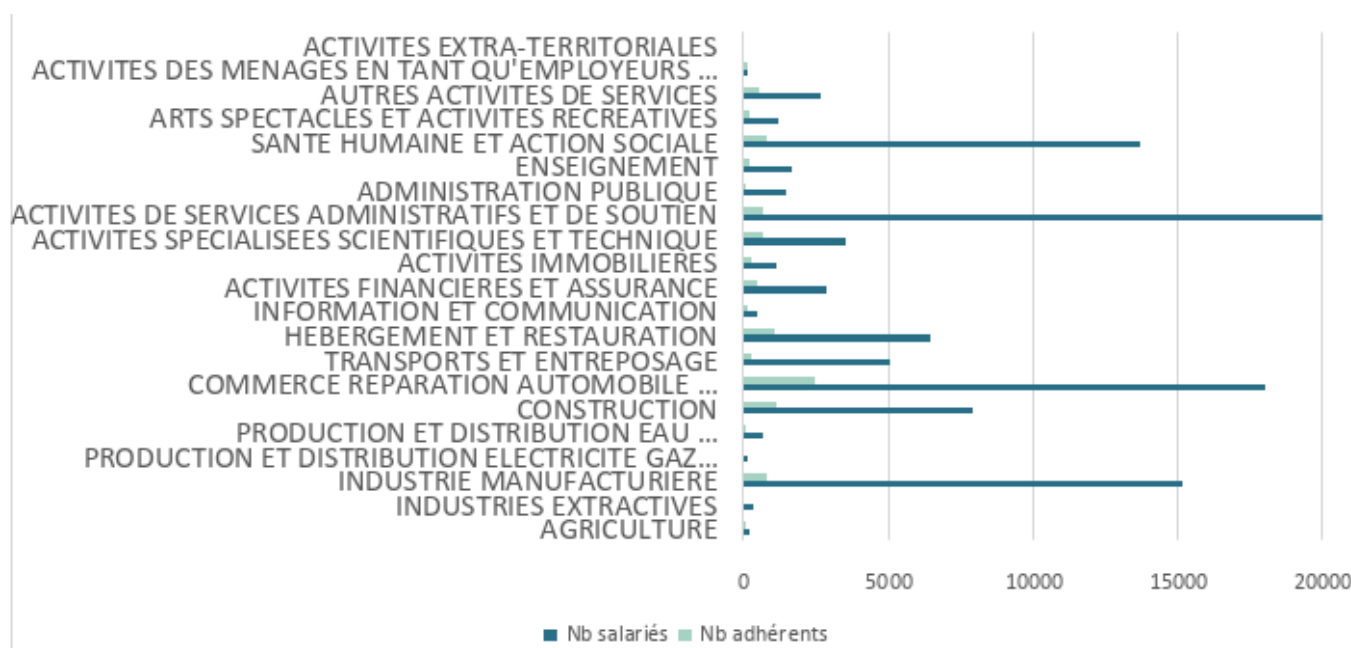
Évolution du nombre d'adhérents de 2022 à 2025



Répartition des salariés par taille d'entreprise

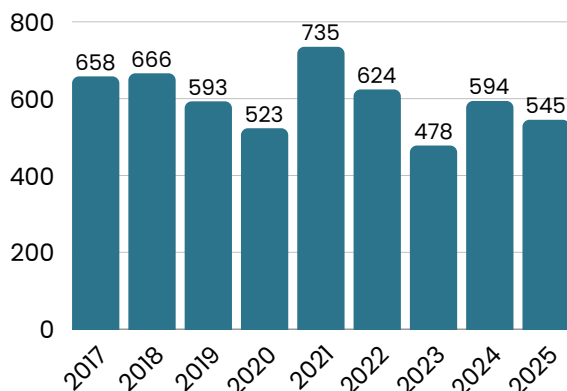


Répartition des entreprises et des effectifs par secteur d'activité

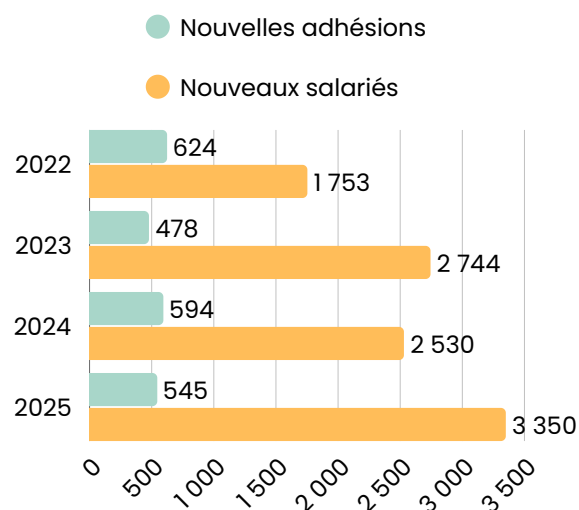


SERVICE RELATIONS ADHÉRENTS

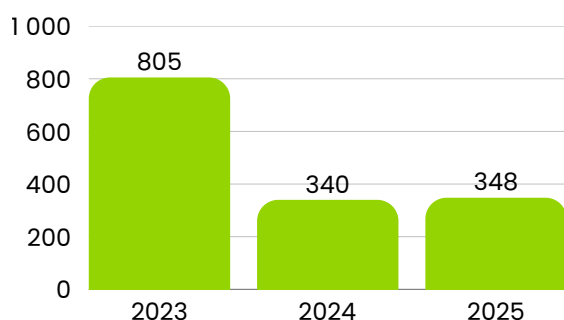
Nouvelles adhésions au sein du service depuis 2017



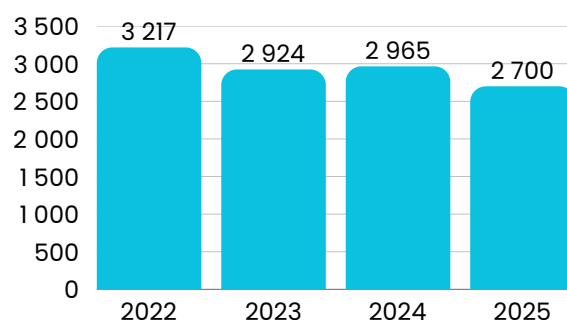
Nombre de nouvelles adhésions et nouveaux salariés suivis



Nombre d'entreprises radiées



Salariés absents hors délais



La limitation des absences aux visites médicales constitue un levier essentiel pour accroître le volume de visites médicales réalisées et garantir une organisation plus efficace du service.

Une FAQ est disponible pour accompagner les adhérents et les salariés afin de répondre rapidement aux questions courantes, facilitant ainsi l'accès à l'information et la compréhension de nos missions.

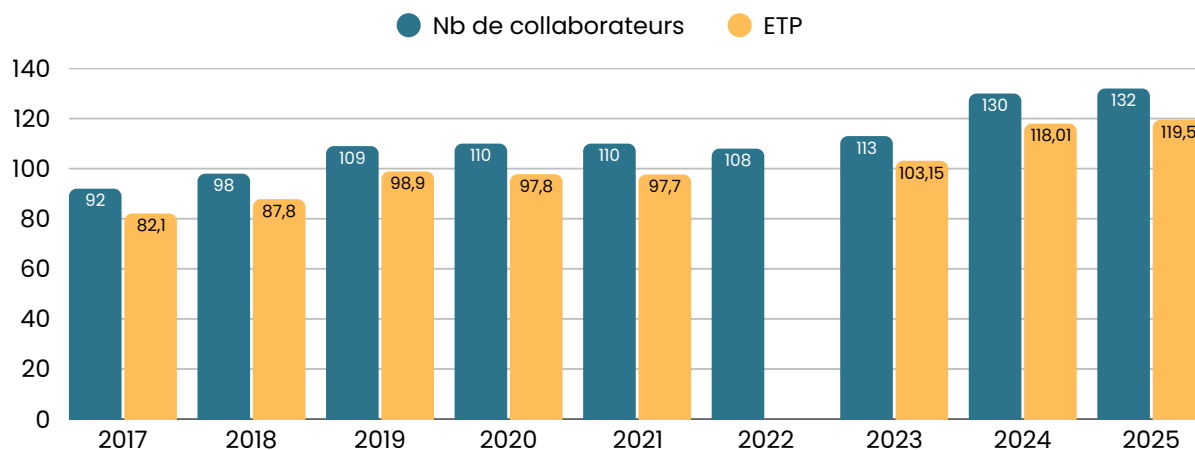
- FAQ Employeur : <https://www.ASTIL62.fr/employeur/faq-employeur>
- FAQ Salarié : <https://www.ASTIL62.fr/salarie/faq-salarie>

ÉQUIPES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

En 2025, activité de service à forte composante humaine mobilisant 132 collaborateurs pour 119.5 ETP et des moyens attenants importants (formation et recrutement).

Évolution de la composition des équipes santé de 2017 à 2025

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nb de collaborateurs	92	98	109	110	110	108	113	130	132
ETP	82,1	87,8	98,9	97,8	97,7	95,9	103,15	118,01	119,5

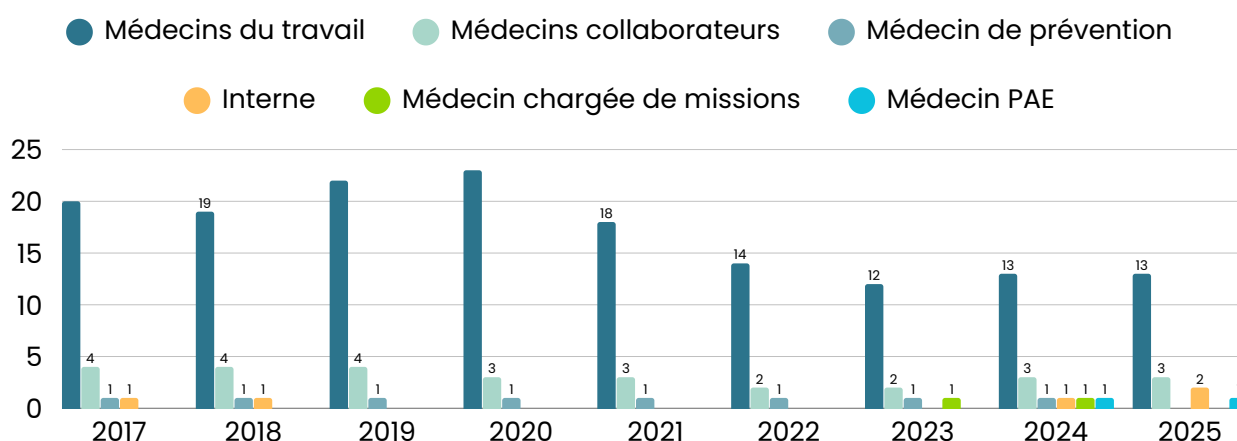


ZOOM SUR LES RESSOURCES MÉDICALES

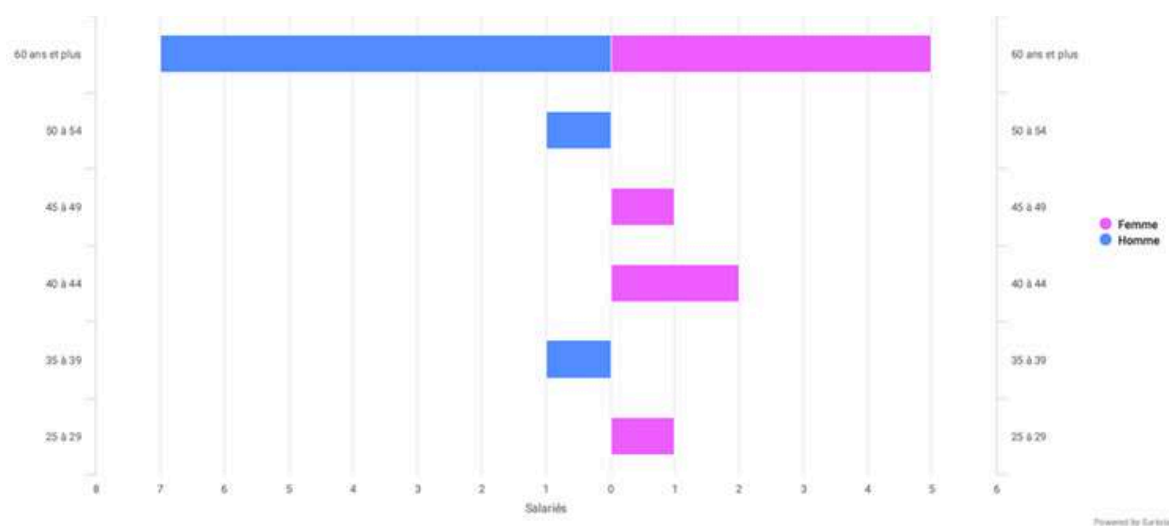
MÉDECINS DU TRAVAIL

Effectifs médecins du travail d'ASTIL 62

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Médecins du travail	20	19	22	23	18	14	12	13	13
Médecins collaborateurs	4	4	4	4	3	2	2	3	3
Médecin de prévention	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Interne	1	1	0	0	0	0	0	1	2
Médecin chargée de missions	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Médecin PAE	0	0	0	0	0	0	0	0	1



Pyramides des âges des médecins du travail au 31 décembre 2025



ÉVOLUTION DES DÉPARTS ET DES ARRIVÉES DES MÉDECINS

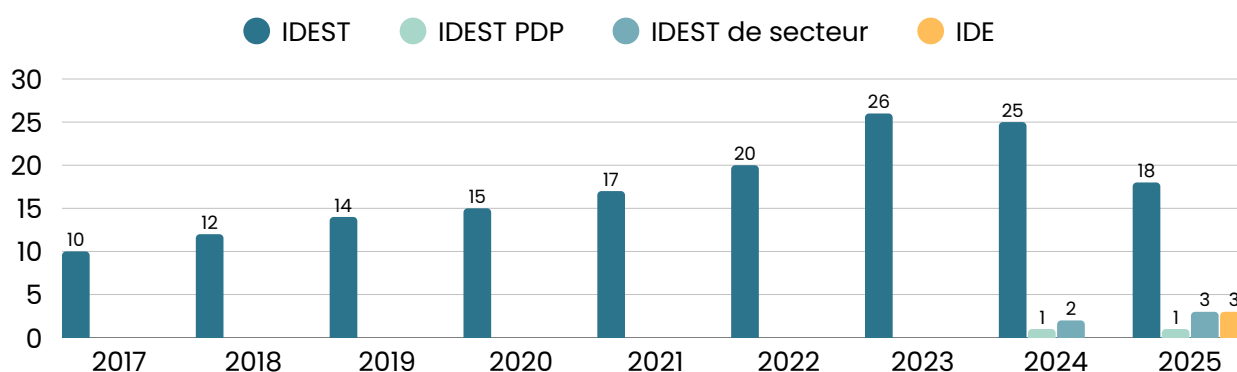
En décembre 2025, le Service compte 19 médecins : 10 médecins du travail, 3 médecins collaborateurs, 1 médecin chargée de missions, 2 médecins de secteur, 1 médecin PAE et 2 internes en médecine du travail.

Durant l'année 2025, nous avons fait appel également à 3 médecins vacataires (entre le 23/06 et le 21/11/2025) ce qui a représenté 83 vacations médicales pour 677 visites.

Au 31/12/2022	Effectifs de départ déc. 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Médecins du travail (entrées)	21	2	2	2	1	0	1	2	1	1
Médecins du travail (sorties)	0	-3	-3	0	-1	-5	-6	-2	-1	-2
Médecin collaborateur (entrées)	3	2	1	1	0	0	0	1	1	1
Médecin collaborateur (sorties)	0	0	-1	0	0	0	0	-1	0	0
Médecin de prévention (entrée)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de prévention (sortie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1
Médecin PAE (entrée)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Médecin PAE (sortie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Interne (entrée)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Interne (sortie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Effectifs IDEST d'ASTIL 62

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
IDEST	10	12	14	15	17	20	26	25	18
IDEST PDP	0	0	0	0	0	0	0	1	1
IDEST de secteur	0	0	0	0	0	0	0	2	3
IDE	0	0	0	0	0	0	0	0	3
ETP	9,3	11,1	12,8	13,8	15,7	18,7	24,6	26,8	23,6



ÉVOLUTION DES DÉPARTS ET DES ARRIVÉES DES IDEST

En 2025, le Service comptait 28 infirmières/iers au total (IDEST, IDEST de secteur, IDEST PDP et des IDE en cours de formation). Entre 2022 et 2025, ASTIL 62 a recruté et formé 16 infirmières/iers en santé travail.

En décembre 2025, le Service compte 22 IDEST et 3 IDE en formation.

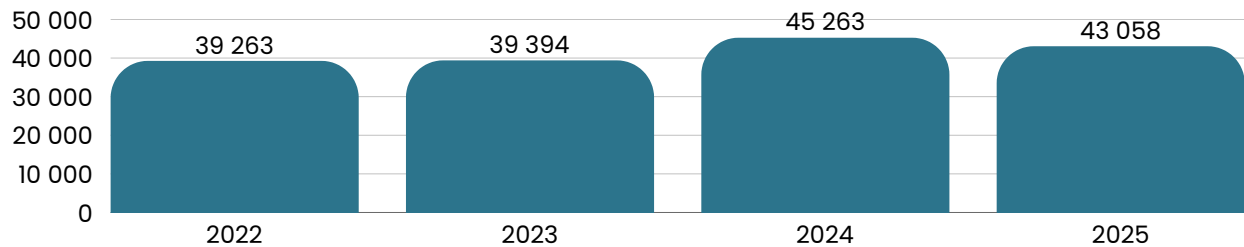
	Effectifs de départ déc. 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
IDEST (entrées)	6	4	3	2	1	2	5	9	5	1
IDEST (sorties)		0	-1	0	0	0	-1	-2	-3	-3

Le recrutement des IDEST se poursuit, limité néanmoins par les capacités de tutorat, d'encadrement et des locaux.

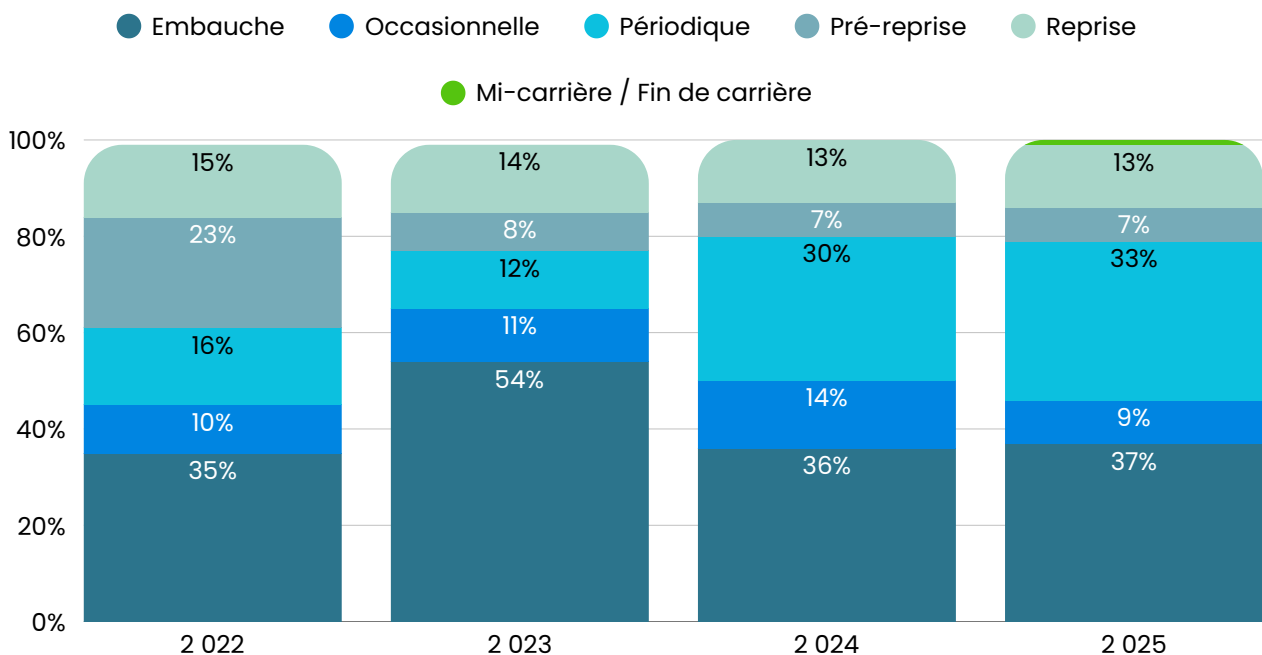
ACTIVITÉS CLINIQUES

Évolution du suivi individuel de l'état de santé des salariés par les médecins du travail et les infirmier(e)s santé travail

Evolution du nombre de visites

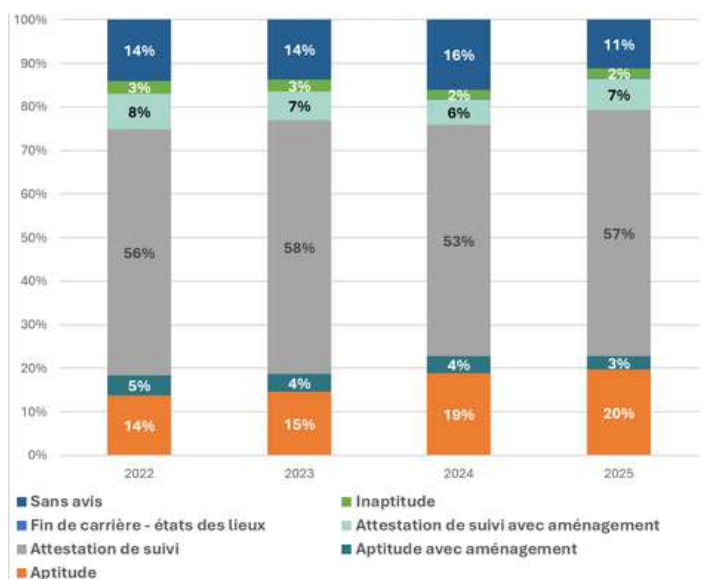


Evolution des types de visites réalisées par nos professionnels de santé

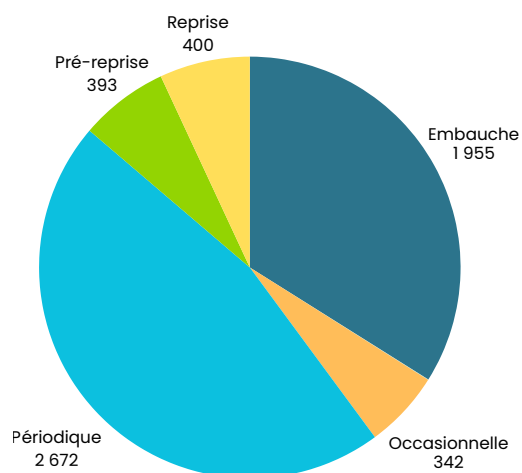


ZOOM SUR LES CONCLUSIONS DES VISITES

Evolution des conclusion médicales et attestations IDEST



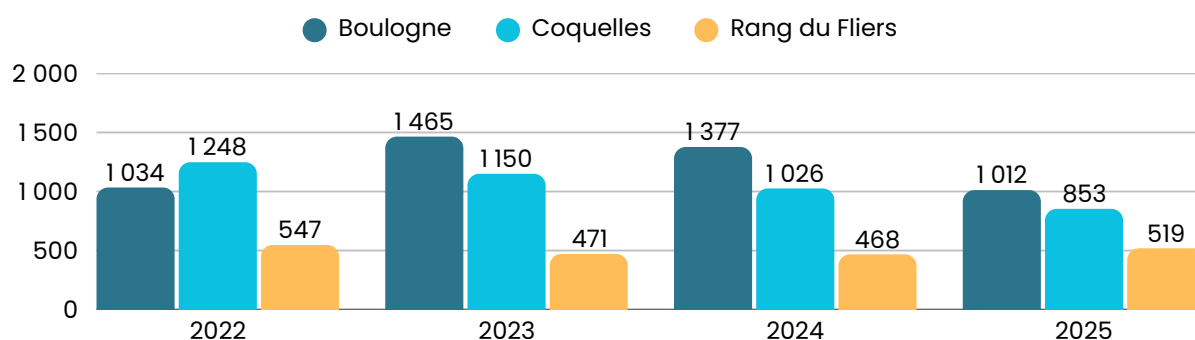
Visites délégués aux IDEST en 2025



Données non requêtables sur les années 2022,2023 et 2024

FOCUS SUR LES VISITES INTERIMAIRES

Nombre de visites salariés intérimaires par secteur



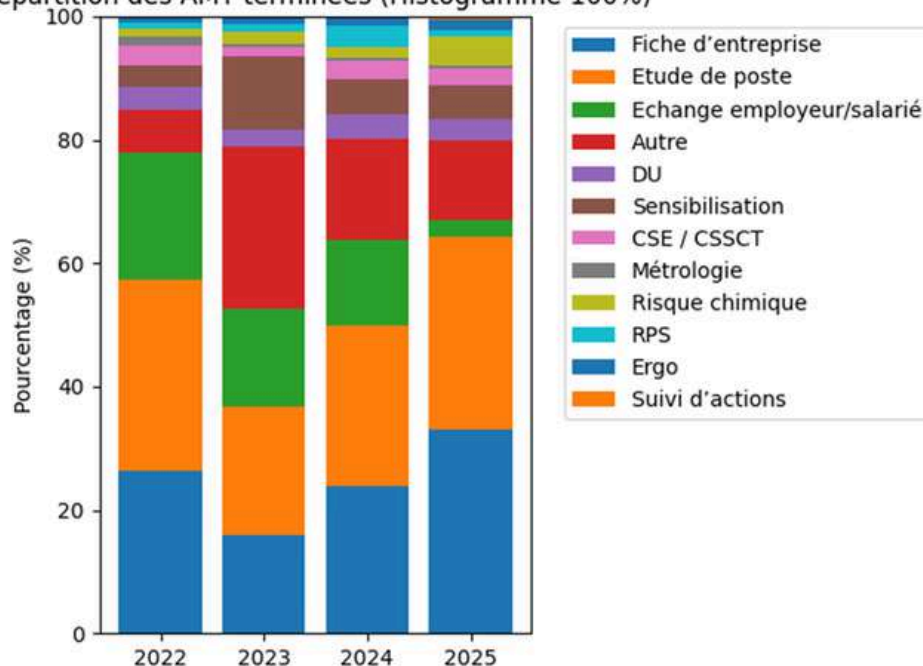
LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Nombre total d'AMT terminées

	2022	2023	2024	2025
Fiche d'Entreprise	988	857	917	1264
Etude de poste	1160	1122	1000	1198
Echange Employeur / Salarié	769	863	529	112
Autre	261	1410	624	493
DU	142	148	158	136
Sensibilisation	122	647	219	210
CSE / CSSCT	120	82	114	100
Métrologie	57	23	13	16
Risque chimique	47	110	74	183
RPS	58	52	47	37
Ergonomie	33	58	49	68
Suivi d'actions	8	11	9	20
TOTAL	3744	5396	3846	3838

Répartition des AMT terminées

Répartition des AMT terminées (Histogramme 100%)





CHAPITRE 2

CONTEXTE ET ENJEUX

CHAPITRE 2 – CONTEXTE ET ENJEUX

Ce Projet de Service 2023-2027 s'inscrit dans un cadre beaucoup plus contraint que les 2 précédents. Sa rédaction a dû effectivement tenir compte du cadre réglementaire issu de la Loi du 2 août 2021 avec notamment la mise en œuvre de l'offre socle, offre que tout SPSTI doit proposer à ses adhérents.

L'impact de cette offre socle est conséquent sur le fonctionnement du service, en lien avec l'augmentation du nombre de visites à réaliser, et des objectifs imposés d'actions de prévention. De fait, dans un contexte de diminution sensible de l'effectif médical, cette majoration du nombre de visites a fait naître des situations de tensions, qui appelaient une réorganisation profonde afin d'apporter une réponse à la fois adaptative et pérenne. ASTIL 62 s'est donc engagé dans un projet de réorganisation, le Projet N2oPi « Nouvelle Organisation Opérationnelle des Pratiques Internes »

Malgré ce contexte contraint et chargé, ASTIL 62 a souhaité affirmer son engagement dans la dynamique régionale du PRST4, car l'efficacité de la prévention de la santé au travail en entreprise doit pouvoir s'appuyer sur la capacité des acteurs à se fédérer et à agir en complémentarité et cohérence.

Ce nouveau Projet de Service a donc pris en compte ces 3 dimensions essentielles, la réforme définie par la Loi Santé Travail de 2021, la réorganisation du service avec N2oPi et le PRST4, pour bâtir une feuille de route 2022-2027 qui se veut lisible pour chacun.

LOI SANTÉ TRAVAIL

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui transpose l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020, a été publiée le 3 août 2021.

Elle est organisée autour de 4 axes :

- Garantir une offre socle de services identiques sur tout le territoire et la vérification du service rendu par la mise en place d'une certification,
- Renforcer la prévention au sein des entreprises et aller plus loin dans leur accompagnement,
- Mieux accompagner certains publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle,
- Mieux articuler santé travail, parcours de soin et santé publique.

Cette offre socle de services codifiée dans le décret du 25 avril 2022, recouvre 3 missions organisées de façon transverse :

- **Prévention des risques professionnels :**

- Réalisation d'une Fiche d'Entreprise dans l'année qui suit l'adhésion, puis mise à jour tous les 4 ans ou sur demande particulière de l'entreprise,
- Accompagnement dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP,
- Réalisation d'une action de prévention primaire au moins 1 fois tous les 4 ans.

- **Suivi individuel de l'état de santé :**

- Ajout des visites post-exposition, mi-carrière et fin de carrière,
- Maintien des visites existantes (initiale, reprise, pré-reprise, à la demande),
- Définition des modalités d'information auprès de l'employeur et du salarié.

- **Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi :**

- Alerte et signalement précoce d'une situation à risque de désinsertion, création du rendez-vous de liaison,
- Analyse de la situation du salarié avec la Cellule PDP et en lien avec le pôle prévention (Études de poste et propositions d'aménagements de postes, accompagnement du salarié tout au long du plan de retour à l'emploi),
- Accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle :
 - Information sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, sur l'essai encadré,
 - Accompagnement pour la déclaration RQTH,
 - Accompagnement dans les situations sociales impactant l'activité professionnelle et l'emploi.
- Information auprès des employeurs sur la PDP et les dispositifs existants

OFFRE COMPLÉMENTAIRE DE SERVICES DES SPSTI

L'offre complémentaire regroupe des prestations sur-mesure, non incluses dans l'offre socle, permettant de répondre aux besoins particuliers des entreprises.

Ces prestations sont facturées en supplément. Elles font l'objet d'un devis préalable, selon les besoins identifiés conjointement entre le SPSTI et l'entreprise.

ASTIL 62 a fait le choix de ne pas proposer d'offre complémentaire à l'offre socle de services définie par le décret du 25 avril 2022.

Ce positionnement s'inscrit dans une volonté de :

- Garantir l'égalité d'accès aux services pour toutes les entreprises adhérentes, sans prestations différenciées.
- Se concentrer pleinement sur l'offre socle, en renforçant sa qualité et sa mise en œuvre, notamment sur les trois missions clés :
 - Prévention des risques professionnels
 - Suivi individuel de l'état de santé
 - Prévention de la désinsertion professionnelle

Ce choix a été validé par le Conseil d'Administration d'ASTIL 62, qui ne souhaite pas pour l'heure mobiliser des ressources pour une activité au delà de l'offre socle et potentiellement dans le champ concurrentiel des activités à caractère lucratif.

OFFRE SPÉCIFIQUE DE SERVICES DES SPSTI

(Offre concernant les travailleurs indépendant)

Les travailleurs indépendants ne sont pas épargnés par les risques professionnels. Qu'il s'agisse d'un freelance, d'un artisan, d'un commerçant sans salarié, d'un professionnel libéral ou d'un auto-entrepreneur, l'activité exercée peut exposer à divers risques : troubles musculosquelettiques, stress, exposition aux agents chimiques, etc.

Longtemps exclus du dispositif de prévention, ces professionnels peuvent désormais accéder aux services de santé au travail. Grâce à la loi du 2 août 2021 et son décret d'application du 26 avril 2022, les travailleurs indépendants ont la possibilité de s'affilier au Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) de leur choix.

Dans ce cadre, ASTIL 62 propose une offre dédiée aux travailleurs indépendants, permettant un accompagnement adapté en matière de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail. Ce dispositif repose sur une démarche volontaire, permettant aux indépendants de s'engager dans une politique de prévention proactive.

Rendez-vous sur notre site internet pour connaître le contenu de l'offre spécifique : [L'offre spécifique - Association Santé Travail Interentreprises Littoral 62](#)

La certification SPEC 2217 est un référentiel métier conçu pour les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises en France.

Il formalise ses exigences au travers de l'offre socle :

- Prévention des risques professionnels
- Suivi individuel de l'état de santé des salariés
- Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

L'objectif étant de garantir la qualité, l'efficacité et la conformité des services offerts aux entreprises et à leurs salariés.

La certification couvre un socle commun d'exigences transversales : ressources humaines, organisation, protection des données, systèmes d'information,...

Trois niveaux successifs de certification :

- Niveau 1 : engagement initial, mise en œuvre des moyens humains et organisationnels (validité 2 ans, non renouvelable)
- Niveau 2 : conformité partielle avec objectifs définis par le SPSTI selon indicateurs obligatoires (validité 3 ans, non renouvelable)
- Niveau 3 : conformité totale à toutes les exigences du référentiel, niveau final de certification (validité 5 ans, renouvelable)

Actuellement, l'ASTIL 62 a obtenu le premier niveau de certification le 10 février 2025. La mise en place du niveau 2 est en cours.

L'ASTIL 62 a élaboré son projet de service pluriannuel à l'aide de la commission médico-technique, conformément à ses missions réglementaires.

Ce projet de service 2023 – 2027 a reçu une validation formelle du conseil d'administration, garantissant ainsi son adoption officielle et sa mise en œuvre, en date du 28/09/2023.

Le bilan intermédiaire 2025 et les nouvelles orientations du plan d'action pour 2026-2027 ont été présentés lors de la CMT du 6 mars 2026.

Le CA a officiellement validé ce bilan intermédiaire et ces nouvelles orientations le 31 mars 2026, après avoir été soumis pour contrôle à la commission de contrôle le 25 mars 2026.



À ce jour, l'ASTIL 62 ne dispose pas d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) formellement établi. Toutefois, le service fera évoluer son projet en cohérence avec le CPOM conclu avec la DREETS et la CARSAT dès lors que celui-ci sera contractualisé.

Cette démarche collective assure une cohérence entre les orientations stratégiques, la conformité réglementaire et la prise en compte des besoins des adhérents, tout en plaçant la commission médico-technique au cœur du pilotage du service.

Ce projet de service a pour objectif de détailler les adaptations nécessaires afin d'assurer sa conformité, en toute clarté, avec les exigences de la certification SPEC 2217.

Le service est particulièrement attentif à la notion d'équité de traitement voire d'égalité entre les entreprises adhérentes. Afin de respecter pleinement ces principes, nous analysons les demandes afin d'écarter les demandes susceptibles d'engager de manière disproportionnée les ressources du service ou qui ne relèvent pas de l'ensemble socle de services définis (à raison d'une intervention de prévention tous les 4 ans et le respect des périodicités réglementaires selon les risques et situations individuelles).

Cette démarche vise à garantir un traitement juste et équitable pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Par ailleurs, dans le cadre défini par le projet de service, ASTIL 62 s'engage à prendre en compte les ressources internes des entreprises en matière de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, dans le but d'adapter son accompagnement tout en assurant une équité réelle dans la prise en charge des besoins des adhérents.

Enfin, à ce jour, le service ne propose pas d'offre complémentaire. Cependant, s'il s'avérait qu'un jour ASTIL 62 en propose, des indicateurs permettant d'identifier, parmi les recettes financières du service, la part respective du montant de la cotisation du service de celle résultant de l'offre complémentaire seront mis en place.

Le projet de service ainsi que son annexe sont disponibles sur le site internet www.astil62.fr.

Par ailleurs, ils sont également accessibles sur le logiciel qualité interne de gestion documentaire AGEVAL.

PROJET DE RÉORGANISATION N2OPI

Face à la baisse des effectifs médicaux et à l'augmentation des visites obligatoires, ASTIL 62, comme d'autres SPSTI, a choisi de repenser son organisation. Une démarche d'amélioration continue a été engagée avec l'appui de l'ISTNF pour accompagner l'évolution des métiers et renforcer la pluridisciplinarité.

Le projet N2OPI (Nouvelle Organisation Opérationnelle des Pratiques Internes) vise à adapter l'offre de service aux évolutions réglementaires, notamment la délégation de missions aux infirmiers (décret n°2022-679 du 26 avril 2022). Ce projet, co-construit avec les équipes, prend en compte les réformes majeures de la branche santé au travail et est validé par le Conseil d'administration d'ASTIL 62.

UNE ORGANISATION PAR SECTEUR

Une organisation en secteur pour renforcer la proximité et l'efficacité.

Afin de faire face au déficit de temps médical et de mieux répondre aux besoins de ses adhérents, notre service de santé au travail a repensé son organisation à la suite des travaux du projet N2OPI.

Cette nouvelle organisation, validée en Commission Médico- technique (CMT) et en Comité Social et Économique (CSE), a d'abord été expérimentée avec succès sur un secteur avant d'être étendue à l'ensemble du service.

Le fonctionnement en secteur permet une meilleure répartition des moyens humains et matériels selon les besoins spécifiques des entreprises adhérentes, tout en renforçant la proximité et la réactivité des équipes.

Chaque secteur est piloté par un médecin de secteur, qui coordonne le suivi de santé et la prévention en lien avec :

- une responsable de secteur,
- deux responsables de service prévention (IPRP/TPRP et CPRP),
- et un infirmier(ère) de secteur.

Au sein de chaque secteur, le temps médical par centre est défini en fonction de critères établis par la CMT, permettant de déterminer le nombre de médecins, d'infirmiers (-ières), ainsi que de CPRP et TPRP nécessaires pour garantir un équilibre cohérent entre les ressources et les besoins du terrain.

Les psychologues du travail et les ergonomes sont également sectorisés, afin d'assurer une coordination optimale des actions de prévention primaire et d'accompagnement, au plus près des réalités de terrain.

Dans chaque secteur, les médecins du travail disposent de protocoles de délégation et de coopération élargis avec un(e) ou plusieurs infirmiers (-ières), conformément au décret du 26 avril 2022.

Cette organisation s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre de l'offre socle et du projet de service, avec pour ambition de proposer un accompagnement global, équitable et de qualité à l'ensemble de nos adhérents.

Le Projet de Service s'appuie sur une connaissance des risques et expositions présents au sein des entreprises adhérentes, et intègre les orientations définies dans le cadre des plans nationaux et régionaux de santé. Il permet de planifier les actions prioritaires, dans une démarche coordonnée avec les autres acteurs de la prévention.

Le Plan National Santé au Travail (PST) :

Tous les 5 ans depuis 2005, l'État, les partenaires sociaux et les principaux organismes de prévention au niveau national définissent les orientations qui permettront de déterminer les actions à mener en matière de prévention des risques professionnels.

Le Plan Régional Santé au Travail (PRST) :

Ce PST donne lieu ensuite à une déclinaison dans chaque région pour adapter ses orientations aux spécificités locales. On parle alors de Plan Régional Santé au Travail (PRST).

Le 4^{ème} PRST a couvert la période 2021-2025. Il était composé de 10 objectifs opérationnels et structuré selon 4 axes stratégiques et un axe transversal.

ASTIL 62 a été présent dans plusieurs COTECH de travail durant ce PRST4, pour rappel il comptait 26 COTECH de travail.

L'année 2026 servira de bilan et de transition vers le PRST5. En novembre 2025 a eu lieu une réunion de bilan PRST4 et perspectives PRST5. Cette matinée de travail s'est conclue par l'objectif du PRST5 de travailler en inter région, d'innover en expérimentant avec les entreprises mais également favoriser une coordination nationale, chose qui n'avait pas été réalisée jusqu'à aujourd'hui.

Le PRST5 sera un plan plus resserré avec un nombre de COTECH et d'actions restreint.

Le PST doit être rédigé pour Mars 2026 et les PRST pour Juin 2026.



CHAPITRE 3

PLAN D' ACTIONS

2023-2025

CHAPITRE 3 – PLAN D’ACTIONS 2023–2025

Les actions prioritaires du Projet de Service 2023–2027, structurées en 3 axes répondant à l’offre socle, ont été déclinées en 13 Fiches actions validées lors de la Commission Médico Technique du 21 avril 2023.

Vous trouverez ci-dessous le bilan des actions engagées entre 2023 et 2025.

AXE 1 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Fiche action 1 – Culture de la prévention primaire

Fiche action 2 – Démarche pro-active de prévention des TMS

Fiche action 3 – Prévention des TMS dans le secteur de l’aide à domicile

Fiche action 4 – Prévention du risque chimique et traçabilité des expositions

Fiche action 5 – Recueil d’indicateurs régionaux du risque chimique

Fiche action 6 – Prévention des RPS salariés et employeurs

Fiche action 7 – Prévention des chutes

Approche partagée Santé publique et Santé au travail

Fiche action 8 – Prévention des conduites addictives

Fiche action 9 – Le travail en horaires atypiques

AXE 2 : SUIVI INDIVIDUEL DE L’ETAT DE SANTE

Fiche action 10 – Réorganisation du suivi de santé des salariés

Fiche action 11 – Accompagnement santé travail des salariés temporaires

Fiche action 12 – Accompagnement santé travail des apprentis

AXE 3 : PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP) ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI

Fiche action 13 – Sensibilisation des employeurs à la PDP

Fiche action 14 – Partenariats de la PDP

AXE 1 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Fiche action n°1 :

CULTURE DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE

Objectif(s) :

- Améliorer la prise de contact chez les nouveaux adhérents
- Améliorer la prévention des risques professionnels chez les adhérents de – 50 salariés

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

Données des Hauts-de-France de 2019. Source INSEE, exploitations OR2S et transmises par la DREETS HDF. Les accidents en HDF en 2019, l'indice de fréquence pour 1000 salariés est de 50,3 pour les entreprises de 20 à 49 salariés.

L'offre socle, insiste sur l'accompagnement à privilégier des TPE-PME (fiche d'entreprise et accompagnement au DUERP)

Adhérents suivis (01/01/2020 – 31/12/2022) :

Moins de 20 salariés : 7 470

De 21 à 50 salariés : 552

Total d'adhérents : 8313 soit 291 adhérents non concernés.

Source ATLAS Régional 2020 : 31% de 1 à 19 salariés – 17% de 20 à 49 salariés

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Nouveaux adhérents :

- Structurer le contenu du premier contact chez les adhérents
- Élaboration de la Fiche Entreprise dans la première année d'adhésion chez chaque nouvel adhérent

Prévention des risques professionnels chez les – de 50 salariés :

- Prioriser la réalisation des FE pour cette typologie d'entreprise
- Prioriser les actions de prévention primaire du Pôle Prévention sur cette typologie d'entreprises

CIBLES

TPE/PME de moins de 20 salariés :

PME de moins de 50 salariés

- Dont les entreprises nouvelles adhérents (moins d'un an d'adhésion)

PARTENARIATS

CARSAT Hauts-de-France

CRITÈRES D'ÉVALUATION

Évolution des indicateurs retenus

INDICATEURS

- Nombre et taux de nouveaux adhérents ayant bénéficié du « 1er contact » par le SRA
- Nombre et taux d'entreprises « nouveaux adhérents » ayant la FE réalisée dans l'année d'adhésion
- Nombre et taux d'entreprises de moins de 50 salariés ayant une FE de moins de 4 ans
- Nombre et taux d'entreprises de moins de 50 salariés ayant bénéficié d'une action de prévention primaire
- Volume horaire d'AMT réalisé dans les entreprises de moins de 50 salariés

Nombre et taux de nouveaux adhérents avec FE dans l'année d'adhésion :

Année	Nouveaux adhérents	FE dans l'année d'adhésion	%
2023	422	95	22,5
2024	493	159	32,3
2025	394	39	10

Nombre et taux d'entreprises de moins de 50 avec une FE de moins de 4 ans :

Année	Nombre d'adhérents avec FE à jour	% (sur 7340 adhérents de moins de 50)
2023	1985	27
2024	2465	33,6
2025	3019	41

Nombre d'entreprises engagées dans le dispositif relais de prévention :

Année	Nombre d'entreprises engagées dans le dispositif relais de prévention
2023	9
2024	NC
2025	NC

Nombre et taux d'entreprises de moins de 50 avec une APP :

Année	Nb entreprises ayant bénéficié d'une APP
2023	Non requêttable
2024	Non requêttable
2025	Non requêttable

Volume horaire d'AMT dans les entreprises de moins de 50 :

Année	Nb entreprises ayant bénéficié d'une APP
2023	Non requêttable
2024	Non requêttable
2025	Non requêttable

Fiche action n°2 :

DÉMARCHE PRO-ACTIVE DE PRÉVENTION DES TMS

Objectif général :

- Contribuer à la diminution des indicateurs de sinistralité associés aux TMS dans les entreprises adhérentes d'ASTIL 62

Objectifs spécifiques :

- Promouvoir les actions de prévention primaire sur les TMS avec les partenaires dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Développer l'approche proactive aux projets de prévention primaire d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises adhérentes
- Aider à la diminution de la sinistralité des indicateurs TMS dans les secteurs ciblés par le diagnostic territorial et le PRST4

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHE

TMS : 85% des MP dans la région Hauts de France
Hausse du coût lié au risque professionnel (allongement de la durée des arrêts, et frais des MP*).
En 2019, les MP sont moins nombreuses mais plus coûteuses.

Les coûts liés au risque sont plus élevés dans la construction, l'industrie, l'entreposage et le transport.
TMS plus fréquents dans la construction et l'industrie.

Constats issus du Cotech TMS* du PRST4 :

- Une culture de prévention primaire faible (plutôt secondaire)
- Appropriation limitée des démarches de prévention des TMS par les entreprises (se résumant à l'aspect technique et moindre sur la dimension organisationnelle)

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Réalisation d'Actions en Milieu de Travail en prévention primaire sur la thématique des TMS, à la demande des entreprises, des acteurs institutionnels ou des collaborateurs ASTIL 62.

- Ciblage et priorisation selon la taille d'entreprise et le secteur d'activité
- Ciblage selon la sinistralité des entreprises via les chiffres donnés par la CARSAT

Approche proactive développée selon deux moyens :

- Utilisation du dépistage de situations de travail potentiellement à risques d'exposition des salariés aux TMS :
 - via la réalisation de la FE
 - issu du suivi de santé
- Veille média (revue de presse, ...) permettant de détecter les projets de transformation des entreprises permettant des actions le plus en amont possible (création de nouveaux locaux, ateliers de production, nouvelles activités)

PARTENARIATS

CARSAT Hauts-de-France

INDICATEURS

- Nombre d'interventions réalisées sur les TMS dans les entreprises de – 50 salariés
- Nombre d'interventions réalisées sur les TMS dont la demande est à l'initiative du SPSTI (issues FE, suivi de santé, veille média)
- Volume horaire d'AMT en entreprise liées aux TMS
- Indicateurs de sinistralité (AT/MP, inaptitudes) liés aux TMS sur le territoire

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Evolution du nombre d'interventions réalisées sur les TMS à l'initiative du SPSTI, en particulier chez les – de 50
- Maintenir ou augmenter la proportion de temps d'AMT liées aux TMS chez les moins de 50 salariés par rapport au temps total d'AMT
- Evolution des indicateurs de sinistralité dans les entreprises adhérentes
- Evolution des autres indicateurs retenus

CIBLES

- Entreprises d'ASTIL 62
- Priorité accordée aux TPE/PME de moins de 50 salariés
- Priorité accordée aux secteurs en sur-sinistralité : commerce, logistique-entreposage, construction, santé et action sociale, hébergement-restauration, industrie

Nombre d'interventions réalisées sur les TMS dans les entreprises de – 50 salariés :

Année	Dossier AMT (edp ; ergo (sauf conception)
2023	63
2024	68
2025	81

Nombre d'interventions réalisées sur les TMS dont la demande est à l'initiative du SPSTI :

Non requêttable

Volume horaire d'AMT en entreprise liées aux TMS :

Année	Volume horaire AMT (ergo sauf conception)
2023	468,33h
2024	492,75h
2025	399,75h

Indicateurs de sinistralité AT / MP et inaptitude sur le territoire :

Voir Atlas de sinistralité CARSAT

Fiche action n°3 :

PRÉVENTION DES TMS DANS LE SECTEUR DE L'AIDE À DOMICILE

Objectifs généraux :

- Contribuer à la prévention des TMS dans le secteur de l'Aide à Domicile.
- Diminution des indicateurs de sinistralité associés aux TMS chez les entreprises adhérentes d'ASTIL 62.

Objectifs spécifiques :

- Montée en compétences du personnel encadrant (évaluation des besoins du bénéficiaire + conseils aux AAD)
- Susciter une autonomisation des structures d'AAD en matière de prévention des TMS : développement d'une culture de prévention par la mise en place par les responsables de secteur formés, de sessions de formation pour les AAD de leur équipe

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHE

- Sur sinistralité des TMS dans le secteur des AAD (accidents du travail, inaptitudes) : augmentation de 45% en 10 ans au niveau national (chiffres INRS Congrès 2017)
- Chiffres ASTIL, secteur AAD 2021 : 84 inaptitudes dont 50% dans le secteur de l'AAD pour des TMS
- Données CARSAT HDF 2021 : coût direct de la sinistralité multiplié par 2 pour le secteur de l'AAD : 16800 salariés, 8,9 millions d'euros en 2016, soit 530 euros/an/salarié pour une moyenne régionale tous secteurs confondus de 260 euros/an/salarié
- Constat partagé par tous les observateurs : sous-utilisation des aides à la manutention. Freins : financier ? refus du bénéficiaire, de la famille, de l'AAD ? prescription insuffisante/inadéquate par le médecin traitant ? méconnaissance du matériel ? Méconnaissance de son utilisation ?

C'est par le Responsable de Secteur que passe toute l'information, les recommandations de bonnes pratiques, c'est lui qui fait principalement l'évaluation des besoins au domicile du bénéficiaire.

Or il s'agit de professionnels aux profils et parcours de formation très variée. Le manque de connaissance du matériel d'aide à la manutention et de son maniement, lié au parcours de formation, peut nuire à l'incitation et au conseil sur son utilisation auprès des AAD, Par ailleurs le turnover est beaucoup moins important que chez les AAD.

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

1. Construction d'une expérimentation (réalisée en 2022) autour de 2 sessions de sensibilisation à destination des chefs de secteurs au matériel existant, à son utilité et à son utilisation (matériel motorisé ; matériel non motorisé)

- Remplissage d'un questionnaire préalable aux sessions
- Réalisation des sessions
- Remplissage d'un questionnaire d'évaluation des sessions
- Suivis (à venir)
 - o Questionnaire de suivi à 6 mois
 - o Échanges avec les chefs de secteurs sensibilisés (avant et après sensibilisation)
 - o Étude des chiffres de sinistralité 2 ans après les sessions

2. Déploiement du dispositif à l'ensemble des structures d'Aides à Domicile adhérentes à ASTIL 62, sur la base du volontariat des entreprises, dans un premier temps.

MÉTHODE DE CONTRIBUTION ET MOYENS

- Sous forme de journée « sécurité » avec divers ateliers
- Partenariats avec des fournisseurs de matériel médical avec des compétences de formation ; en garantissant l'absence de caution médicale d'ASTIL 62
- Formations en interne

PARTENARIATS

Fournisseurs de matériel médical, CARSAT.

INDICATEURS

- Nombre de sessions réalisées
- Nombre d'entreprises participantes
- Nombre de responsables de secteurs sensibilisés
- Indicateurs de sinistralité (AT/MP, inaptitudes) liés aux TMS dans chaque structure

CIBLES

Responsables de secteurs des Entreprises d'Aides à Domicile adhérentes à ASTIL 62

CALENDRIER

- 2023 : Construction du dispositif global et sollicitations des entreprises adhérentes ASTIL 62 ; construction du calendrier
- 2024-2025 : Réalisation des sessions
- 2026-2027 : suivis et évaluation du dispositif

CRITÈRES D'ÉVALUATION

Evolution des indicateurs de sinistralité dans les entreprises participantes au dispositif

AXE 1 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Volume horaire d’AMT en entreprise liées aux TMS :

Année	Nb sessions réalisées	AMT spécifiques et structures différentes avec état des lieux d’organisation	NB resp secteur sensibilisés	Sinistralité
2023	0	0	NA	
2024	0	6	NA	4 inaptitudes / 43 intervenantes
2025	0	2	NA	6 inaptitudes en 2023 sur 50 intervenants

Fiche action n°4 :

PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE ET TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS

Objectifs généraux :

- Améliorer la prévention primaire au risque chimique dans ces métiers
- Harmoniser le suivi médical et la traçabilité

Objectifs spécifiques :

- Connaître les expositions professionnelles au risque chimique des secteurs d'activités et/ou des métiers ciblés
- Informer et sensibiliser les salariés et les employeurs aux risques professionnels identifiés
- Recueillir des indicateurs régionaux
- Développer des outils communs à l'échelle régionale
- Harmoniser les pratiques

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

- Une démarche commune d'évaluation des risques et de capitalisation
- D'indicateurs dans des secteurs ciblés en Hauts-de-France est engagée par les SPST et l'ISTNF.
- L'offre socle, insiste sur l'accompagnement à privilégier auprès des TPE-PME

Adhérents suivis (01/01/2020 – 31/12/2022) :

Moins de 20 salariés : 7 470

De 21 à 50 salariés : 552

Total d'adhérents : 8313

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

La cible est identifiée en fonction des remontées du groupe de travail régional.

2022 : Métiers de la beauté et de la coiffure

2023 : Prothésistes dentaires et Centre de contrôle technique PL avec chronotachygraphe

2024 : filière élimination des déchets Entreprises « installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie »

- Evaluer le risque chimique des expositions aux produits chimiques utilisés et agents chimiques émis ;
- Avoir une meilleure connaissance du risque chimique dans ces métiers ;
- Informer et sensibiliser les employeurs et les salariés au risque chimique ;
- Mettre en place des mesures de prévention collectives et individuelles ;
- Adapter le suivi de l'état de santé

PARTENARIATS

ISTNF – CARSAT ET SPST de la région Hauts de France

INDICATEURS

- Nombre d'études bibliographiques
- Nombre d'outils élaborés
- Nombre d'intervention en entreprise chez – de 20 salariés
- Nombre de questionnaires saisis sur l'outil
- Nombre d'actions réellement engagées à l'issues du diagnostic

CIBLES

TPE/PME de moins de 20 salariés

CALENDRIER

2022 – 2023 : Prothésistes dentaires et Centre de contrôle technique PL avec chronotachygraphe

- Identification de la cible et recherche bibliographique
- Elaboration d'un questionnaire pour réaliser un état des lieux des risques professionnels et recherche d'un logiciel base de données pour la saisie des résultats
- 1er trimestre 2023 : diagnostic terrain pour identifier les risques professionnels et plus particulièrement le risque chimique et saisie des résultats
- 2ème trimestre 2023 : restitution des résultats de l'étude au groupe de travail et mise en place des actions de prévention
- 2024-2025 : Entreprises « installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie »
- Identification de la cible et recherche bibliographique
- Elaboration d'un questionnaire pour réaliser un état des lieux des risques professionnels et recherche d'un logiciel
- Base de données pour la saisie des résultats
- 3ème trimestre 2024 : diagnostic terrain pour identifier les risques professionnels et plus particulièrement le risque chimique et saisie des résultats
- 4ème trimestre 2024 et 1er trimestre 2025 : restitution des résultats de l'étude au groupe de travail
- Mise en place des actions de prévention

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Mise en place des moyens de prévention
- Questionnaires d'évaluation
- Harmonisation des pratiques médicales pour le suivi de santé des salariés

INDICATEURS

Prothésistes dentaires et chronotachygraphes

Elaboration questionnaire : 11/2022

Diagnostic terrain = 13 adhérents en 2023

Dépliant : 01/2024

Métallurgie

Elaboration questionnaire en 11/2024

Diagnostic terrain = 17 adhérents en 2025

Diagnostic terrain : Création et/ou mise à jour + Questionnaire + saisie base de données nationales

Fiche action n°5 :

RECUEIL D'INDICATEURS RÉGIONAUX DU RISQUE CHIMIQUE

Objectifs généraux :

- Développer et communiquer sur la culture de prévention et donner la priorité à la prévention primaire auprès des adhérents d'ASTIL 62
- Harmoniser la surveillance de l'état de santé et la traçabilité des expositions professionnelles

Objectifs spécifiques :

- Accompagner les entreprises dans la prévention des risques chimiques
- Evaluer et informer sur le risque CMR dans les entreprises
- Evaluer de manière quantitative les expositions professionnelles par de la métrologie atmosphérique et biométrologie.
- Promouvoir et développer des outils destinés à aider les entreprises dans leur démarche d'évaluation des risques chimiques (PRST 4 action 2 – OBOP2)
- Développer et déployer des compétences auprès des préventeurs ASTIL 62 et des enseignants des centres d'apprentissages du territoire (Poursuite du PRST3 => PRST 4 action1 – OBOP2)

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHE

L'exposition aux risques chimiques représente la deuxième cause de maladies professionnelles reconnues après les TMS et la première cause de décès.

Près de 11 % de la population active (soit 2,7 millions de salariés) déclare être exposée dans son travail à au moins un agent chimique cancérigène (source : Dares 2021- chiffres 2017) et 4,8 millions de tonnes d'agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction seraient utilisées annuellement en France (source : INRS 2005). Parmi les salariés exposés, plus de 1 sur 2 travaille dans des établissements de moins de 50 salariés.

Constats issus du Cotech risque chimique/OBOP 2 du PRST4 :

- Les TPE et PME ont moins de moyens que les grandes entreprises pour mettre en œuvre des démarches de prévention primaire du risque chimique.

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Réalisation d'Actions en Milieu de Travail en prévention primaire sur la thématique du risque chimique, à la demande des entreprises, des acteurs institutionnels ou des collaborateurs ASTIL 62

- Ciblage et priorisation selon la taille d'entreprise et le secteur d'activité
- Ciblage selon les indicateurs de sinistralité données par les entreprises
- Ciblage selon les données de la surveillance de l'état de santé des salariés transmises par ASTIL 62

Intervention selon :

- Les résultats des actions en milieu de travail réalisés par l'équipe pluridisciplinaire et/ou les préventeurs d'ASTIL 62
- Les évolutions scientifiques en amont priorisées par le pôle d'expertise GARC
- Les demandes transmises par l'entreprise sous validation du médecin du travail
- Les projets transversaux validés par la CMT

CIBLES

- Entreprises d'ASTIL 62
- Priorité accordée aux TPE/PME de moins de 50 salariés
- Priorité accordée aux secteurs d'activité impactés par une évolution réglementaire et/ou scientifique
- Priorité accordée aux projets transversaux validés par la CMT

PARTENARIATS

COTECH RC PRST4, ISTNF, Association TOXILIST, INRS, Centre Hospitalier universitaire de Grenoble, laboratoires toxicologiques

INDICATEURS

- Evaluation du RC / Développement des outils
 - Nombre d'interventions réalisées en entreprise de – 50 salariés ;
 - Nombre de fiches de données de sécurité analysées par l'outil TOXILIST ;
 - Nombre d'entreprises accompagnées pour l'outil SEIRICH ;
- Risque CMR
 - Nombre d'entreprises et de salariés sensibilisés ;
 - Nombre de substitutions aux CMR réalisées ;
 - Nombre d'actions réalisés à l'issue du compte rendu TOXILIST pour le risque CMR
- Surveillance de l'état de santé
 - Nombre de recherches bibliographiques
 - Nombre d'entreprises concernées ; Nombre de salariés évalués ; Nb de prélèvements réalisés
- Montée en compétences
 - Nombre d'atelier réalisés,
 - Nombre de personnes formées ;
 - Résultats des questionnaires de satisfaction
- Nombre d'interventions réalisées sur le risque chimique chez les entreprises de – 50 salariés
- Volume horaire d'AMT en entreprise liées au risque chimique
- Indicateurs de sinistralité (AT/MP, inaptitudes) liés au risque chimique sur le territoire

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Montée en compétences
- Mise en place des acquis dans les Actions en Milieu de Travail
- Evolution du nombre d'interventions réalisées sur le risque chimique à l'initiative du SPSTI, en particulier chez les entreprises de – de 50 salariés
- Evolution des indicateurs de sinistralité dans les entreprises adhérentes
- Bilan annuel

Nombre d'interventions réalisées sur le risque chimique dans les entreprises de – 50 salariés :

Année	Dossier AMT (Données Pulse) : ² Analyse FDS, accompagnement RC, Intervention toxico, GARC, métro atmo, métro polluants, conseil substitution produit
2023	83
2024	39
2025	131

Volume horaire d'AMT en entreprise liées au risque chimique :

Année	Volume horaire AMT (Données Pulse) : ² Analyse FDS, accompagnement RC, Intervention toxico, GARC, métro atmo, métro polluants, conseil substitution produit
2023	185 h
2024	153 h
2025	207 h

Indicateurs de sinistralité (AT/MP, inaptitudes) liés au risque chimique sur le territoire

Voir données de l'atlas CARSAT

Fiche action n°6 :

PRÉVENTION DES RPS SALARIÉS ET EMPLOYEURS

Objectif général :

- L'objectif central est de contribuer à la diminution de la sinistralité associée aux RPS dans les entreprises adhérentes d'ASTIL 62.

Objectifs spécifiques :

- Promouvoir les actions de prévention primaire sur les RPS dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Développer les actions de prévention primaire : sensibiliser, accompagner et outiller les entreprises.
- Analyser la situation individuellement et la réorienter auprès d'associations et dispositifs d'aide (AMAROK)
- Promouvoir la bonne santé des entrepreneurs pour prévenir le risque d'un épuisement récurrent (AMAROK)

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

AMAROK : suite à la loi du 2 août 2021 concernant la réforme des services de prévention et de Santé Au Travail Interentreprises (SPSTI), les 3 millions de chefs d'entreprise français peuvent désormais bénéficier d'un suivi de santé.

RPS : Les troubles psychosociaux reconnus par le C2RMP* ont été multipliés par 10 ces 10 dernières années. (information dans le PRST 4).

Le PRST 4 oriente comme risques prioritaires, les risques psychosociaux.

- Augmentation des inaptitudes pour souffrance au travail (....)

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

1. Action pour les employeurs

Suite au questionnaire du dispositif Amarok, faire prendre conscience aux employeurs des ressources existantes et des démarches à entreprendre : état des lieux, prise de conscience de l'état de santé, suivi à 3 mois.

Méthode de contribution :

Nourrir l'observatoire AMAROK

2. Action de prévention des RPS pour les adhérents et les salariés

Réalisation d'Actions en Milieu de Travail en prévention primaire sur la thématique des RPS, à la demande des entreprises, des acteurs institutionnels ou des collaborateurs ASTIL 62.

Ciblage et priorisation selon la taille d'entreprise et le secteur d'activité.

Utilisation du dépistage de situations de travail potentiellement à risques d'exposition des salariés aux RPS issu du suivi de santé et via la réalisation de la Fiche Entreprise.

Veille média (revue de presse, évolution du droit du travail, évolution des métiers ...) permettant de cibler et d'accompagner les entreprises dans les changements organisationnels en lien avec les facteurs favorisant les RPS

PARTENARIATS

Observatoire AMAROK

CIBLES

- Employeurs adhérents à ASTIL 62
- Entreprises accordées aux TPE/PME de moins de 50 salariés d'ASTIL 62

CRITÈRES D'ÉVALUATION

AMAROK : taux comparatif de l'année n et n+1

Evolution du nombre d'interventions réalisées sur les RPS, en particulier chez les – de 50 salariés

INDICATEURS

AMAROK :

nombre d'employeurs entrés dans le dispositif : 28

Année	Demande de prise en charge	Prise en charge effectuée
2023	18	11
2024	5	2
2025	9	6

Nombre d'interventions réalisées sur les RPS dans les entreprises de – 50 salariés :

Année	Dossiers AMT
2023	18
2024	24
2025	25

Volume horaire d'AMT en entreprise liées aux RPS :

Année	Demande de prise en charge
2023	111h
2024	113,75h
2025	203,75h

Fiche action n°7 :

PRÉVENTION DES CHUTES

Objectif général:

- Diminuer le nombre d'accidents du travail liés à des chutes de hauteur et de plain pied

Objectifs spécifiques :

- Développement d'une culture de prévention chute de hauteur et de plain pied dans les entreprises du BTP
- Diagnostic du risque des chutes de hauteur et de plain pied des entreprises du BTP les plus vulnérables (action issue du CoTech PRST4)

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

Motif(s) du choix de cette action :

Il s'agit d'une poursuite du PRST3 du fait d'accidents du travail fréquents graves voire mortels, liés à des chutes de hauteur.

Chiffres PRST4 :

- 1 accident du travail sur 4 en Hauts-de-France est lié à une chute de hauteur ou de plain-pied
- 12,6 % des chutes de hauteur surviennent dans la construction, secteur pesant 7 % des emplois
- 2/3 des coûts directs et indirects de la sinistralité sont attribués aux chutes de hauteur

L'enjeu : favoriser la diffusion d'un haut niveau de culture prévention du risque de chute de hauteur.

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

1. Formation de personnes ressources aux outils PRST4 :

Dans le cadre du COTECH il y a un premier niveau de formation d'IPRP référents, avec une formation à la démarche du diagnostic de risques de chutes sur chantier, une formation sur l'utilisation des outils à destination des employeurs et des salariés.

2. Actions pour les employeurs et les employés :

- La mise en place du diagnostic sur les chantiers, acculturation des employeurs et sensibilisation des salariés.
- Pour le diagnostic de chantiers, ce sont les questionnaires / grille de diagnostics à utiliser lors de visites de chantiers

Ces diagnostics sont ensuite transmis à l'OPPBTP.

Pour les sensibilisations auprès des salariés dont les apprentis : quizz box, vidéo, chasse aux risques

Bilan de la sinistralité à réaliser 6 mois après le diagnostic et les sensibilisations ; avec l'entreprise par appel téléphonique.

PARTENARIATS

Partenaires : OPPBTP, DREETS, CARSAT

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Diminution du nombre d'accidents du travail (comparaison avec les chiffres du début de l'action) liés à des chutes de hauteur et de plain pied
- Evolution des indicateurs

CIBLES

- Les entreprises du BTP prioritairement celles de -50 salariés
- 20 diagnostics à réaliser
- Les jeunes apprentis du BTP (CFA)

MOYENS DE CIBLAGE

Pour le moment, à partir des FE réalisées, des entreprises de charpente/couverture plus ou moins peinture et travaux de façade, mettant en évidence un nombre important d'accidents de travail avec chutes de hauteur.

Dans l'idéal, le ciblage devrait se faire par rapport aux chiffres détaillés de sinistralités de la CARSAT Hauts-de-France

INDICATEURS

- Nombre de FE des entreprises ciblées réalisées
- Nombre de diagnostics réalisés : x/20
- Nombre d'employeurs sensibilisés : x/20
- Nombre de salariés sensibilisés dont jeunes apprentis
- Volume horaire d'AMT en entreprise

AXE 1 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Année	FE dans les entreprises ciblées (Code NAF : 43.91A et B)	Diagnostic PRST4	Employeurs sensibilisés	Salariés sensibilisés dont jeunes apprentis	
2023	9	2 (LBS ; Eurovia Etaples)	0	415 salariés sensibilisés 3 à 4 journées de sensibilisations par an entre 2023 et 2024	28h
2024	5	5 (Eurovia Calais, Cote d'Opale construction, CMI, Charles Delattre, L2D2)	5		26h
2025	11	3 (Lignier, Meunier, Baillet Jonathan)	1		5h

Action clôturée avec la fin du PRST4.

Fiche action n°8 :

PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES

Objectifs :

- Sensibiliser les employeurs à leurs obligations réglementaires en matière de prévention des addictions (DUERP), leur apporter des conseils en matière de prévention de ces addictions en milieu de travail et les informer des ressources existantes.
- Accompagner les salariés à une prise de conscience des conduites addictives, leur apporter une meilleure connaissance dans ce domaine et leur permettre le développement de certaines compétences psychosociales pour apprendre à se positionner en milieu de travail

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

Nécessité de prévenir l'évolution vers la dépendance et la survenue d'accidents du travail liés à la prise de substances psychoactives. Les conséquences sur le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle représentent un enjeu majeur de santé publique et de santé au travail, du fait :

- De prévalences élevées de consommation de SPA et de leurs conséquences en matière de Santé et Sécurité au Travail (accidents du travail, absentéisme, problèmes relationnels, licenciements, coûts social)
- De facteurs professionnels qui favorisent la consommation : l'organisation et les conditions de travail
- De secteurs particulièrement touchés dont l'hébergement et la restauration (alcool à disposition, pause cigarette, rythme soutenu lors du coup de feu) ; le secteur de la pêche (risques professionnels multiples).

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Périmètre de l'action :

1. Action pour les employeurs
2. Actions pour les salariés

Descriptif synthétique de la démarche :

La démarche se structure en 3 volets :

- Le premier volet concerne les employeurs et vise à les sensibiliser par le biais de petits déjeuners "addictions" auprès des adhérents

Méthode de contribution et moyens :

- Actions de sensibilisation en entreprise
- Création d'un power point pour les petits déjeuners addictions à l'intention des employeurs
- Fiches de conduites à tenir à l'intention des employeurs
- Mise à jour et création des documents pour les petits déjeuners

PARTENARIATS

ARACT présentation d'un outil SAFETY BOX

INDICATEURS

Année	Salariés dépistés pour des conduites addictives au cours d'une visite	Nb de DUERP Hôtellerie Restauration avec un volet addictions	Jeunes apprentis sensibilisés	Volume horaire AMT en entreprise
2023	Non requêteable	1	Non requêteable	148
2024	Non requêteable	0	Non requêteable	63
2025	Non requêteable	0	Non requêteable	20

Année	Nb de petits déjeuners proposés	Nb de personnes présentes	Nb d'entreprises représentées	Nb d'actions faites à posteriori des petits déjeuners
2025	3	54	43	148
2024	3	février 9 Rdf en mars Bsm en Avril	7	

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Le taux d'interventions réalisées par le GAPA en entreprise résultant d'un diagnostic de situation
- Evolution du nombre de salariés dépistés

CIBLES

- Les employeurs et les salariés

AXE 1 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

	2023	2024	2025
Volume horaires d’AMT en entreprise	148	63	20
Nombre de jeunes apprentis sensibilisés	Action non faites	Action non faites	Action non faites
Nombre de DUERP du secteur de l’hôtellerie-restauration qui comportent un volet prévention des addictions	1	0	0
Nombre de salariés dépistés pour des conduites addictives au cours d’une visite	Action non faites	Action non faites	Action non faites
Nombre de petits déjeuners organisés	X	X	3

Fiche action n°9 :

LE TRAVAIL EN HORAIRES ATYPIQUES

Objectif général :

- Sensibiliser les employeurs et les salariés aux effets de l'organisation en horaires atypiques sur la santé et la sécurité des individus

Objectifs spécifiques :

- Sensibiliser les employeurs aux différents modèles d'organisation en horaires atypiques et à leurs impacts sur la santé de ses salariés
- Sensibiliser aux bonnes pratiques pour un sommeil de qualité malgré le décalage du cycle circadien avec l'activité
- Informer les salariés sur les règles d'hygiène alimentaire en horaires atypiques

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

Les salariés en horaires atypiques (postés et de nuit), du fait de leur décalage d'activité avec le cycle circadien, sont plus particulièrement sujets :

- A des troubles du sommeil
- A une augmentation des facteurs de risques cardiovasculaires
- A développer certains cancers
- A la survenue d'Accidents du Travail et de trajets domicile-travail

En 2023, première reconnaissance officielle en Maladie Professionnelle chez une salariée d'un cancer du sein lié au travail de nuit.

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Périmètre de l'action : adhérents ASTIL 62

Descriptif synthétique de la démarche : information auprès des équipes (Médecins du travail, IDEST, AST, ...), listing des entreprises concernées, contact employeur

Méthode de contribution et moyens : sous forme de journée « sécurité » ; sous forme d'actions en milieu de travail chez les adhérents

INDICATEURS

- Nombre de salariés sensibilisés
- Nombre d'Actions en Milieu de Travail (AMT)
- Volume horaire d'AMT en entreprise

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Évolution du nombre de salariés sensibilisés
- Évaluation de l'impact de l'action en entreprise pour chaque action réalisée
- Bilan annuel

CIBLES

Salariés en horaires atypiques (industries (mécanique, agro-alimentaire, ...) ; sécurité, médico-social, ...) + direction de ces entreprises

Année	Nb salariés sensibilisés	Nb AMT	Volume horaire AMT
2023	0	0	0
2024	Non requérable	2	9,5h
2025	0	Non requérable	0

Fiche action n°10 :

RÉORGANISATION DU SUIVI DE SANTÉ DES SALARIÉS

Objectif général :

- Répondre à notre mission réglementaire de suivi individuel des salariés des entreprises adhérentes en optimisant les ressources actuelles du service

Objectifs spécifiques :

- Mettre en place l'organisation des équipes locales pour réaliser le suivi de santé sur la base du protocole défini dans le cadre du projet de réorganisation N2OPi
- Recentrer les visites réalisées par les Médecins du Travail sur les visites à enjeu avec décision médicale
 - Priorité 1 : VM* de reprise / pré reprise / demande salarié / demande employeur
 - Priorité 2 : Embauche SIR* / Embauche SIA* - Travailleurs Handicapés (TH)
 - Priorité 3 : VIP*
- Expérimenter des outils d'organisation et de communication pour optimiser les ressources administratives et médicales (test questionnaire de ciblage de pré-reprise)

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

Motifs du choix de cette action :

Il s'agit de repenser le suivi individuel tout au long de l'activité du salarié, au regard :

- Des évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 et de son décret d'application paru en avril 2022 :
 - Ajout d'une visite de mi-carrière
 - Ajout d'une visite de fin d'exposition
 - Ajout d'une visite de fin de carrière
- De la contraction en ressources médicales

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Définition de l'organisation d'une équipe dimensionnée par le nombre de salariés suivis (médecins, IDEST, AEP)

Filtrage des visites de pré-reprise et visites d'embauche pré-SIR, par mise en application du protocole IDEST

Mise en place de réunions d'équipe et de temps d'échange animés par le MdT*, pour :

- Identifier et flécher les visites,
- Cibler l'intervenant pour les Études de poste
- Accompagner et développer des compétences des membres de l'équipe locale

Expérimentations d'une organisation autour d'un médecin référent de secteur

Référentiel de compétences IDEST en amont du protocole de délégation

PARTENARIATS

ISTNF* ; Société Française de Médecine du Travail

INDICATEURS

- Nombre et types de visites déléguées aux IDEST
- Taux de retard des visites réglementaires demandées en début d'année
- Taux de retard des visites réglementaires demandées en fin d'année

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Évolution du taux annuel de visites déléguées
- Évolution du taux de retard des visites réglementaires demandées

Année	Nombre et type de visites déléguées aux IDEST	Retard début d'année	Retard fin d'année
2023	Non requêttable	Non requêttable	Non requêttable
2024	Non requêttable	Non requêttable	Non requêttable
2025	Non requêttable	Non requêttable	Non requêttable

*ISTNF = Institut de Santé au Travail de Nord de la France

Fiche action n°11 :

ACCOMPAGNEMENT SANTÉ TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES

Objectifs :

- Proposer une organisation efficace du suivi de ces salariés sur un mode collectif pour les visites hors SIR.
- Informer les salariés sur le rôle et les missions du SPSTI.
- Sensibiliser les intérimaires et les saisonniers aux risques professionnels encourus.
- Apporter des conseils en matière de prévention de protections individuelles et collectives.

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

Motif(s) du choix de cette action :
Les articles D.4625-22 et 23 du Code du travail.

Population intérimaire :

Étude Régionale EVREST, ISTNF, PST et Université de Lille, représente 9,5% de salariés en 2017 avec une progression de recours à l'intérim de + 7,3% sur un an pour les ouvriers qualifiés et + 10,3% pour les ouvriers non qualifiés (mars 2018). Le nombre d'accidents du travail et de décès sur le lieu de travail est respectivement de 1,4 et 1,5 fois plus important chez les intérimaires que sur l'ensemble des salariés.

Ils sont plus nombreux en horaires décalés, en horaires irréguliers, en travail de nuit. Les contraintes physiques sont très nettement augmentées en gestes répétitifs et en station debout prolongée.

Ils ont plus d'atteinte sur la zone dorso-lombaires et de l'épaule. 12% n'ont eu aucune information sur les dangers aux risques de la mission. 48% sont considérés comme des salariés précaires.

Population des saisonniers :

Le secteur du Montreuillois est une zone touristique, employant beaucoup de saisonniers dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et les campings. Les visites individuelles sont difficiles à mettre en place : contrat court, poste peu qualifié, arrivées groupées en début de saison. Proposition dans le Code du travail, d'action de prévention et de formation collective.

Chiffres ASTIL (01/01/2020 - 31/12/2022) :

- 8 918 salariés intérimaires suivis : dont 9 815 visites
- 2 075 salariés déclarés saisonniers

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Périmètre de l'action :

1. Action pour les salariés des agences intérimaires
2. Action pour les salariés saisonniers

Étapes préparatoires :

- Prise de contact avec les SST pratiquant déjà les Actions de Sensibilisation aux Risques Professionnels et de Prévention collectives.
- Contact avec les agences intérimaires et la branche professionnelle du tourisme.
- Paramétrage du logiciel métier (création ou mise à jour d'une nouvelle visite ASRPP).
- Réalisation d'une « feuille de route » pour le déroulé de l'action (moyens et planning).
- Choix de ciblage des populations ou mailing général aux adhérents concernés.
- Actions de Sensibilisation aux Risques Professionnels et de Prévention collectives Organisation en session.
- Attestations de suivi de santé délivrée

MÉTHODE DE CONTRIBUTION

Animation par les équipes d'ASTIL

MOYEN

Mailing d'information, salles de réunion, supports...

CIBLES

- Les intérimaires
- Les salariés ayant un contrat saisonnier :
 - En surveillance individuelle simple peu importe la durée du contrat.
 - En surveillance individuelle renforcée (SIR) pour les contrats de moins de 45 jours.

PARTENARIATS

- Acteurs : Mutuelle des intérimaires
- Partenaires : Agences d'intérimaires, branche professionnelle du tourisme

INDICATEURS

- Nombre d'actions mises en place
- Nombre d'attestations de suivi de santé délivrées
- Résultat d'un questionnaire de satisfaction auprès des salariés et des entreprises

CRITÈRES D'ÉVALUATION

Fiche Action / Fiche Annexe

Année	Nb sessions	Nb attestations délivrées	Questionnaire de satisfaction
2023	Non concerné	Non concerné	Non concerné
2024	Non concerné	Non concerné	Non concerné
2025	14 sessions (AFP)	99 salariés formés	67 répondants ; note globale 9,5/10

Fiche action n°12 :

ACCOMPAGNEMENT SANTÉ TRAVAIL DES APPRENTIS

Objectifs :

- Assurer le suivi santé-travail des apprentis des adhérents d'ASTIL
- Réduire le taux d'accidents du travail chez les apprentis
- Améliorer le pourcentage de visites réalisées chez les apprentis
- Promouvoir l'acculturation à la prévention primaire dès la formation initiale
- Informer sur les droits en santé travail et sur les missions des SPSTI

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

Motif(s) du choix de cette action :

Le taux d'accidents du travail des apprentis (surtout dans le BTP et l'hôtellerie-restauration) est 4 fois plus élevé que celui de la population salariée générale (source ISTNF).

- 58 % des apprentis en CFA répondent avoir eu un accident du travail dont 72% disent ne pas l'avoir déclaré (Enquête MALCO* HDF, 2022).
- 40 % des apprentis déclarent ne pas avoir bénéficié de leur VIP (Enquête MALCO* HDF, 2022).

Or, plus de 3000 apprentis relèvent d'un suivi santé travail par ASTIL et ne sont pas systématiquement inscrits par leur employeur. Un dispositif spécifique de suivi adapté à cette population est proposé.

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Périmètre de l'action :

- Adhérents ASTIL embauchant des apprentis

Descriptif synthétique de la démarche :

- Sensibilisations collectives des apprentis sur la dimension santé et sécurité au travail.

MÉTHODE DE CONTRIBUTION

Animation par les équipes d'ASTIL

- Convention avec la MALCO HDF : actions partenariales de sensibilisation et co-financement de la formation santé travail d'une infirmière ISTA par ASTIL, rédaction d'un protocole de délégation infirmier des VIP.
- Participation au PRST4 « Accueil du nouvel arrivant »

CIBLES

Les apprentis et leurs employeurs

PARTENARIATS

- MALCO HDF
- PRST4

CALENDRIER

2023-2024 : réalisation et distribution du guide de bonnes pratiques ; déploiements des ateliers « accueil nouvel arrivant » à destination des employeurs (action PRST4).

2024 : déploiement des VIP, actions de sensibilisation collectives à destination des apprentis, remise des documents d'information et d'engagement par le CFA aux employeurs.

2023 : 7 VSA

2024 : 8 VSA

2025 : 7 VSA

	2022	2023	2024	2025
Nombre de visites apprentis faites	79	160	579	1043

INDICATEURS

- Nombre de VIP réalisées par l'infirmière ISTA- action non faites
- Résultats aux questionnaires de fin de séance sensibilisation santé – sécurité au travail – action faites par MALCO pas de retour
- Nombre d'employeurs ayant signé le document d'information et d'engagement – action non faites
- Nombre d'AT chez les apprentis – non requérable
- Pourcentage d'apprentis ayant bénéficié d'un accueil sécurité adapté à leur arrivée en stage dans l'entreprise – non requérable
- Nature des informations apportées par filière professionnelle et taux d'apprentis ayant reçu ces informations par filière de formation – action non faites

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Augmentation du taux d'apprentis bénéficiant de leur VIP
- Augmentation du nombre d'employeurs signant le document d'information et d'engagement – action non faites
- Diminution du nombre d'AT survenus chez les apprentis et/ou augmentation du pourcentage d'AT déclarés/AT survenus

AXE 2 : SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

	Nb de visites saisonniers faites	AFP saisonnier	Nb de VM apprentis	Nb de VM intérimaires
2022	X	X	79	2829
2023	X	X	160	3086
2024	X	X	579	2871
2025	416	14 sessions, soit 99 salariés	1043	2384
Nombre de petits déjeuners organisés	X	X	3	

AXE 3 : PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP) ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Fiche action n°13 :

SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS À LA PDP

Objectif général :

- Promouvoir les mesures d'accompagnement à la prévention de la désinsertion professionnelle auprès des employeurs

Objectifs spécifiques :

- Susciter le contact et l'ouverture du dialogue avec les employeurs sur les mesures existantes en PDP
- Mesurer l'impact à 1 an de la stratégie

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHÉ

Participation à l'action « Information / sensibilisation des entreprises pour le retour et le maintien en emploi en cas d'arrêt de travail long des salariés », inscrite au PRST4, à travers la passation d'un questionnaire support au dialogue et à l'information sur la PDP. Action animée par l'ISTNF.

A ce jour cette action ne sera pas reprise dans le PRST 5 mais restera un support de prévention de la Désinsertion Professionnelle

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Périmètre de l'action :

- Tous les secteurs d'ASTIL

Descriptif synthétique de la démarche :

- Organisation du déploiement de la passation du questionnaire sur chaque secteur :
 - Repérage des entreprises ciblées par secteur (extraction via le logiciel métier)
 - Information des équipes de secteur de la démarche à engager via une formation théorique et pratique par un accompagnement d'un membre de la CPDP
 - Accompagnement de l'équipe si nécessaire – Définition d'une stratégie de passation
- Inscription de l'AMT par l'intervenant dans le logiciel métier
- Saisie des résultats par la cellule PDP

Méthode de contribution :

Information et accompagnement des équipes par la CPDP

CIBLES

- Les entreprises de 11 à 49 salariés suivies par ASTIL 62 : 1444 entreprises (extraction du logiciel métier le 01.03.2023)
- Toutes les entreprises suivies par ASTIL

PARTENARIATS

ISTNF – Présence – PRST4

CALENDRIER

- Déploiement des questionnaires en présentiel entre le 01/04/2023 et le 31/12/2023 avec saisie au fur et à mesure (T0)
- Nouvelle passation du même questionnaire à 1 an par téléphone entre 01/04/2024 et 31/10/2024 (T1)
- Analyse descriptive des données T0 prévue en janvier 2024 par l'ISTNF
- Analyse comparative entre T0 et T1 prévue à partir de novembre 2024 par l'ISTNF
- Fin de l'étude le 31/12/2025

INDICATEURS

- Chiffres donnés par l'ISTNF à chaque service
- Nombre de questionnaires réalisés

	2023	2024	2025
Grilles E0	1453	118	32
Grilles E1 (appel 1 an après)	0	83	2

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Analyse comparative T0 / T1

➤ FICHE ACTION CLÔTURÉE, FIN DE L'ÉTUDE AU 31 DÉCEMBRE 2025.

AXE 3 : PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP) ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Fiche action n°14 :

DÉVELOPPEMENT DU PARTENARIAT DE LA PDP

Objectif général :

- Consolider le travail partenarial de la CPDP

Objectifs spécifiques :

- Améliorer la communication avec les médecins conseils du territoire
- Poursuivre la coopération avec France Travail et l'UGECAM
- Développer l'information à destination des médecins traitants
- Améliorer la communication entre les Services de l'assurance maladie

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DÉMARCHE

C'est la poursuite d'une démarche à l'œuvre depuis la création du groupe PDP. La CPDP d'ASTIL 62 est une interface entre le monde du travail (salariés et employeurs) et les partenaires extérieurs qui œuvrent à la prévention de la désinsertion professionnelle : CPDP de la CPAM, France Travail, médecins traitants, CARSAT, MDPH, CAP EMPLOI, COMETE France, UGECAM... La connaissance mutuelle des prérogatives / contraintes des différents partenaires, ainsi qu'une fluidification de la communication entre eux est un facteur indispensable à l'anticipation de la désinsertion professionnelle.

DESCRIPTIF SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION

Périmètre de l'action :

CPAM + France Travail + médecins généralistes du bassin géographique des entreprises suivies par ASTIL 62

Descriptif synthétique de la démarche :

- Réunions avec les médecins conseils
- Organisation de rencontres sur le thème de la PDP avec les médecins généralistes

Méthode de contribution et moyens :

Renforcement de l'équipe avec la création de 2 postes à forte composante partenariale : Une assistante de service sociale depuis le 01/09/2025 et une chargée d'accompagnement socio professionnelle depuis le 01/05/2023

PARTENARIATS

Pour les rencontres avec les généralistes : chargée de projet + chargée de mission RH + Médecin chargée de missions + membres de la CPDP ASTIL 62

CALENDRIER

- Réunions avec les médecins conseils en partenariat avec l'ISTNF
- Réunions d'information à destination des généralistes : démarrage en avril 2023. 1ère session en Septembre 2023

INDICATEURS

- Nombre de généralistes informés + questionnaires d'information avant/après
- Nombre de réunions réalisées avec les différents partenaires

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Évolution du nombre de médecins généralistes informés
- Analyse qualitative des questionnaires d'information

CIBLES

- Médecins conseils – CPDP de la CPAM – Médecins généralistes

➤ CETTE FICHE EST À CLÔTURER : DÉMARRAGE DE L'ACTION EN AVRIL 2023 AVEC UNE 1ÈRE SESSION SUR BOULOGNE EN SEPTEMBRE 2023.



CHAPITRE 4

PLAN D' ACTIONS

2026-2027

CHAPITRE 4 – PLAN D’ACTIONS 2026–2027

Le bilan du plan d’actions mené sur la période 2023–2025 a permis d’identifier certaines limites, notamment en matière de lisibilité des orientations stratégiques, soulignant la nécessité de les simplifier et de disposer d’indicateurs de pilotage plus opérationnels.

Par ailleurs, les nouvelles possibilités de requêtes offertes par le logiciel métier récemment déployé ont permis de proposer des orientations stratégiques plus lisibles et plus engageantes, au plus près des besoins des adhérents et des enjeux de la certification, en mettant notamment l’accent sur les axes d’amélioration en prévention primaire et leur impact sur le suivi de santé.

**AXE STRATÉGIQUE N°1 :
CRÉER OU APPROFONDIR LA CULTURE DE LA
PRÉVENTION PRIMAIRE AUPRÈS DES ENTREPRISES**

**AXE STRATÉGIQUE N°2 :
POURSUIVRE LA SURVEILLANCE DU SUIVI DE SANTÉ DES
SALARIÉS**

**AXE STRATÉGIQUE N°3 :
POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION DE
LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE**

**AXE STRATÉGIQUE N°4 :
THÉMATIQUE : NOUVEAUX ADHÉRENTS**

AXE STRATÉGIQUE N°1

CRÉER OU APPROFONDIR LA CULTURE DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Dans le cadre de l'offre socle en prévention des risques professionnels, la réalisation et la mise à jour régulière de la fiche d'entreprise constituent une action prioritaire.

Actualisée au minimum tous les quatre ans, elle garantit pour chaque adhérent une évaluation fiable et actualisée des risques professionnels.

Réalisée par un préventeur du SPSTI, cette démarche permet d'assurer une analyse exhaustive des expositions professionnelles des salariés suivis par ASTIL et d'accompagner efficacement l'adhérent dans la structuration et l'amélioration de sa politique de prévention.

Une attention particulière est portée aux structures de moins de 10 salariés, qui disposent souvent de moins de ressources internes en matière de prévention et pour lesquelles l'accompagnement du SPSTI revêt un enjeu majeur.

Action :

Réaliser l'évaluation des risques en entreprise, notamment par l'établissement ou la mise à jour de la fiche d'entreprise dans les délais réglementaires

Indicateur (PADOA)		2025	2026	2027
% FE à jour au 31.12 de l'année	Tous les adhérents	43%		
	Adhérents 10 salariés et moins	36%		

Objectif(s) :

- Augmenter progressivement (au moins + 15% par an) le nombre d'adhérents ayant une FE à jour
- Augmenter progressivement (au moins + 15% par an) le nombre d'adhérents de 10 salariés ou moins ayant une FE à jour

La Fiche d'Entreprise trouve pleinement sa traduction opérationnelle dans la mise en place d'un plan d'actions de prévention.

Particulièrement pour les entreprises de moins de 50 salariés, le SPSTI accompagne l'employeur dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées aux besoins identifiés, afin de transformer l'évaluation des risques en mesures concrètes et hiérarchisées.

Cet accompagnement contribue à structurer une dynamique de prévention durable, étant entendu que la responsabilité de définir et de mettre en œuvre ces actions incombe exclusivement à l'employeur.

Pour améliorer cet accompagnement, ASTIL 62 s'est dotée d'un logiciel dédié à la prévention : MAP, en février 2026. Celui-ci comprend un tableau de suivi spécifiquement dédié au suivi des mesures de prévention issues de la FE.

AXE STRATÉGIQUE N°1

CRÉER OU APPROFONDIR LA CULTURE DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Action :

A partir du 2ème semestre 2026, établir un plan d'actions avec des préconisations personnalisées à l'issue de la réalisation de la FE, particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et moins

Indicateur (PADOA + MAP)	2025	2026	2027
% d'adhérents de 50 salariés et moins ayant bénéficié d'un plan d'actions à la suite de la FE	Non requêteable		

Objectif(s) :

- A partir du S2 2026, 100% des FE de moins de 50 salariés ont un plan d'actions personnalisé

En plus de la réalisation de la FE, l'offre socle implique les SPSTI dans la réalisation d'au moins une action de prévention primaire, au moins une fois tous les 4 ans par adhérent.

Cette action de prévention peut se traduire entre autres par des conseils pour aménager ou améliorer les postes de travail, un accompagnement spécifique sur un risque professionnel, ou des actions de sensibilisation collectives à la prévention.

Les Actions en Milieu de Travail réalisées par ASTIL 62 s'inscrivent pleinement dans cette démarche.

Action :

Réaliser au moins une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans pour chaque adhérent

Indicateur (PADOA, retrait des adhérents non éligibles)	2025	2026	2027
% d'adhérents ayant bénéficié d'au moins une action de prévention primaire de moins de 4 ans	48%		

Objectif(s) :

Augmenter progressivement (au moins + 15% par an) le nombre d'adhérents ayant bénéficié d'au moins une action de prévention primaire de moins de 4 ans

AXE STRATÉGIQUE N°2 : POURSUIVRE LA SURVEILLANCE DU SUIVI DE SANTÉ DES SALARIÉS

Le suivi individuel de l'état de santé constitue l'une des missions essentielles du SPSTI. Il vise à prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, en assurant un suivi adapté aux risques auxquels ils sont exposés.

Ce suivi se traduit notamment par la réalisation des visites et examens réglementaires (visite d'information et de prévention, examen d'aptitude, visites périodiques, visites de reprise ou de pré-reprise, visite mi-carrière, visite fin carrière), organisés selon la nature des risques et la situation individuelle du salarié, et également des visites à la demande.

Action :

Réaliser les visites et examens réglementaires pour tous les salariés des entreprises adhérentes

Indicateur	2025	2026	2027
% de salariés à jour de leur suivi au 31.12 de l'année N	65% (au 17.02.26)		

Objectif(s) :

- Augmenter progressivement (au moins + 10% par an) le pourcentage de salarié à jour de leur suivi

Action :

Répondre aux demandes de visite émises par les adhérents dans les délais réglementaires

Indicateur	2025	2026	2027
Délai de traitement des demandes de visite employeur	3,5 jours (au 17.02.26)		
% des visites de reprise réalisées dans les délais réglementaires	77,4% (au 17.02.26)		

Objectif(s) :

- 100% des visites "demandes employeurs" traitées dans un délai de 7 jours
- Atteindre 100 % des visites de reprises réalisées dans les délais réglementaires

AXE STRATÉGIQUE N°2 : POUR SUIVRE LA SURVEILLANCE DU SUIVI DE SANTÉ DES SALARIÉS

Action :

Répondre aux demandes de visite intérimaires émises par les adhérents

Indicateur	2025	2026	2027
% de visites intérimaires réalisées / aux demandes émises	100 %		

Objectif(s) :

- 100% de visites réalisées / aux demandes émises

Action :

Réaliser des Actions de Formation de Prévention pour les salariés saisonniers

Indicateur	2025	2026	2027
Nombre de salariés vus et d'actions réalisées via le système de l'AFP	99 salariés vus 14 actions 7 salariés / action (en moyenne)		

Objectif(s) :

- Augmenter de 50% par an le nombre de salariés vus tout en maintenant au minimum en moyenne 7 salariés par action

AXE STRATÉGIQUE N°3 : POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle constitue un axe majeur du projet de service du SPSTI. Elle vise à anticiper et prévenir les situations susceptibles de compromettre le maintien en emploi des travailleurs en raison de leur état de santé.

ASTIL 62 mobilise son équipe pluridisciplinaire afin d'identifier précocement les situations de fragilité, d'accompagner les salariés et les employeurs dans la recherche de solutions adaptées (aménagement de poste, adaptation de l'organisation, reclassement) et de favoriser la coordination avec les acteurs du maintien en emploi.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'anticipation, de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels.

Action :

Prendre en charge toutes les orientations internes réalisées et accompagner les salariés dans leurs démarches de prévention de la désinsertion professionnelle

Indicateur	2025	2026	2027
Délai moyen entre la création de la demande et le traitement de la demande	Non requêtable		

Objectif(s) :

- Avoir un délai de traitement moyen de 15 jours maximum pour toutes les orientations internes

Indicateur	2025	2026	2027
% d'accompagnement (hors plan MEE pour inaptitude) ayant abouti à un maintien dans l'emploi (dans l'entreprise)	Non requêtable		
% d'accompagnement (hors plan MEE pour inaptitude) ayant abouti à un maintien en emploi (hors entreprise initiale)	Non requêtable		

Objectif(s) :

- Au moins 15% des accompagnements doivent aboutir à un maintien en ou dans l'emploi

AXE STRATÉGIQUE N°4 : THÉMATIQUE : NOUVEAUX ADHÉRENTS

Pour les nouveaux adhérents, l'offre socle impose la mise en place d'un accompagnement structuré dès l'adhésion au SPSTI. Elle prévoit notamment une évaluation initiale des risques professionnels, un accès au suivi individuel de l'état de santé des salariés, ainsi qu'un appui à la prévention primaire au sein de l'entreprise. Le service doit également proposer des actions d'information et de sensibilisation adaptées aux besoins identifiés. L'objectif est d'assurer, dès l'entrée dans le dispositif, une prise en charge complète et conforme aux exigences réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

Au sein d'ASTIL 62, il y a annuellement entre 500 et 600 nouvelles adhésions.

Action :

Proposer un parcours d'accompagnement adhérent dès l'adhésion

Indicateur	2025	2026	2027
Nombre de rencontres collectives nouvel adhérent réalisées	Non concerné		

Objectif(s) :

- Organiser au moins une rencontre mensuelle par secteur

Indicateur	2025	2026	2027
Nombre de FE réalisées dans l'année d'adhésion	11,8%		

Objectif(s) :

- Atteindre 100% des nouveaux adhérents avec une FE dans l'année d'adhésion à fin 2027



CHAPITRE 5

MOYENS MOBILISÉS

CHAPITRE 5 – MOYENS MOBILISÉS

Afin de mettre en œuvre ce plan d'actions, ASTIL 62 mobilise, au-delà de la compétence de ses collaborateurs, un certain nombre de moyens humains, matériels et organisationnels

DÉVELOPPEMENT DU SYSTÈME D'INFORMATION

Nouvelle version du logiciel métier

Dans une dynamique d'amélioration continue de ses process, ASTIL 62 s'est dotée en fin d'année 2025 d'un nouveau logiciel métier : Padoa.

Ce nouveau logiciel s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue des services pour les adhérents avec un objectif clair : renforcer la qualité de l'accompagnement proposé aux entreprises et aux salariés du territoire.

La dynamique de numérisation des outils a également été marquée en 2025 par la mise en place d'un logiciel dédié à la prévention : MAP. Celui-ci va permettre de renforcer le lien entre l'évaluation des risques faites par les préventeurs d'ASTIL et celles faites par les adhérents, tout en gagnant en efficience pour les préventeurs. La version 2 du logiciel mise en place en février 2026 va nous permettre d'aller plus loin dans l'analyse des données recueillies et dans le suivi des actions préconisées aux adhérents.

SERVICE RELATIONS ADHÉRENTS

Salariés

Un rappel automatique de rendez-vous est envoyé par SMS 3 jours avant la visite médicale. Si la demande de visite est établie par l'employeur, le SMS envoyé au salarié rappelle, la date, l'heure de la visite. Si la demande de visite est établie par le salarié, le SMS rappelle la date, l'heure de la visite et le numéro de téléphone du contact ASTIL 62 en cas de problème. Ce rappel automatique de SMS n'est possible qu'avec l'accord préalable du salarié qui lui sera demandé lors de la visite médicale.

Employeurs

Sur l'espace adhérent disponible sur le portail, il est désormais possible d'exporter le fichier reprenant les dernières dates des visites médicales des salariés. Pour cela, il suffit de se rendre dans l'onglet « état du personnel » puis appuyer sur « exporter les visites ». Depuis 2022, il est possible de demander un rendez-vous, directement depuis votre espace adhérent sur le portail. Pour cela, il suffit de se rendre sur la page d'accueil ou dans l'onglet « état du personnel » puis appuyer sur « demander une visite ».

CONSTITUTION D'UNE CELLULE PDP



L'évolution de la loi du 2 août 2021 donne une importance majeure au maintien en emploi. De ce fait, la transformation du Groupe d'Expertise de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (GPDP) en Cellule de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (CPDP) s'est accompagnée d'une augmentation des ressources internes dédiées : une assistante sociale depuis le 01/09/2025 et une chargée d'accompagnement socio professionnelle depuis le 01/05/2023 et une infirmière Santé Travail a obtenu un DIU en maintien en emploi depuis le 01/10/2024

PARTENARIATS

Dans une santé au travail en constante mutation, ASTIL 62 développe son agilité pour répondre aux évolutions réglementaires.

Elle s'appuie pour cela régulièrement sur l'expertise de partenaires reconnus :

- expertise de l'ISTNF (Institut de Santé au Travail du Nord de la France) présidé par le Professeur Paul FRIMAT pour adapter son organisation
- expertise juridique du Professeur Sophie FANTONI, Professeur de médecine du travail à l'université de Lille, chargée de Master2 droit de la santé et membre de la Société Française de Santé au Travail.

ASTIL 62 a donc pris l'initiative d'engager un cycle de réunions d'informations et d'échanges avec les médecins généralistes inscrits dans les associations de Formation Médicale Continue de son secteur d'exercice, dans l'intérêt du maintien en emploi des salariés.

Dans une démarche de promotion de la santé au travail, ASTIL 62 communique auprès du jeune public, que ce soit dans le but de faire connaître ses missions pour les potentiels futurs professionnels de la santé au travail, ou pour apporter les bases d'une acculturation de la santé au travail auprès des jeunes apprentis.

Interventions IFSI

Depuis quelques années des professionnels d'ASTIL 62 interviennent au sein de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) de BERCK.

Cette intervention vise à faire connaître le métier d'infirmier en santé travail auprès des élèves infirmiers de deuxième année. Un Infirmier Santé Travail présente le service et ses missions, les différents métiers de la santé au travail. Il insiste particulièrement sur le maintien en emploi et la visite de pré-reprise. Un temps d'échange est proposé entre un infirmier en santé travail et les étudiants.





ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

- Médecins vacataires
- États des lieux des bureaux médicaux
- PRST4 – PRST5
- Global répartitions des effectifs chez ASTIL depuis 2017

MÉDECINS VACATAIRES

- 1 Médecin du 23/06 et 30/06/2025
- 1 Médecin du 21/07 au 01/08/2025
- 1 Médecin du 04/08 au 22/08/2025
- 1 Médecin du 01/09 au 12/09/2025

- 1 Médecin du 06/10 au 17/10/2025
- 1 Médecin 12/11 au 21/11/2025

**Soit au total 58 jours d'interventions
de médecins vacataires**



ÉTATS DES LIEUX DES BUREAUX MÉDICAUX

Secteur de Coquelles :

Sites	Cabinet médecin	Cabinet infirmier	AEP	Entreprises	Cabinet médecin
Coquelles	4	4	4	ARMATIS	1
Eurocap	3	7	3	GRAFTECH	1
Ardres	1	1	1	EUROTUNNEL	1
Marquise	1	1	1	SEPD	1
TOTAL	9	13	9	TOTAL	4

Secteur de Boulogne :

Sites	Cabinet médecin	Cabinet infirmier	AEP	Entreprises	Cabinet médecin / IDEST
Centre d'affaires de la Liane	3	3	3	CAPITAINE HOUAT	1
Garromanche	2	2	2	FINDUS	1
Inquéttrie	2	3	2	ESAT OUTREAU	1
Desvres	1	2	1	BIC CONTE	1
				MOWI	1
TOTAL	8	10	8	TOTAL	5

Secteur de Rang-du-Fliers :

Sites	Cabinet médecin	Cabinet infirmier	AEP	Entreprises	Cabinet médecin
Rang-du-Fliers	3	3	3	HOPALE	2
Etaples	2	2	2	VALEO	1
Hesdin	1	2	1	NESTLE	1
TOTAL	6	7	6	TOTAL	4

Concernant Rang du Fliers, 3 des bureaux ont été redistribués

- 1 Bureau infirmier pour l'infirmière de la cellule PDP
- 1 Bureau médecin occupé par Maud de Boncourt, Fabienne Calon et Laurinda Willery pour leur travail administratif
- 1 Bureau AEP pour qui sert pour leurs entretiens.

AXE 1 : PRÉVENTION PRIMAIRE ET CULTURE DE PRÉVENTION

Objectif 1 : Culture de prévention

Objectif 2 : Risques prioritaires

Objectif 3 : Qualité de vie et des conditions de travail

AXE 2 : DÉSINSERTION, USURE PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN EN EMPLOI

Objectif 4 : Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles

AXE 3 : DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Objectif 5 : Approche partagée de la santé (santé au travail, santé publique, santé-environnement)

Objectif 6 : Anticiper les crises

Objectif 7 : Recherche et connaissances

AXE 4 : PILOTAGE ET GOUVERNANCE

- Objectif 8 : Paritarisme et dialogue social
- Objectif 9 : Acteurs et communication
- Objectif 10 : Données en santé au travail

GLOBAL RÉPARTITIONS DES EFFECTIFS CHEZ ASTIL DEPUIS 2017

EFFECTIF GLOBAL

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
TOTAL (HORS INTERNES)	92	98	109	110	110	108	114	130	132

PÔLE MÉDICAL

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PÔLE MÉDICAL	60	61	70	69	65	63	67	70	70
Médecins du travail	20	19	22	23	18	14	12	13	10
Collaborateurs médecins	4	4	4	3	3	2	2	3	3
Médecins de secteur									2
Médecin référent Cellule PDP									1
Médecin PAE									1
Médecins de prévention	1	1	1	1	1	1	1	1	
Médecin chargée de missions							1	1	1
Internes	1	1						1	2
IDEST	10	12	14	15	17	20	26	25	18
Chargée du maintien en emploi / Référent maintien en emploi	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ASST (hors AST)	23	23	28	26	25	25	24	22	24
Infirmier(e) de secteur								2	3
Infirmièr(e) PDP								1	1
Infirmièr(e) diplômé (e) d'état									3

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PÔLE PRÉVENTION	19	21	22	24	26	25	23	32	36
Coordinatrice médicales de projets						1			
Coordinatrice des AST	1	1	1	1	1				
Psychologues du travail	1	2	2	2	2	2	2	3	4
TPRP (ex THS)	4	3	3	4	3	3		6	7
Ergonome	1	1	1	2	4	4	4	4	3
CPRP (ex AST)	12	14	15	15	16	15	13	10	12
Chargé d'accompagnement socio professionnelle							1	1	1
Coordinatrice administrative PDP / Responsable de la Cellule PDP							1	1	1
Ergonome coordinateur							1		
IPRP de secteur							1	1	
TPRP Responsable de service									3
Ingénieur hygiène sécurité								1	
Responsable adjoint du pole prévention								1	
Responsable pole prévention								1	1
THS de secteur								3	
Assistante sociale									1
Expert en prévention des risques professionnels									2
Toxicologue									1

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PÔLE SUPPORT	13	16	17	17	19	20	24	29	28
Chargé(e) de projets	2	1	2	2	2	2	3	3	3
Personnel administratif et technique	8	11	11	11	11	12			
Responsable et chargés de relations adhérents	0	1	1	1	3	3	2	3	3
Coordinatrice de centre	3	3	3	3	3	3	2	1	1
Service RH							4	3	3
Assistante administrative polyvalente							2	2	1
Assistante juridique - Juriste							1	1	1
Assistante de direction							1	1	1
Chargée de conception graphique							1	1	1
Directeur							1	1	1
Responsable de secteur							1	2	3
Responsable des services généraux							1	1	1
Responsable des systèmes d'informations et infrastructures							1	1	
Responsable informatique							1	1	1
Technicien informatique									1
Secrétaires administratives / Assistante administrative							3	3	2
Directrice adjointe								1	1
Gestionnaire des sites inter/intranet et réseaux sociaux - Chargée de communication								1	1
RAF								1	1
Comptable fournisseurs								1	1
Responsable qualité / Chargée de missions qualité								1	1



ANTENNE DE CALAIS

430 Boulevard du Parc – CS 60094
62903 COQUELLES
03.21.85.51.85

ANTENNE DE BOULOGNE-SUR-MER

56 rue Ferdinand Buisson – BP 353
62205 BOULOGNE-SUR-MER
03.21.87.79.00

ANTENNE DE RANG-DU-FLIERS

300 chemin du Petit Bois
ZAC du Champ-Gretz
62180 RANG-DU-FLIERS
03.21.05.17.64