



**SERVICE DE PRÉVENTION  
& DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**  
DE SAÔNE-ET-LOIRE



**RAPPORT D'ACTIVITÉ**  
**2024**

Siège de l'Association MT71 :  
15 Rue Gabriel Lippmann - 71 100 Chalon-sur-Saône  
03 85 97 29 00

# SOMMAIRE



## 1. **Caractéristiques** du Service

4



## 2. **Organisation** et **Fonctionnement**

8



## 3. **Entreprises adhérentes** et **salariés**

15



## 4. Réalisation de l'**offre socle de service**

20



## 5. **Projet de Service**

45



## 6. **Plan d'activité** MT71 2025

49



## 7. **Gestion financière**

51

# PRÉAMBULE PAR LA PRÉSIDENTE

En tant que Présidente du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) MT71, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport d'activité pour l'année écoulée. Ce document retrace les avancées significatives et les défis relevés par notre organisation dans le cadre de notre mission essentielle : la promotion de la santé et de la sécurité au travail au sein de vos entreprises et la prévention primaire.

## Les Enjeux de la Réforme de la Santé au Travail

La loi du 2 août 2021 a marqué un tournant décisif dans le domaine de la santé au travail. Cette réforme vise à renforcer la prévention et à améliorer les conditions de travail pour tous les salariés. Conscient des enjeux, le SPSTI MT71 s'est structuré dès la parution du décret pour proposer une offre de services opérationnelle et adaptée aux nouvelles exigences législatives.

## Nos Réalisations

### Depuis deux ans, nous avons mis en place plusieurs initiatives majeures :

- **Suivi Santé au Travail** : Nous poursuivons une politique de recrutement volontariste de médecins du travail, malgré les défis démographiques en associant aux équipes pluridisciplinaires des infirmiers spécialisés en santé au travail, afin de garantir un suivi médical de qualité pour vos salariés dans le respect des délais réglementaires.
- **Présence sur le Terrain** : Nous avons multiplié nos interventions auprès des petites et moyennes entreprises, offrant conseils et accompagnement pour améliorer les conditions de travail, notamment par la promotion de la fiche d'entreprise, de la prévention primaire, les études de postes et les sensibilisations collectives.
- **Outils de Prévention** : Nous avons déployé des outils performants et simples d'utilisation, tels que ADMDP pour l'aide au Document Unique d'Évaluation des Risques.
- **Prévention de la Désinsertion Professionnelle** : Notre cellule dédiée a accompagné plus de 1400 salariés en 2024, multiplié les sensibilisations collectives pour les dirigeants et les RH, produit des documents d'information, contribuant ainsi à la prévention de la désinsertion professionnelle.

## Points Clés de l'Année 2024 :

### L'année 2024 a été marquée par deux projets structurants :

- **Certification Qualité** : Nous avons avancé dans notre démarche de certification qualité selon la SPEC AFNOR 2217. Les premiers audits blancs se sont déroulés en février 2025, avec une certification niveau 1 visée pour la même année. Cet engagement a nécessité une mobilisation importante de nos équipes.
- **Nouveau Système d'Information** : Nous avons migré vers un nouveau logiciel métier, PADOA, en seulement six mois. Cette migration a permis d'introduire de nouvelles fonctionnalités, d'améliorer l'interconnexion et de renforcer la sécurisation des données, autant de gages pour nos adhérents et pour la certification.

Par ailleurs, l'évolution de la convention collective des SPSTI a représenté un défi supplémentaire en 2024. Afin de répondre aux nouveaux métiers introduits par la réforme du 2 août 2021, un travail de transposition a été mené avec rigueur, aboutissant à une mise en application effective en janvier 2025. Cette adaptation vise à mieux encadrer les nouvelles compétences et à garantir une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les services proposés.

Ces projets ont naturellement entraîné une baisse temporaire de notre activité opérationnelle, en raison des groupes de travail qualité, de la reprise de données, des formations, de la rédaction de processus et de l'accompagnement à la prise en main du nouvel outil. Néanmoins celle-ci est demeurée à un niveau élevé.

## Engagement et Perspectives

L'année écoulée a été riche en défis et en réalisations. Nous restons plus que jamais déterminés à poursuivre nos efforts pour la prévention et l'amélioration de la santé au travail.

La mise en œuvre de la réforme de la santé au travail nécessite des investissements conséquents en termes de ressources humaines, de compétences spécialisées et de moyens informatiques. Conscient de l'impact financier pour nos entreprises adhérentes, le Conseil d'Administration s'engage à en maîtriser les coûts. Nous optimisons nos processus, rationalisons nos dépenses et recherchons des solutions pour limiter les répercussions économiques, tout en garantissant un service de qualité. Dans le contexte économique actuel, notre priorité reste de préserver la compétitivité de nos adhérents tout en améliorant la santé et la sécurité au travail.

En conclusion, je tiens à réaffirmer l'engagement du SPSTI MT71 à vos côtés. Votre confiance et votre collaboration sont essentielles pour relever ensemble les défis de demain. Nous continuerons à être à votre écoute, à vos côtés, pour construire un environnement de travail sain et sécurisé pour tous.

Je vous remercie de votre attention et de votre soutien.

**Sylvie BARTHEL**  
Présidente du SPSTI MT71



# 1. CARACTÉRISTIQUES DU SERVICE

<b>1.1</b>	- Raison sociale	<b>5</b>
<b>1.2</b>	- Adresse du Siège Social	<b>5</b>
<b>1.3</b>	- Compétence territoriale et professionnelle	<b>5</b>
<b>1.4</b>	- Secteurs	<b>5</b>
<b>1.5</b>	- Maillage territorial	<b>6</b>

# 1. CARACTÉRISTIQUES DU SERVICE

## 1.1 - Raison sociale

**MT 71 :** « Service interentreprises de prévention et de Santé au Travail de Saône-et-Loire ».

## 1.2 - Adresse du Siège Social

**Adresse :** 15, rue Gabriel Lippmann - CS 30161 - 71104 Chalon-sur-Saône Cedex

**Téléphone :** 03 85 97 29 00

**Courriel :** [contact@mt71.fr](mailto:contact@mt71.fr) | **Site internet :** <http://www.mt71.fr>

## 1.3 - Compétence territoriale et professionnelle

- **Compétence géographique :** L'ensemble du département de Saône et Loire.
- **Compétence professionnelle :** Dans les entreprises et établissements prévus à l'article L. 4111-1, alinéas 1 et 2 du Code du Travail, à l'exception des entreprises et établissements agricoles et des entreprises et établissements dépendant des caisses de congés payés instituées dans le cadre des articles D. 3141-12 et suivants du Code du Travail. Le Service de Santé au Travail de ces professions du Bâtiment et Travaux Publics est assurée par le Service Professionnel BTP de Charnay-les-Mâcon qui a fusionné courant 2023 avec les Services du BTP de Côte d'Or et de Franche-Comté.

## 1.4 - Secteurs

Nombre de secteurs géographiques : **3**

- **Morvan & Charollais :** Autun – Le Creusot – Montceau – Montchanin – Gueugnon – Vitry-en-Charollais – Charolles – Chauffailles – La Clayette – Marcigny – Bourbon-Lancy
- **Bresse & Mâconnais :** Mâcon – Cluny – Louhans – Cuisery
- **Chalonnais :** Chalon – Buxy – Pierre de Bresse

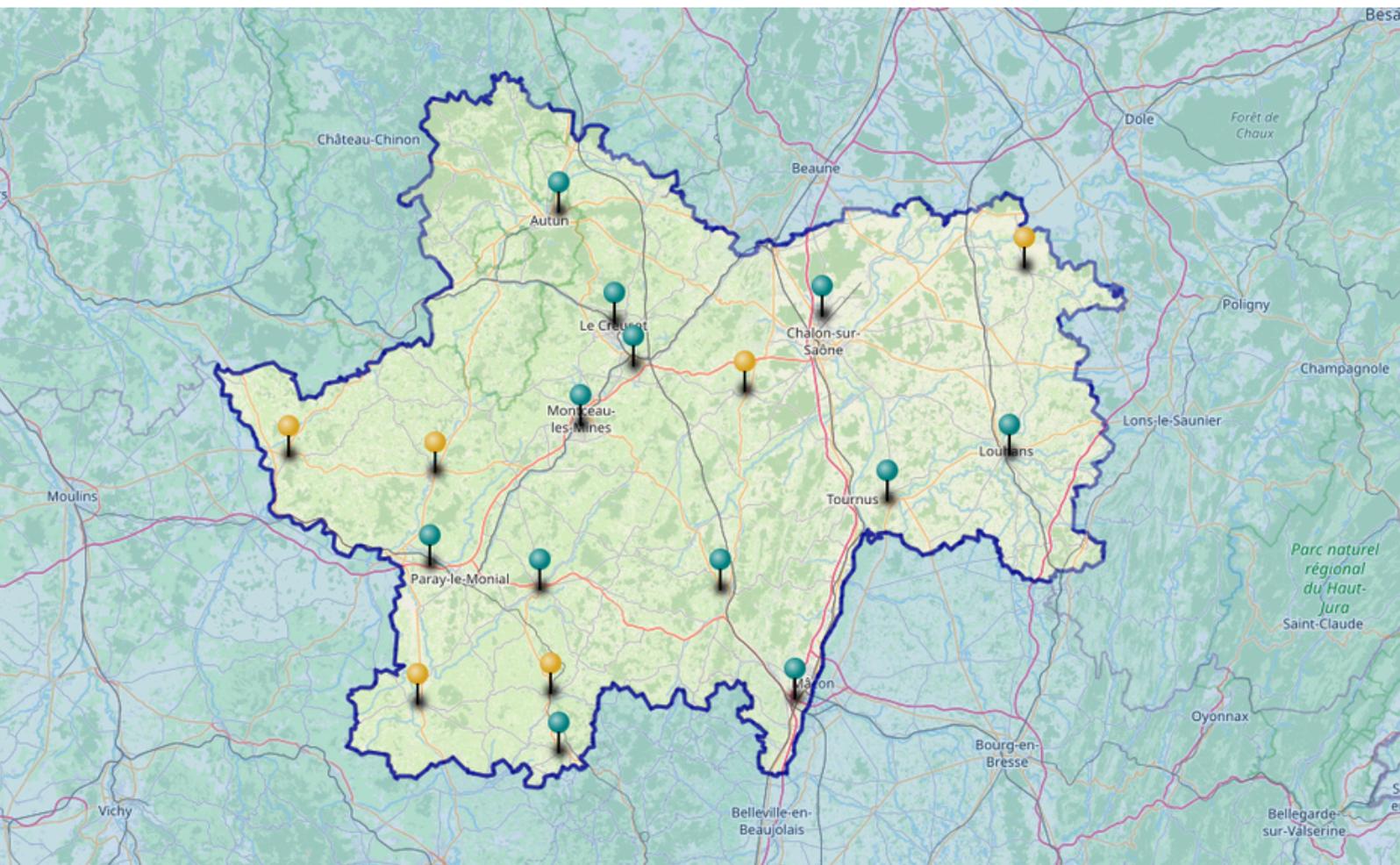
Secteurs professionnels : Tous, sauf BTP et Agriculture.

Nombre de secteurs intérimaires : Identique aux secteurs géographiques.

Secteur Nucléaire : MT71 est habilité à assurer la surveillance médicale des salariés des entreprises extérieures intervenant dans les INB (installations nucléaires de base, EDF).

Les Agréments de nos Secteurs Médicaux ont été renouvelés le 19 juin 2021 par la DREETS de Bourgogne Franche-Comté pour une période de 5 ans.

## 1.5 - Maillage territorial



### **Installations permanentes (centres fixes) :**

*Chalon sur Saône, Mâcon, Paray le Monial, Autun, Le Creusot, Montchanin, Montceau-les-Mines, Charolles, Chauffailles, Cluny, Cuisery, Louhans*



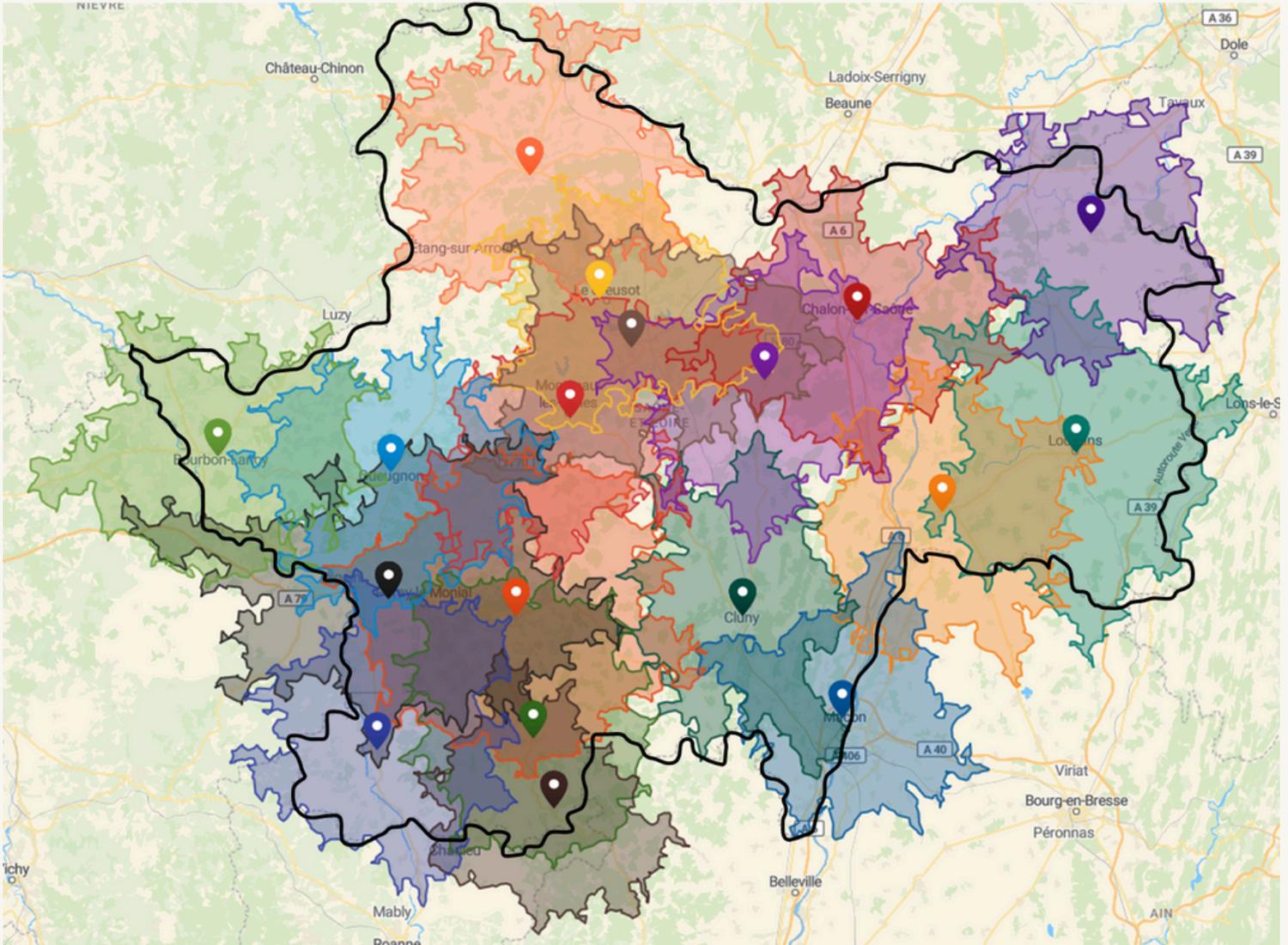
### **Sites éloignés de ses installations permanentes (centres annexes) :**

*Pierre de Bresse, Bourbon Lancy, Gueugnon, Marcigny, La Clayette*

### **Installations d'une entreprise adhérente :**

Quelques grandes entreprises du département disposent d'infirmières d'entreprise ou mettent à disposition des locaux médicaux pour la réalisation sur site des suivis individuels de santé au travail : *Industeel, Alstom, Safran, Thermodyn, Séva, LDC, Téfal, Bigard et la polyclinique de Mâcon.*

Le maillage territorial de l'association permet une couverture en proximité de ses adhérents. Plus de 95% des entreprises suivies se situent à 25 minutes ou moins d'un centre fixe ou annexe de MT71. (cf carte isochronique jointe - base 25 minutes).



MT71 dispose d'un lieu de visite proche sur tous les bassins d'emplois d'au moins 500 salariés.



## 2. ORGANISATION et FONCTIONNEMENT

<b>2.1</b>	- Composition du Conseil d'Administration au 01/01/2025	<b>9</b>
<b>2.2</b>	- Composition de la Commission de Contrôle au 01/01/2025	<b>9</b>
<b>2.3</b>	- Personnel du Service au 31/12/2024	<b>10</b>
<b>2.4</b>	- Evolution du personnel (ETP)	<b>12</b>
<b>2.5</b>	- Organigramme du service au 01/01/2025	<b>13</b>
<b>2.6</b>	- Pyramides des âges MT71	<b>14</b>
<b>2.7</b>	- Indice égalité Femmes / Hommes	<b>14</b>

## 2. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

### 2.1 - Composition du Conseil d'Administration au 01/01/2025

Le Conseil d'Administration a été renouvelé le 31 mars 2022, pour se mettre en conformité avec la loi du 2 août 2021 pour une durée de 4 ans.

Collège employeur : 10 membres désignés par les organisations patronales	
Sylvie BARTHEL	MEDEF
Jenny BELKEBIR	MEDEF
Nathalie HOEL	MEDEF
Julien BENI	MEDEF
Laurent REGNAULT DU MOTTIER	MEDEF
Christelle SCIOT	MEDEF
Olivia LHOUMEAU	CPME
Laurent MANUEL	CPME
Alban MOREAU	CPME
Désignation en cours	U2P

Collège salarié : 10 membres désignés par leurs organisations syndicales	
Rodolphe ROYER	CFDT
Odile CHAUDAGNE	CFDT
Sébastien RATEAU	CFDT
Christine VITU	CFTC
Désignation en cours	CGT
Olivier SIXDENIER	CGT
Pascal RAVE	CGT
Vincent CALABRETTA	FO
Jean-Philippe GEREAU	FO
Frédéric BESACIER	CFE-CGC

### Le bureau du Conseil d'Administration de MT71 :

Nom	Fonction
Sylvie BARTHEL	Présidente
Christine VITU	Vice-Présidente
Odile CHAUDAGNE	Trésorière
Frédéric BESACIER	Vice-trésorier
Laurent MANUEL	Secrétaire
Laurent REGNAULT DU MOTTIER	Vice-secrétaire

### 2.2 - Composition de la Commission de Contrôle au 01/01/2025

Collège employeur : 5 membres	
Désignation en cours	U2P
Laurent MANUEL	CPME
Laurent REGNAULT DU MOTTIER	MEDEF
Julien BENI	MEDEF
Alban MOREAU	CPME

Collège salarié : 10 membres	
Rodolphe ROYER	CFDT
Odile CHAUDAGNE	CFDT
Sébastien RATEAU	CFDT
Christine VITU (Présidente de la commission)	CFTC
1 désignation en cours	CGT
Olivier SIXDENIER	CGT
Pascal RAVE	CGT
Vincent CALABRETTA	FO
Jean-Philippe GEREAU	FO
Frédéric BESACIER	CFE-CGC

Médecins du Service représentant leur secteur	
Détermination en cours	Chalonnais
Détermination en cours	Morvan - Charollais
Docteur Blandine VERRIELE	Mâconnais

La répartition des représentants des salariés a fait l'objet d'un accord le 7 février 2013 entre le président du service et les organisations syndicales, conformément à la réglementation.

## 2.3 - Personnel du Service au 31/12/2024

Métier / Service	Nombre	ETP
<b>Médecins (1)</b>	<b>26</b>	<b>22,8</b>
<b>Infirmiers de santé au travail (2)</b>	<b>24</b>	<b>21,22</b>
<b>Assistants</b>	<b>43</b>	<b>39,5</b>
<i>Dont assistantes médicales</i>	3	2,8
<i>Dont assistantes équipes pluridisciplinaires (AEP)</i>	22	21,3
<i>Dont assistants santé travail (AST) (3)</i>	10	8,8
<i>Dont assistantes mixtes (AST/AEP)</i>	8	6,6
<b>Autres préventeurs</b>	<b>15</b>	<b>12,6</b>
<i>Dont IPRP (4)</i>	7	6,8
<i>Dont cellule de prévention désinsertion professionnelle (5)</i>	4	3
<i>Dont formateurs</i>	3	2,8
<b>Fonctions supports</b>	<b>12</b>	<b>11,7</b>
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>107,82</b>

(1) Arrivée prévue d'un médecin collaborateur à Chalon sur le 3<sup>ème</sup> trimestre 2025, postes ouverts sur le Charollais et le bassin minier

(2) Arrivée de 3 IDEST en janvier 2025 pour remplacer des départs enregistrés en fin d'année ou anticipation de départ en retraite

(3) Embauche d'une AST sur le secteur de Montchanin / Le Creusot

(4) Recrutement d'un coordinateur de pôle technique pour juin 2025

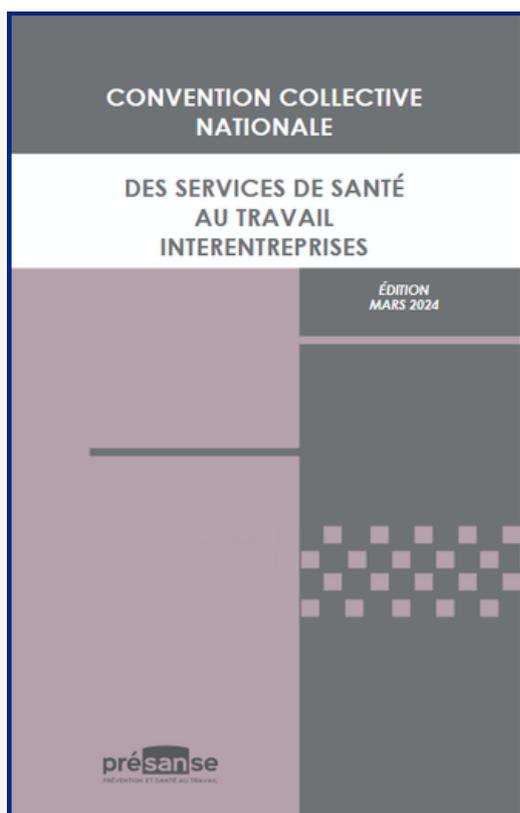
(5) Recrutement d'une seconde assistante sociale pour 2025. 0,2 ETP de psychologue du travail et 0,3 ETP d'assistante sont affectés à la cellule PDP

Les recrutements de médecins, diplômés ou non en médecine du travail sont de plus en plus difficiles, du fait d'une pénurie médicale lié à une démographie défavorable, un déficit de formation initiale, amplifié par un département dont la densité médicale est inférieure à la moyenne nationale avec des écarts importants sur notre territoire et par le fait que la Chaire de Médecine du Travail à Dijon est désormais fermée.

L'embauche d'infirmiers se stabilise, des recrutements sont néanmoins programmés chaque année pour faire face aux premiers départs en retraite sur cette profession et à un turn-over de deux à trois infirmiers chaque année.

## Faits marquants de l'année 2024 :

- Deux **médecins du travail** ont quitté l'association sur les secteurs du Creusot et du Charollais (exercice dans un service autonome pour l'un, mobilité dans un autre SPSTI pour l'autre.)
- La **Cellule PDP** poursuit sa montée en charge : une assistante consacre 30% de son temps pour des tâches administrative (planification, appel de salarié) afin de soulager les chargés de mission PDP et l'assistante sociale. Un partenariat a été noué pour l'année 2024 avec la Maison d'Information Professionnelle de Louhans, afin d'apporter une aide à la réalisation d'action de prévention collective de la PDP à destination des employeurs et des RH des entreprises. La cellule terminera sa phase de croissance en 2025 avec l'embauche d'une seconde assistante sociale.
- Fin 2024, une **réorganisation du fonctionnement des IPRP** (ergonomes, toxicologues, psychologue du travail) qui exercent au sein de l'équipe pluridisciplinaire a été actée : jusqu'à présent managés par les médecins du travail, un pôle prévention sera constitué, avec l'embauche en 2025 d'un responsable technique. Celui-ci aura pour mission la coordination et l'animation des actions collectives de prévention du projet de service, le management des IPRP, l'uniformisation des pratiques, le suivi de l'application de la démarche qualité notamment.
- Une **nouvelle convention collective** a été validée au niveau de la branche PRESANSE avec application au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Les évolutions concernent notamment les nouveaux métiers liés à la prévention de la désinsertion professionnelle introduits par la réforme de la santé au travail d'août 2021. Sont également intégrés les médecins PAE (médecins titulaires d'un diplôme en dehors de l'Union Européenne), les infirmiers diplômés d'état en cours de formation en santé au travail, un redécoupage des fonctions supports.

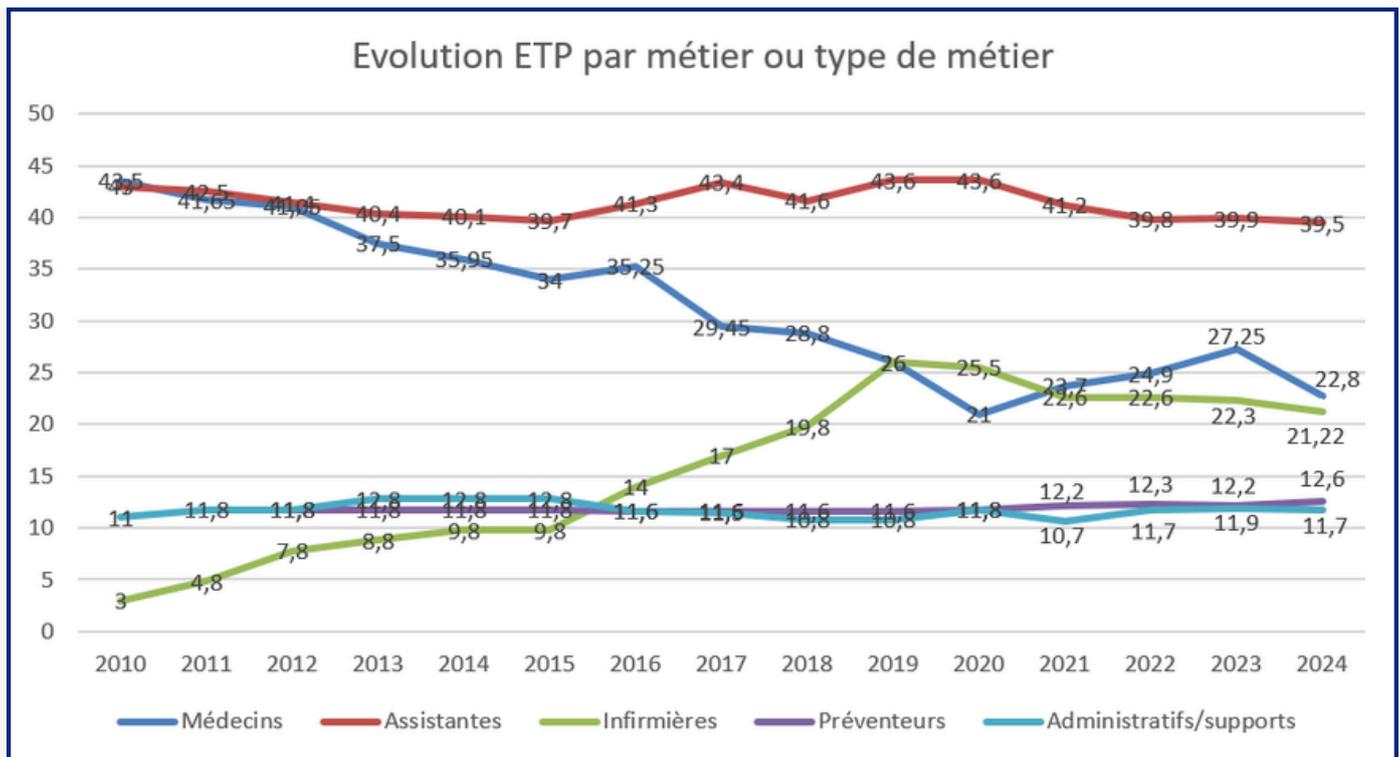


Cette nouvelle convention collective introduit également de nouveaux échelons d'ancienneté, une grille unique de rémunération, une évolution dans certaines fiches de fonction.

La transposition a été réalisée sur le dernier trimestre 2024 au sein de l'association, avec application effective au 1<sup>er</sup> janvier 2025, avec comme impact direct une majoration de 25 k€ sur la masse salariale.

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

## 2.4 - Évolution du personnel (ETP)



**Cette courbe représente l'évolution des ETP (Équivalents Temps Plein) par métier ou type de métier entre 2010 et 2024. Voici une analyse des tendances observées :**

### **1. - Médecins (courbe bleue) :**

- Forte baisse depuis 2010 (43,5) jusqu'en 2019 (28,8), avec une chute notable après 2016.
- Rebond en 2020 (21) grâce à la nouvelle politique salariale mise en place dans l'association
- puis remontée progressive jusqu'en 2023 (27,25), avant une légère baisse en 2024 (22,8). 3 contacts sont en cours en 2025 pour consolider le temps médical

### **2. - Assistantes (courbe rouge) :**

- Relativement stable autour de 40-45 ETP avec une légère tendance à la baisse (43,5 en 2010, 39,5 en 2024). Ce sont soit des assistantes dédiées à la gestion du cabinet médical, soit dédiées au terrain et à des actions de prévention primaire, soit sur certains centres des assistantes au profil mixte.

### **3. - Infirmières (courbe verte) :**

- Forte croissance depuis 2010 (3) jusqu'en 2019 (26).
- Maintien d'un niveau élevé (autour de 22-25 ETP entre 2021 et 2024), caractérisant le fonctionnement d'un médecin pour un IDEST
- Cette montée en puissance des infirmières, compense la baisse de temps médical, par délégation de tâches sous protocole.

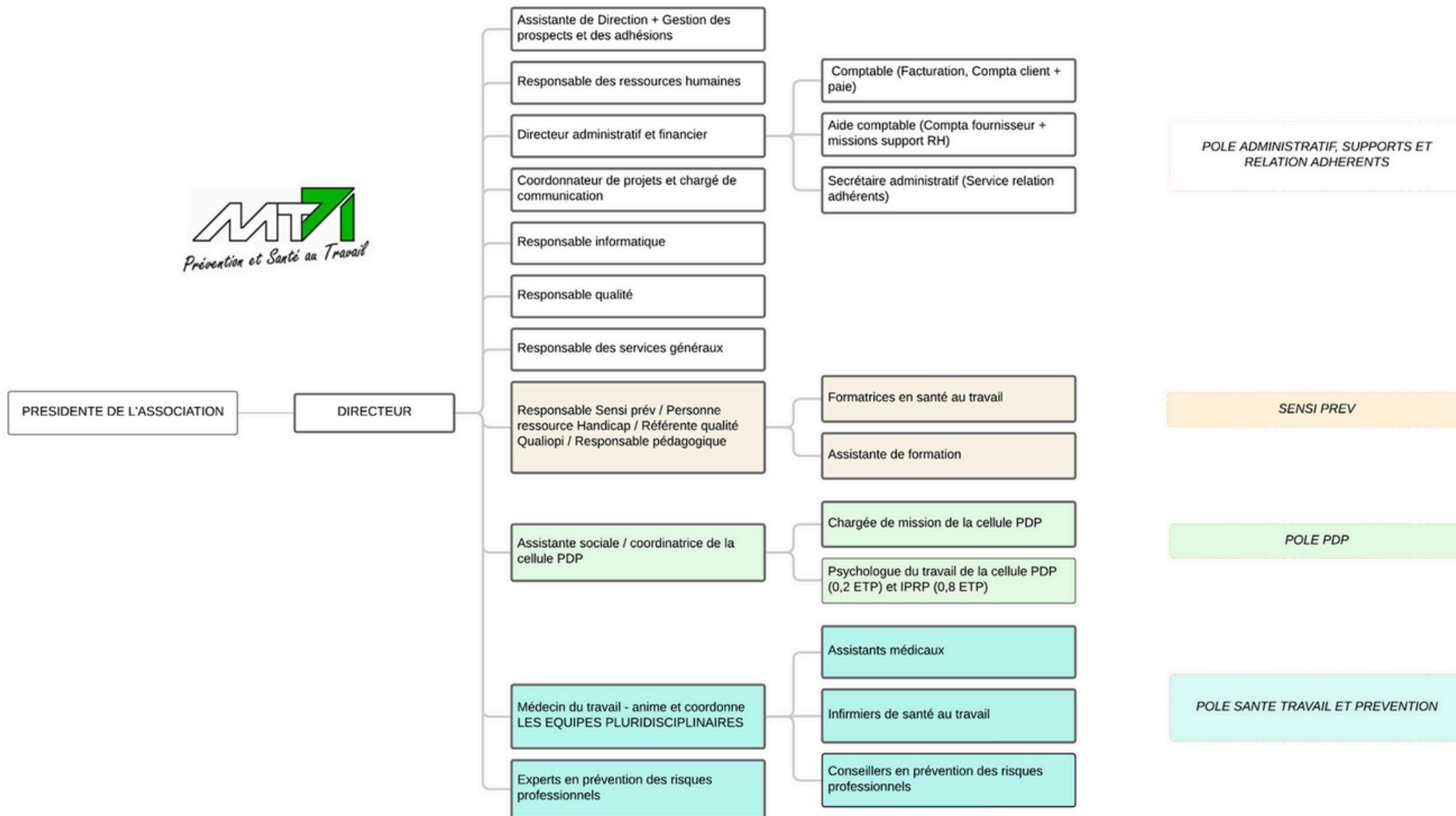
### **4 - Préventeurs (courbe violette) :**

- Légère progression de 11 vers 12 ETP sur toute la période.
- Peu de variations, mais un transfert du temps de formatrice (en baisse) au profit de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (en hausse).

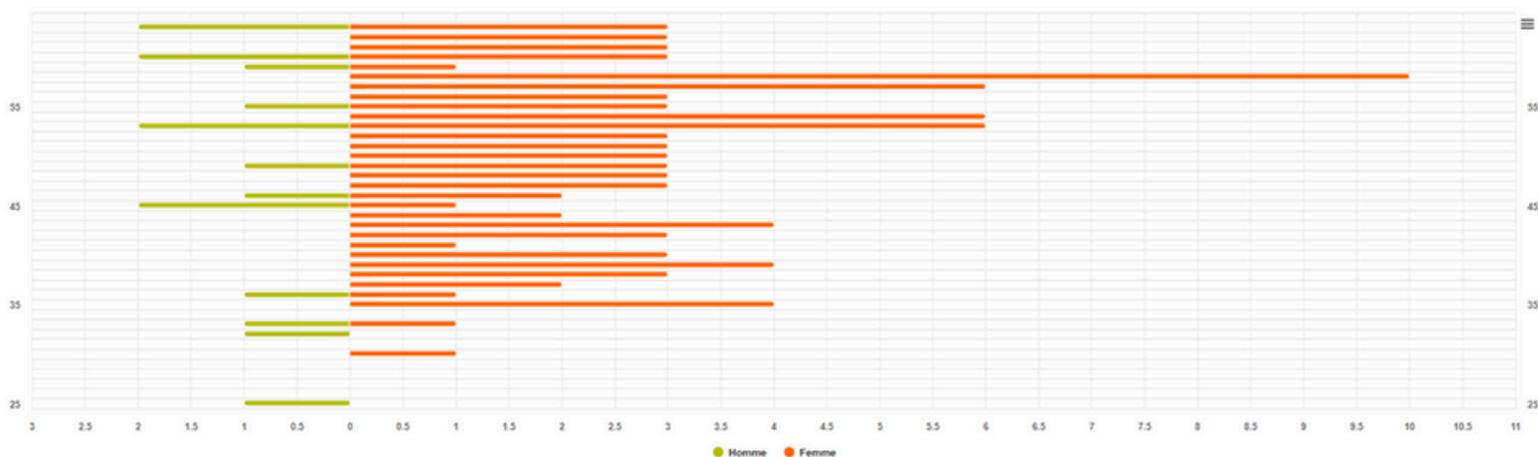
### **5 - Administratifs/supports (courbe turquoise) :**

- Léger accroissement de 10,7 en 2020 à 12,6 en 2024, lié à la création d'un poste de responsable qualité et d'un poste de chargé de communication & gestion de projets.

## 2.5 - Organigramme du Service au 01/01/2025



## 2.6 - Pyramide des âges MT71



Pyramide pour les médecins du travail et collaborateurs médecin (CDD + CDI)

Cette pyramide caractérise une **présence significative dans les tranches d'âge élevées (45-55 ans et plus), notamment pour les médecins du travail.**

Cela pose un enjeu de renouvellement des ressources médicales et de transmission des compétences.

La prédominance des femmes dans la pyramide est le reflet de métiers largement féminisés au niveau national : médecin, infirmier, secrétaire, assistant social.

## 2.7 - Indice égalité Femmes / Hommes

Avec un indice d'égalité femmes-hommes de **95 %**, notre association se distingue par son engagement en faveur de l'équité professionnelle. Ce score, bien au-dessus de la moyenne nationale qui s'élevait à **88% en 2023**, témoigne de nos efforts continus pour garantir une égalité de traitement en matière de rémunération, de promotions et d'accès aux postes à responsabilité.



Alors que de nombreuses organisations peinent encore à réduire les écarts, notre performance reflète une culture d'entreprise inclusive et une politique RH volontariste. Nous restons mobilisés pour atteindre l'excellence et faire de l'égalité professionnelle une réalité durable.

# 3. ENTREPRISES ADHÉRENTES et SALARIÉS

<b>3.1</b>	- Caractéristiques du SPSTI - Entreprises	<b>16</b>
<b>3.2</b>	- Caractéristiques du SPSTI - Salariés	<b>17</b>
<b>3.3</b>	- Adhésions et radiations dans l'année	<b>18</b>
<b>3.4</b>	- Adhésions par secteur d'activité	<b>19</b>

### 3. ENTREPRISES ADHÉRENTES ET SALARIÉS

#### 3.1 - Caractéristiques du SPSTI : Entreprises

80% des entreprises adhérentes sont des entreprises de 10 salariés et moins. Cette proportion demeure stable dans le temps.

9258 entreprises sont adhérentes (SIREN distincts) pour 10531 établissements (SIRET distincts).

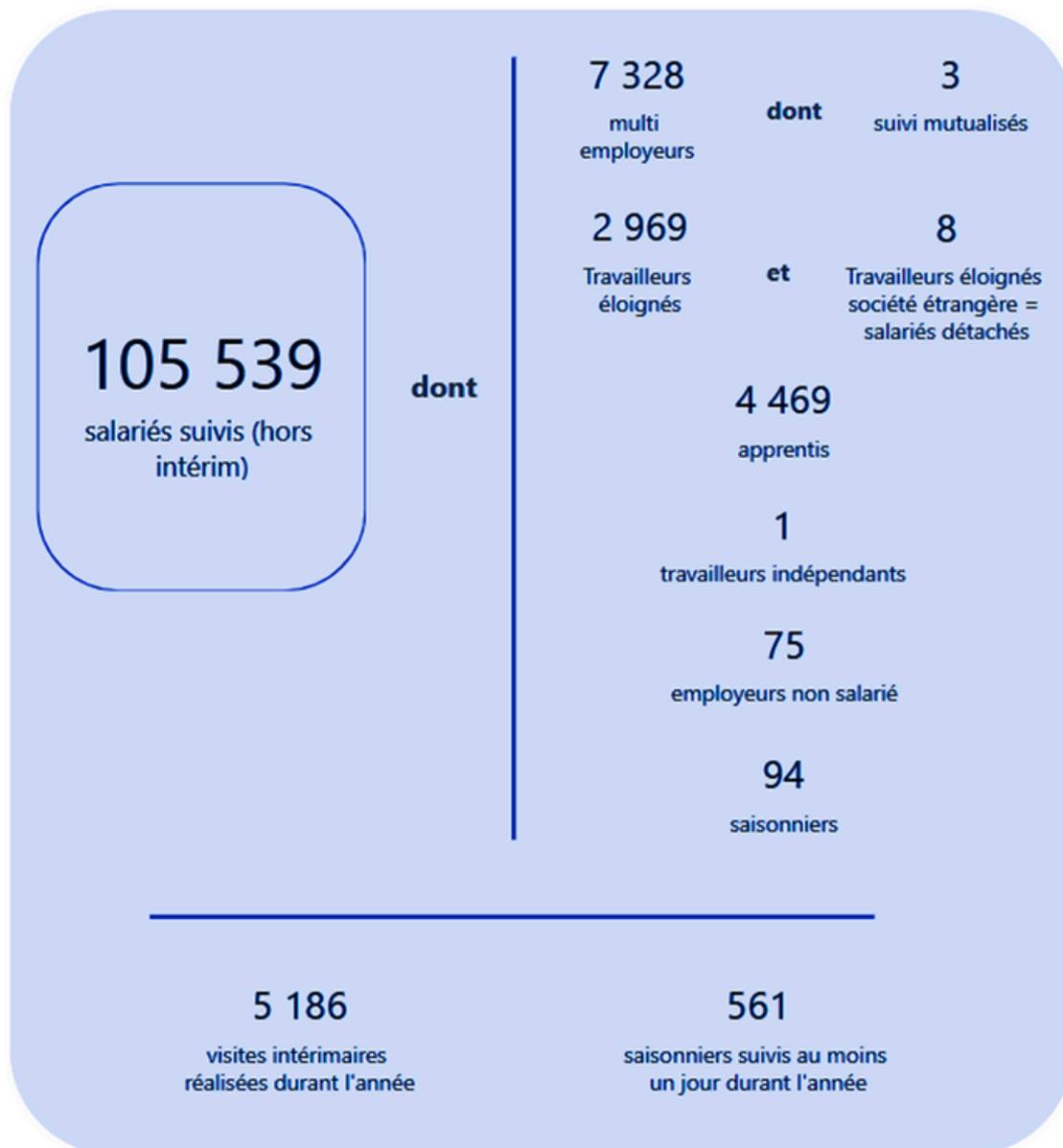
Répartition des entreprises par taille		
Catégorie entreprise	# SIREN distincts	% SIREN
<b>Entreprise privée</b>	<b>9 248</b>	<b>99,9%</b>
1 - Moins de 11 salariés	7 410	80,0%
2 - Entre 11 et 49 salariés	1 457	15,7%
3 - 50 salariés et plus	381	4,1%
<b>Entreprise publique</b>	<b>10</b>	<b>0,1%</b>
1 - Moins de 11 salariés	2	0,0%
2 - Entre 11 et 49 salariés	3	0,0%
3 - 50 salariés et plus	5	0,1%
<b>Total</b>	<b>9 258</b>	<b>100,0%</b>

Répartition des établissements par taille		
Catégorie entreprise	# SIRET distincts	% SIRET
<b>Entreprise privée</b>	<b>10 519</b>	<b>99,9%</b>
1 - Moins de 11 salariés	8 469	80,4%
2 - Entre 11 et 49 salariés	1 677	15,9%
3 - 50 salariés et plus	373	3,5%
<b>Entreprise publique</b>	<b>12</b>	<b>0,1%</b>
3 - 50 salariés et plus	5	0,0%
1 - Moins de 11 salariés	4	0,0%
2 - Entre 11 et 49 salariés	3	0,0%
<b>Total</b>	<b>10 531</b>	<b>100,0%</b>

Concernant les établissements publics identifiés, ce sont des structures qui emploient des salariés de droit privé (exemples : les Etablissements Publics d'Intérêt Collectif ou des Etablissements Publics à caractère Administratif comme l'Assurance Maladie) qui disposent de contrats de droits privés et pour lesquels MT71 assure le suivi de santé au travail.



## 3.2 - Caractéristiques du SPSTI : Salariés



Salariés exposés aux rayonnements ionisants A et B				
Type entreprise	Rayonnements ionisants A	Rayonnements ionisants A INB	Rayonnements ionisants B	Rayonnements ionisants B INB
Fonction publique d'état	0	0	36	0
Intérim	2	0	2	0
Nucléaire	74	0	115	0
Standard	33	0	700	0
Travailleur éloigné	1	0	7	0
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>0</b>	<b>860</b>	<b>0</b>

Une convention avec EDF est signée dans le cadre des salariés de la filière « Nucléaire », avec une facturation complémentaire pour la prise en charge d'exams complémentaires.

### 3.3 - Adhésions et radiations dans l'année

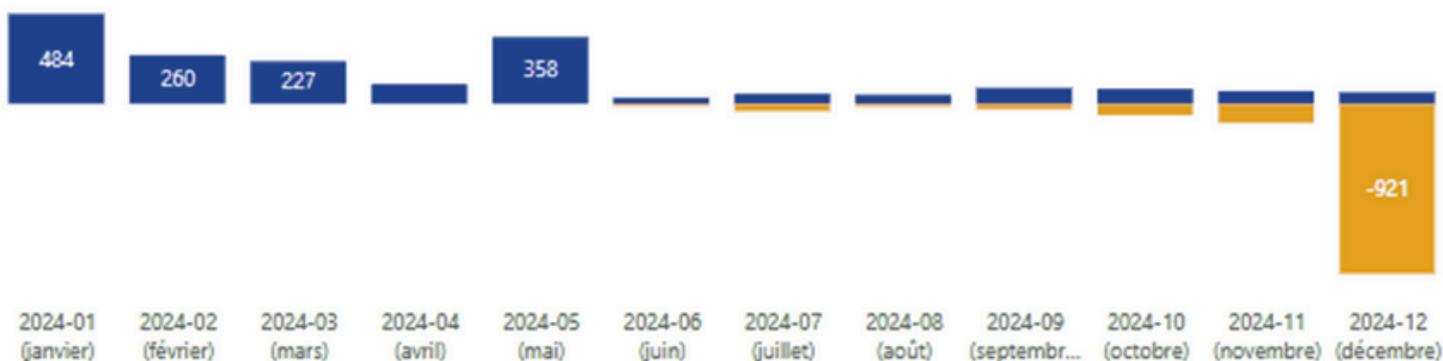
Une vague d'adhésions est régulièrement enregistrée en début d'année. Les cabinets comptables notamment mettent à jour leur portefeuille adhérent pour les entreprises créées l'année précédente et pour lesquelles les démarches d'adhésion n'ont pas été faites.

Les radiations débutent à partir du début d'année et de la fin des relances pour non-déclaration, puis pour non-paiement des différentes échéances (factures de cotisations annuelles, facturations trimestrielles des absences et des nouveaux embauchés).

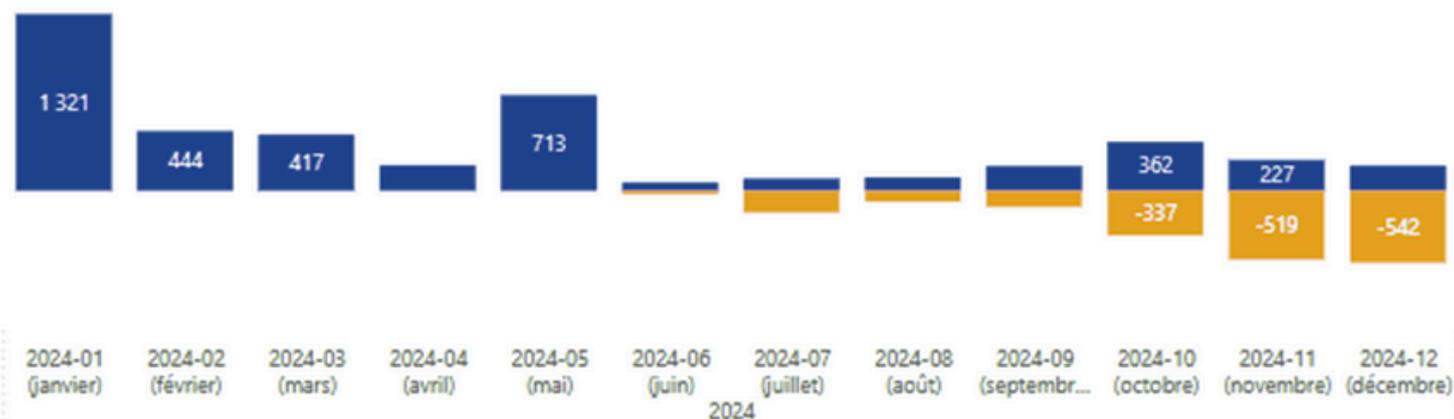
Un pic de radiation a été enregistré en fin d'année pour les entreprises sans effectifs.

1846 adhésions ont été réalisées en 2024 pour 1192 radiations.

#### Balance adhésion/radiation en nombre d'adhérents :



#### Balance adhésion/radiation en nombre de salariés suivis figés :



### 3.4 - Adhésions par secteur d'activité

NAF niveau 1	# nouveaux adhérents	% nouveaux adhérents	# salariés suivis lors de l'adhésion (hors intérim)
G - Commerce , réparation d'automobiles et de motocycles	492	26,7%	985
I - Hébergement et restauration	257	13,9%	623
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	170	9,2%	429
N - Activités de services administratifs et de soutien	153	8,3%	312
C - Industrie manufacturière	151	8,2%	704
S - Autres activités de services	116	6,3%	120
Q - Santé humaine et action sociale	99	5,4%	391
T - Activités des ménages en tant qu'employeurs	87	4,7%	60
H - Transports et entreposage	85	4,6%	267
K - Activités financières et d'assurance	56	3,0%	111
R - Arts, spectacles et activités récréatives	53	2,9%	62
J - Information et communication	42	2,3%	54
L - Activités immobilières	35	1,9%	49
P - Enseignement	24	1,3%	34
F - Construction	13	0,7%	19
E - Production et distribution d'eau	10	0,5%	55
A - Agriculture, sylviculture et pêche	1	0,1%	2
D - Production et distribution d'électricité de	1	0,1%	0
<b>Total</b>	<b>1 846</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 278</b>

Les secteurs qui représentent le plus grand nombre d'adhésion sont les **commerces** et la **restauration** pour 40%.

# 4. RÉALISATION DE L'OFFRE SOCLE DE SERVICE

<b>4.1</b>	- Suivi de l'état de santé	<b>21</b>
<b>4.1.1</b>	- Visites réalisées sur l'année	<b>21</b>
<b>4.1.2</b>	- Détail de l'activité médicale par acteur	<b>23</b>
<b>4.1.3</b>	- Examens complémentaires réalisés en interne	<b>24</b>
<b>4.1.4</b>	- Prescriptions émises	<b>24</b>
<b>4.1.5</b>	- Réorientations	<b>25</b>
<b>4.1.6</b>	- Durée des visites, délais de reconvoction et reconvoction des salariés	<b>26</b>
<b>4.1.7</b>	- Statistiques sur les convocations & l'absentéisme	<b>27</b>
<b>4.1.8</b>	- Détail sur l'absentéisme	<b>28</b>
<b>4.1.9</b>	- Evolution de la liste des convocables	<b>28</b>
<b>4.1.10</b>	- Projection sur l'activité médicale	<b>30</b>
<b>4.2</b>	- Actions en milieu de travail & Prévention	<b>31</b>
<b>4.2.1</b>	- Actions de prévention en milieu de travail	<b>31</b>
<b>4.2.2</b>	- Fiches d'entreprises : taux de couverture	<b>32</b>
<b>4.2.3</b>	- Autodiagnostic & prévention en entreprise	<b>32</b>
<b>4.2.4</b>	- Couverture des actions en prévention primaire	<b>33</b>
<b>4.2.5</b>	- Actions de sensibilisations et de formations	<b>35</b>
<b>4.3</b>	- Prévention de la désinsertion professionnelle	<b>38</b>
<b>4.3.1</b>	- Indicateurs d'activité de la cellule PDP	<b>38</b>
<b>4.3.2</b>	- Autres actions de la cellule PDP	<b>40</b>
<b>4.3.3</b>	- Préconisations d'aménagement de poste et Inaptitude	<b>40</b>
<b>4.4</b>	- Offre complémentaire	<b>41</b>
<b>4.5</b>	- Offre supplémentaire	<b>41</b>
<b>4.5.1</b>	- Les dirigeants non salariés, indépendants et autoentrepreneurs	<b>41</b>
<b>4.5.2</b>	- Amarok e-santé	<b>42</b>

## 4. RÉALISATION DE L'OFFRE SOCLE DE SERVICE

### 4.1 - Suivi de l'état de santé

#### 4.1.1 - Visites réalisées sur l'année

L'activité sur les mois de mai et juin ont été en retrait du fait de la période de migration de notre outil métier. L'ensemble du personnel a été formé sur une période de deux semaines, entre fin mai et début juin.

Au cours de cette période, les données de l'ancien logiciel GEPS ont été gelées, le temps de basculer toutes les informations sur le nouveau logiciel PADOA.

Seuls les rendez-vous les plus importants ont été programmés et réalisés en mode dégradé.

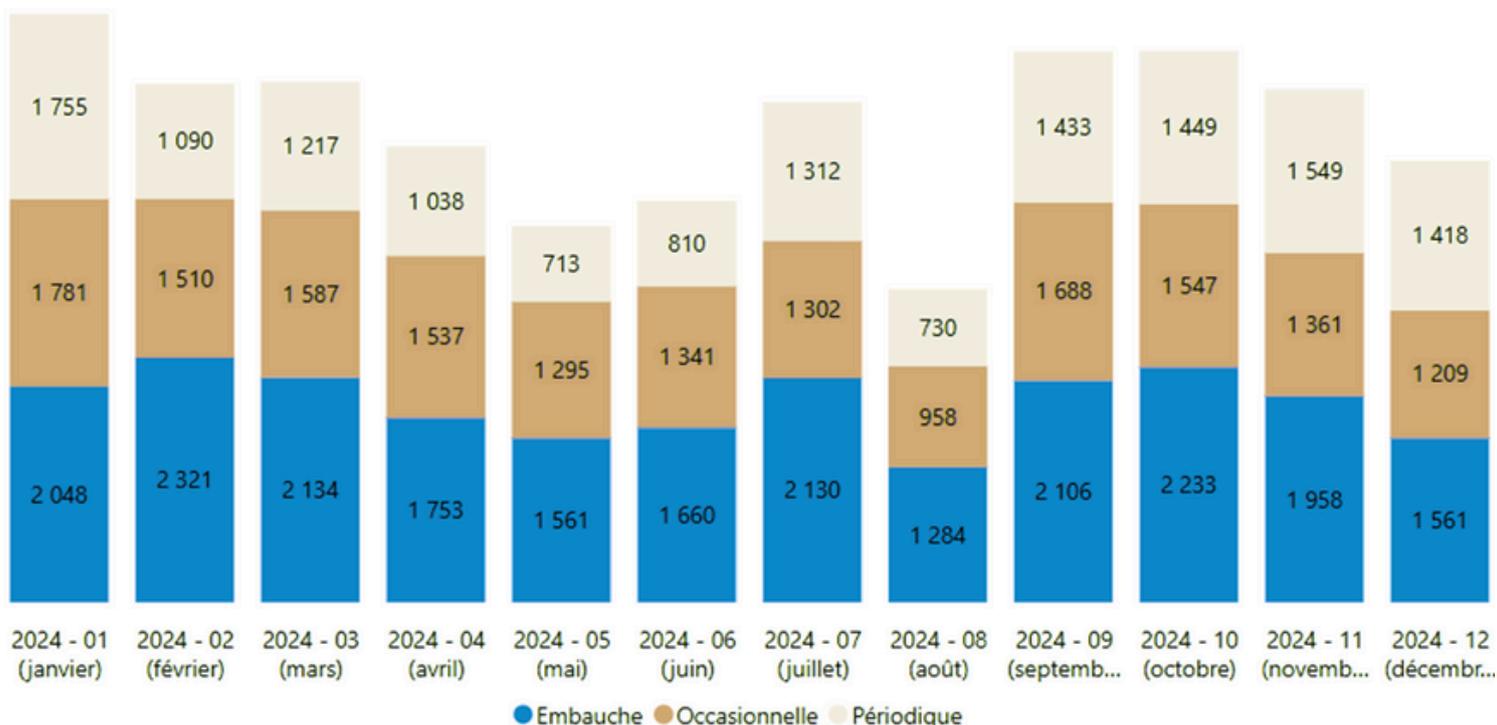
Après le lancement de PADOA, une courte période d'adaptation a été nécessaire aux équipes, avec un peu moins de rendez-vous planifiés, le temps également de réaliser des adaptations et des améliorations sur le paramétrage.

L'estimation de la perte d'activité est de l'ordre de 1500 rendez-vous.

54 379

Visites  
de suivi  
individuel

#### Nombre de visites par mois :



Type visite	# visites	% visites
<b>⊖ VIP</b>	<b>27 212</b>	<b>50,0%</b>
VIP initiale	16 796	30,9%
VIP périodique	6 830	12,6%
VIP intermédiaire	3 584	6,6%
VIP (information non précisée)	2	0,0%
<b>⊖ EMA</b>	<b>10 040</b>	<b>18,5%</b>
EMA d'embauche	5 953	10,9%
EMA périodique	3 724	6,8%
EMA d'affectation SIR	363	0,7%
<b>⊖ À la demande</b>	<b>6 695</b>	<b>12,3%</b>
Demande du méd. du travail	3 271	6,0%
Demande de l'employeur	1 744	3,2%
Demande du salarié	1 680	3,1%
<b>⊖ Reprise</b>	<b>6 316</b>	<b>11,6%</b>
Reprise après maladie non professionnelle	4 140	7,6%
Reprise après accident pro	1 108	2,0%
Reprise après maternité	679	1,2%
Reprise après maladie professionnelle	389	0,7%
<b>⊖ Pré-reprise</b>	<b>4 060</b>	<b>7,5%</b>
Pré-reprise à la demande du salarié	3 511	6,5%
Pré-reprise à la demande du med. conseil	328	0,6%
Pré-reprise à la demande du med. traitant	202	0,4%
Pré-reprise à la demande du med. du travail	19	0,0%
<b>⊖ Suivi de carrière</b>	<b>56</b>	<b>0,1%</b>
Visite de fin de carrière	43	0,1%
Visite de mi-carrière	11	0,0%
Visite de fin d'exposition	2	0,0%
<b>Total</b>	<b>54 379</b>	<b>100,0%</b>

Avec 110 000 salariés environ suivis pour un peu plus de 54 000 visites réalisées, les salariés disposent donc en moyenne d'un suivi médical tous les deux ans.

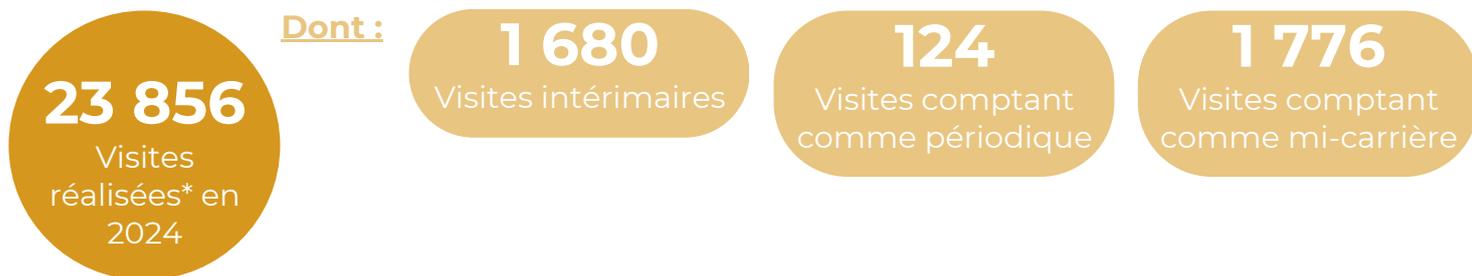
Près de 42% de l'activité consiste en dans visites initiales (Visite d'information et de Prévention initiale ou Examen Médical d'Aptitude d'embauche).

Les visites de pré-reprise, réalisées pendant l'arrêt de travail permettent d'anticiper la reprise d'activité des salariés en proposant notamment des aménagements de postes ou de temps de travail (temps partiel thérapeutiques). Elles sont cruciales dans le cadre du maintien en emploi des salariés. Celles-ci atteignent un niveau historiquement haut en dépassant la barre des 4000 rendez-vous, soit +11% par rapport à 2023.

Remarque : Un seul avis d'inaptitude a été remis après une visite médicale d'embauche et un seul à l'issu d'une visite médicale périodique.

## 4.1.2 - Détail de l'activité médicale par acteur

### Activité des IDEST de l'Association :



### Visites réalisées par type :

Type visite	# visites cette année	% visites cette année	# visites année dernière	% visites année dernière
VIP	23 588	98,9%	25 175	98,9%
À la demande	153	0,6%	192	0,8%
Reprise	74	0,3%	31	0,1%
EMA	21	0,1%	43	0,2%
Autre visite	9	0,0%		
Suivi de carrière	8	0,0%		
Pré-reprise	3	0,0%	2	0,0%
<b>Total</b>	<b>23 856</b>	<b>100,0%</b>	<b>25 443</b>	<b>100,0%</b>

### Activité des Médecins de l'Association :



### Visites réalisées par type :

Type visite	# visites cette année	% visites cette année	# visites année dernière	% visites année dernière
EMA	9 592	33,2%	9 771	35,6%
À la demande	6 220	21,6%	5 409	19,7%
Reprise	5 972	20,7%	5 414	19,7%
Pré-reprise	3 903	13,5%	3 254	11,8%
VIP	3 137	10,9%	3 601	13,1%
Suivi de carrière	37	0,1%	26	0,1%
<b>Total</b>	<b>28 861</b>	<b>100,0%</b>	<b>27 475</b>	<b>100,0%</b>

### 4.1.3 - Examens complémentaires réalisés en interne

Ces examens sont réalisés à la demande du médecin, réalisés par l'assistante médicale, l'infirmier ou le médecin lui-même.

Depuis l'utilisation de PADOA, plusieurs appareils sont désormais connectés (ex : Oscilla = audiogramme connecté) évitant la ressaisie des données. 10 000 examens de l'audition sont donc réalisés.

#### Examens complémentaires saisis par le professionnel

122 141

examens complémentaires saisis par le professionnel

33 627

salariés concernés par les examens complémentaires saisis par le professionnel

#### Détail des examens complémentaires saisis par le professionnel

Type examen	# examens complémentaires	# salariés concernés
IMC	28 459	27 930
Tension	27 917	27 334
Vision de loin	21 093	20 980
Vision de près	20 986	20 893
Bandelette urinaire	7 935	7 827
Audiogramme	5 439	5 317
Oscilla USB330 connecté	4 979	4 930
Autre examen vision	4 458	4 454
Spiromètre Easy on PC connecté	269	267
Champs visuel	228	227
Vision des couleurs	206	206
Autre	63	58
Spirométrie	59	58
Audiométrie	19	19

### 4.1.4 - Prescriptions émises

2245 prescriptions ont été émises en 2024. Celles-ci peuvent engendrer une facturation d'examens complémentaires à la charge de MT71, notamment les examens biologiques standards et les radio / scanner.

Les salariés intervenant en centrale nucléaire (DATR) disposent d'examens nombreux et spécifiques. Pour compenser le coût de ceux-ci, EDF dédommage forfaitairement MT71 pour chaque salarié pris en charge.

2 245

Prescriptions émises



1 792

Salariés concernés

### Détail des prescriptions émises :

Type prescription	# prescriptions	# salariés concernés
● Biologie standard	517	503
● Hépatite B - PM Sérologie	461	443
● PM Vaccin (à compléter)	342	340
● RP / Scanner thoracique	340	333
● DATR - Biologie sanguine	163	162
Prescription personnalisée	91	90
● DATR - ORL	76	76
● DATR - Prescription Spirométrie	72	72
● DATR - Ophtalmologie	63	63
● Hépatite B - PM Vaccin	59	57
● DATR - Prescription RP	33	33
● Biologie PPZ Plombémie	20	18
● Substitut nicotinique	8	8

### 4.1.5 - Réorientations

Près de 1200 salariés ont été réorientés suite à leur rendez-vous, majoritairement auprès de leur médecin traitant, mais également auprès de médecins spécialistes (cardiologues, neurologues, ophtalmologues, ...).

1 268

Orientations externes émises



1 183

Salariés concernés

### Détail des réorientations émises :

Type orientation	# orientations externes	# salariés concernés
⊕ <b>Orientation médicale</b>	1 260	1 179
⊖ <b>Orientation autre</b>		
Autre orientation sociale	4	4
Centre du sommeil	3	1
Service social de l'Assurance Maladie	1	1



## 4.1.6 - Durée des visites, délais et reconvoication des salariés

Les salariés sont en moyenne présent 40 minutes dans nos centres médicaux, pour une durée de visite de l'ordre de 30 minutes, avec une durée de 36 minutes pour les visites plus complexes (visites occasionnelles).

### Durée de visite en présentiel :

Catégorie visite	Durée moyenne présence salarié	Durée moyenne visite théorique	# visites
☐ Embauche	38	31	22 031
☐ Occasionnelle	44	33	16 217
☐ Périodique	38	31	14 127
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>52 375</b>

### Les périodicités du suivi de santé dépendent de la catégorie de suivi :

- **SI** (5 ans)
- **SIA** (3 ans)
- **SIR** (2 ans)

Seules 13,3% des visites pour les salariés SI sont anticipées, le plus souvent à 2 ou 3 ans. Près de 11% des salariés SIA bénéficie d'une visite anticipée à 2 ans à la demande du médecin. Le suivi SIR à 2 ans est rarement anticipé.

### Délais de reconvoication après une visite de type embauche / périodique / mi-carrière (hors fonction publique) :

- Salariés SI :

# visites réalisées	Dans l'année	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
20 015	0,8 %	1,8 %	5,4 %	5,3 %	0,0 %	86,7 %

- Salariés SIA :

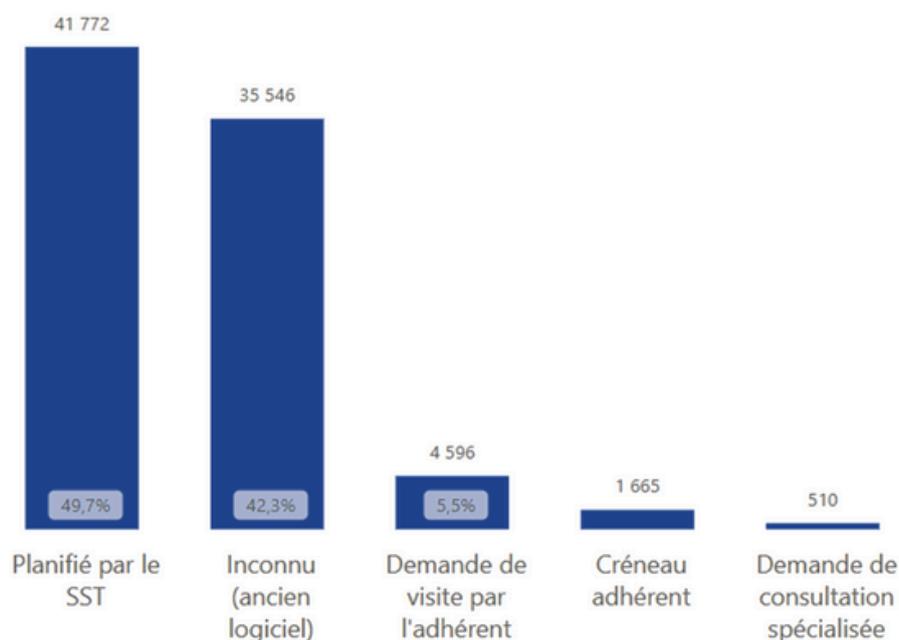
# visites réalisées	Dans l'année	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2 555	2,0 %	4,8 %	10,8 %	81,5 %		0,9 %

- Salariés SIR :

# visites réalisées	Dans l'année	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
13 779	1,1 %	0,8 %	97,4 %	0,6 %	0,0 %	0,1 %

Enfin **3,3% des salariés** vus en visites ont bénéficié de plus de 2 visites dans la même année.

## 4.1.7 - Statistiques sur les convocations & l'absentéisme



**84 089**

RDV posés en 2024

**7.6%**  
d'absentéisme  
en 2024

**1.4**  
Salariés  
convoqués pour  
1 salarié vu

**5.6%**  
RDV  
déplacés au  
moins 1 fois

### Indicateurs de performance des RDV par profil du réalisateur de RDV :

Profil réalisateur RDV	# RDV posés	% absentéisme	Salariés convoqués pour un salarié venu	% RDV déplacés (service & adhérents)
Médecin	39 841	5,5 %	1,3	5,6 %
Infirmier	39 083	10,1 %	1,6	6,1 %
Consultant spécialisé	5 097	6,0 %	1,2	1,5 %
Personnel administratif	68		1,3	0,0 %
<b>Total</b>	<b>84 089</b>	<b>7,6 %</b>	<b>1,4</b>	<b>5,6 %</b>

## 4.1.8 - Détail sur l'absentéisme

Globalement le niveau d'absentéisme depuis l'utilisation de PADOA baisse fortement.

Aux alentours historiquement de 10 à 11% pour les médecins, celui-ci baisse de moitié à 5,5%. Il en est de même pour le suivi infirmier, habituellement autour de 15% qui descend à 10%.

Pour l'année 2024 le taux moyen d'absentéisme est de 7,6%.

### Parmi les raisons possibles :

- L'identification simplifiée pour les assistantes médicales des anomalies lors de l'envoi des convocations
- Une meilleure fluidification de la gestion des rendez-vous entre adhérents et assistantes MT71 avec le passage à PADOA
- La collecte des numéros de téléphone portables des salariés engagée depuis deux ans, adossée à un système de rappel par SMS performant
- Une collecte systématisée avec PADOA pour permettre l'ouverture de l'espace salarié qui permet d'accéder notamment aux fiches de visites, aux documents de prévention, ...
- L'effet de la pénalisation de l'absentéisme à 60 € en 2024 au le 50 € en 2023
- Des entreprises adhérentes sensibilisées aux effets négatifs de l'absentéisme

Cette baisse de l'ordre de 5 points se confirme sur les deux premiers mois de l'année 2025, avec un taux moyen d'absentéisme de 6,4%, en espérant que cette tendance perdure.

## 4.1.9 - Évolution de la liste des convocables

### Détail des salariés suivis par état du suivi (hors intérim) :

Catégorie retard	# salariés (hors intérim) début période	% salariés (hors intérim) début période	# salariés (hors intérim) fin période	% salariés (hors intérim) fin période
<input type="checkbox"/> <b>A jour</b>			<b>95 149</b>	<b>90,2%</b>
A jour			95 149	90,2%
<input type="checkbox"/> <b>En retard</b>			<b>8 810</b>	<b>8,3%</b>
Convoqué annulation excusée			1 180	1,1%
Convoqué annulation non excusée			38	0,0%
Non convoqué			7 592	7,2%
<input type="checkbox"/> <b>Exclu du suivi</b>			<b>1 580</b>	<b>1,5%</b>
Absences répétées			1	0,0%
Arrêt indéterminé			813	0,8%
Aucun contrat en cours			38	0,0%
Autre			544	0,5%
Décès			1	0,0%
Dirigeant non salarié non soumis au suivi			75	0,1%
Motif d'exclusion du suivi inconnu			22	0,0%
Motif personnalisé			82	0,1%
Stagiaire non soumis au suivi			4	0,0%
<b>Total</b>			<b>105 539</b>	<b>100,0%</b>

Fin 2024, nous avons environ 8800 salariés à convoquer dont 7600 salariés qui n'ont pas été du tout convoqués et 1180 salariés à reconvoquer, suite à une demande de modification de rendez-vous de la part de l'employeur ou du salarié.

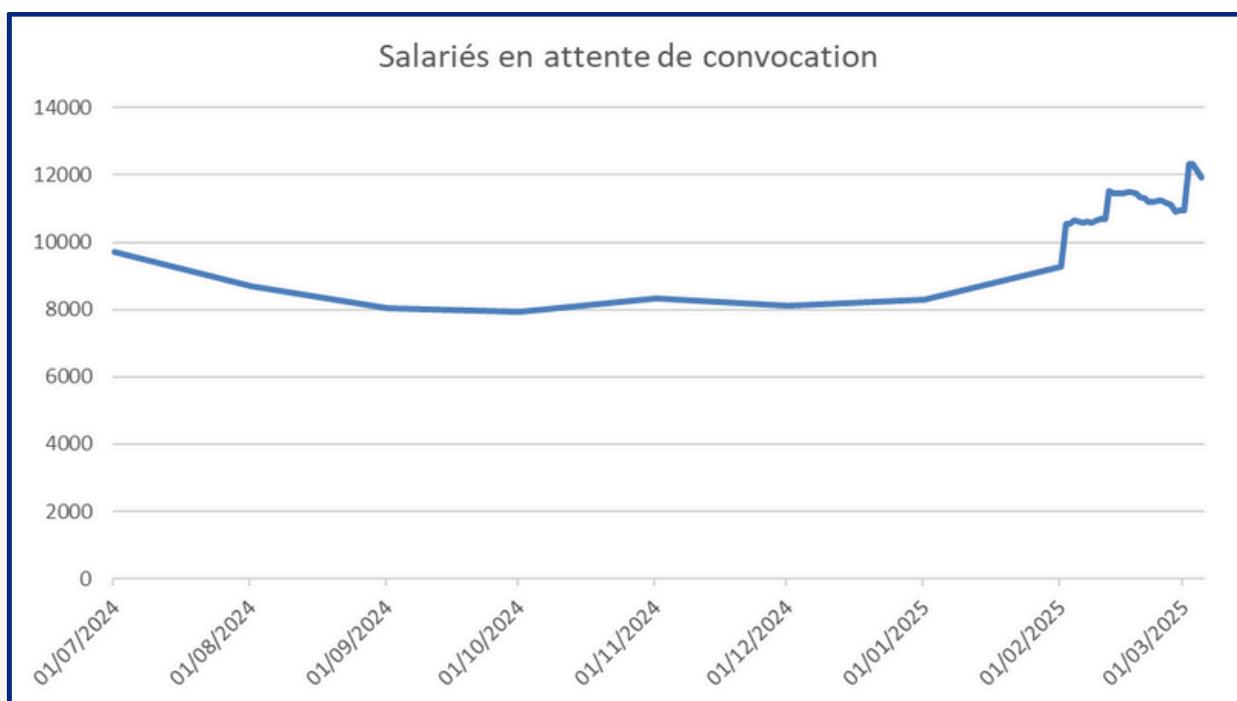
Début mars 2025, 13 000 rendez-vous sont à programmer. Ceci n'est pas lié à la baisse d'activité de MT71 qui est resté constante, mais à l'effet télédéclaration du début d'année. Ce sont près de 5000 rendez-vous qui se sont ajoutés du fait de la mise à jour des effectifs.

La liste des convocables, c'est-à-dire la liste des salariés en attente de convocation, évolue selon la période de l'année.

Elle est toujours à la hausse en début d'année, car au cours de la télédéclaration annuelle, les entreprises mettent à jour leur effectif, intégrant notamment les salariés embauchés en cours d'année précédente qui ne nous ont pas été déclarés.

### **La courbe suivante matérialise cet effet :**

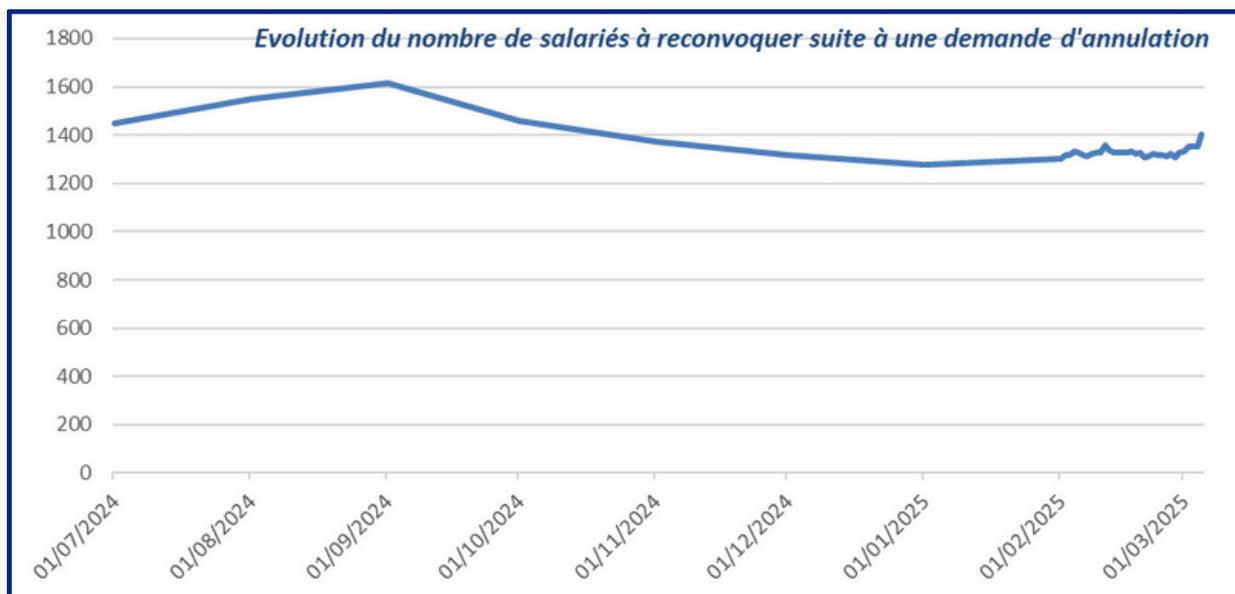
- Un niveau assez haut à 10 000 salariés à convoquer en juin, lié notamment à l'activité réduite suite au passage à PADOA
- Une baisse continue jusqu'à septembre, caractérisant le « coup de collier » pour reprendre le retard
- Un plateau à 8000 salariés à convoquer jusqu'en début d'année
- Une flambée de janvier à début mars avec 3 plateaux successifs : ouverture de la télédéclaration, relance des adhérents pour télédéclarer, gel des effectifs au 1<sup>er</sup> mars



Un niveau moyen à 8000 / 9000 salariés en attente est un niveau raisonnable pour que les assistantes puissent planifier de quinze jours à trois semaines l'activité de leur équipe, avec la possibilité de remplacer les salariés en cas d'annulation ou d'indisponibilité.

Bien entendu les visites médicales de reprises sont priorisées pour être programmées dans les huit jours, dès lors que les assistantes sont informées dans des délais raisonnables.

Le nombre de salariés ayant été planifiés et pour lesquels les rendez-vous ont été annulés ou demandés à être déplacés par l'entreprise sont stables dans le temps, avec un niveau haut à la fin des congés d'été :

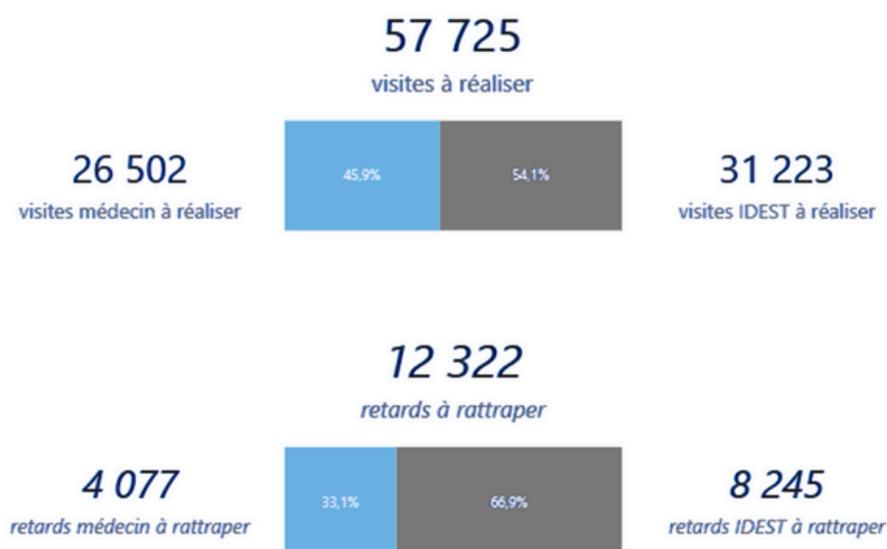


#### 4.1.10 - Projection sur l'activité médicale

Le nouveau logiciel métier PADOA permet de réaliser des projections sur l'activité médicale de l'association, en fonction de l'évolution des effectifs, du type de rendez-vous demandés, des périodicités aux visites médicales et de l'historique de l'activité réalisé.

Cette simulation permet d'évaluer la charge de travail prévisionnelle pour l'activité médicale au niveau du service mais aussi par équipe pluridisciplinaire.

#### Statistique au 4 mars 2025, incluant le « pic » de télédéclaration pour l'estimation du retard, évaluation de la charge de travail sur 12 mois glissants :



En maintenant l'activité médicale au niveau de 2024 et avec l'objectif fixé de 1500 VIP par an et par infirmier, l'activité médicale prévisionnelle 2025 est réalisable, avec un niveau de liste de convocables satisfaisant.

## 4.2 - Actions en milieu de travail & Prévention

### 4.2.1 - Actions de prévention en milieu de travail

Le nombre d'AMT créées et réalisées est stable par rapport à l'année 2023. L'une des principales activités de terrain est comme chaque année la réalisation des fiches d'entreprises, qui représente près de 39% des activités terminées, devant les études de poste 23,5%.

Certains éléments, tels que la traçabilité des rendez-vous de liaison a été mis en place à partir de 2025, n'ayant pas été paramétré dans PADOA lors du lancement du logiciel.

#### AMT créées :

**4 858**

AMT créées  
en 2024



**5 077**

AMT créées  
en 2023

Type	# AMT créées	% AMT créées	# AMT créées année précédente	% AMT créées année précédente
Fiche d'entreprise	1 869	38,5%	1 657	32,6%
Etude de poste	1 042	21,4%	1 031	20,3%
Information - Sensibilisation - Formation	658	13,5%	875	17,2%
Échange avec employeur / salarié	614	12,6%	738	14,5%
Participation réunions ( CSE, CSSCT... )	486	10,0%	598	11,8%
Risque chimique	102	2,1%	41	0,8%
Autre	32	0,7%	61	1,2%
Métérologie	29	0,6%	28	0,6%
Document Unique	17	0,3%	33	0,6%
RPS	9	0,2%	12	0,2%
RDV de liaison			1	0,0%
Suivi d'action			2	0,0%
<b>Total</b>	<b>4 858</b>	<b>100,0%</b>	<b>5 077</b>	<b>100,0%</b>

#### AMT terminées :

**4 342**

AMT terminées en  
2024



**4 366**

AMT terminées en  
2023

Type	# AMT terminées	% AMT terminées	# AMT terminées année précédente	% AMT terminées année précédente
Fiche d'entreprise	1 675	38,6%	1 452	33,3%
Etude de poste	1 022	23,5%	900	20,6%
Échange avec employeur / salarié	545	12,6%	737	16,9%
Information - Sensibilisation - Formation	517	11,9%	840	19,2%
Participation réunions ( CSE, CSSCT... )	319	7,3%	298	6,8%
Risque chimique	96	2,2%	34	0,8%
Autre	64	1,5%	49	1,1%
Métérologie	45	1,0%	20	0,5%
Document Unique	28	0,6%	27	0,6%
RPS	22	0,5%	9	0,2%
Ergonomie	6	0,1%		
Suivi d'action	3	0,1%		
<b>Total</b>	<b>4 342</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 366</b>	<b>100,0%</b>

## 4.2.2 - Fiches d'entreprises : Taux de couverture

**1 675**

FE (Fiches  
d'Entreprises)  
réalisées

En 2024, 1675 fiches d'entreprises ont été réalisées.

Avec 9300 entreprises concernées par une fiche d'entreprise pour 5372 fiches d'entreprises répertoriées, le taux de couverture de 58%.

Un travail de mise à jour des données administratives est engagé en 2025 pour cibler le plus précisément les entreprises éligibles à la fiche d'entreprise.

MT71 a toujours privilégié un suivi de proximité pour ses adhérents répartis sur l'ensemble du département, afin de limiter les déplacements des salariés. Pour faciliter les convocations gérées par les assistantes, plusieurs établissements de proximité ont été ouverts, ce qui a artificiellement augmenté le nombre d'établissements. Ainsi, un adhérent possédant un seul SIRET peut se voir attribuer plusieurs numéros d'adhérent. Cependant, il ne peut disposer que d'une seule fiche d'entreprise.

En 2025, le service administratif se concentrera sur l'optimisation de la base d'adhérents afin de s'assurer que chaque entreprise dispose d'une fiche unique. Le taux de couverture sera par la même occasion amélioré.

**58%**

de taux de  
couverture

## 4.2.3 - Autodiagnostic & Prévention en entreprise

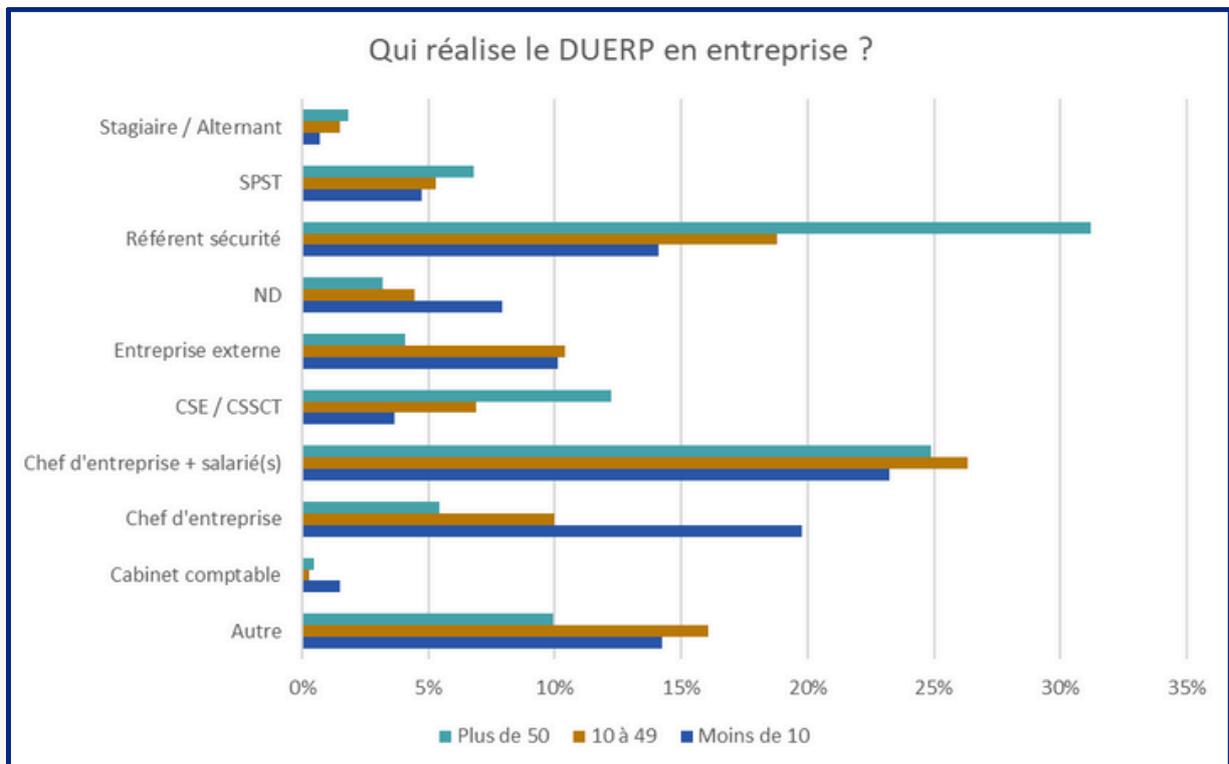


Dans la démarche de réalisation de la fiche d'entreprise, les adhérents sont appelés à réaliser un autodiagnostic sur la prévention dans leur entreprise. Cette vision est confrontée à la vision du préventeur lors de la visite en entreprise, permettant d'identifier des écarts et d'engager le dialogue.

Certaines données récoltées permettent également d'avoir une vision complémentaire de l'entreprise, qui sont des éléments d'information qui permettent d'adapter le projet de service de MT71.

Cette démarche permet de promouvoir la prévention en entreprise, de valoriser les actions réalisées, de mesurer les écarts avec les attendus en termes de prévention primaire pour aboutir à un plan d'action.

Par exemple, qui réalise le DUERP dans l'entreprise (source employeurs – base 1950 MAP / 36 000 salariés) ?



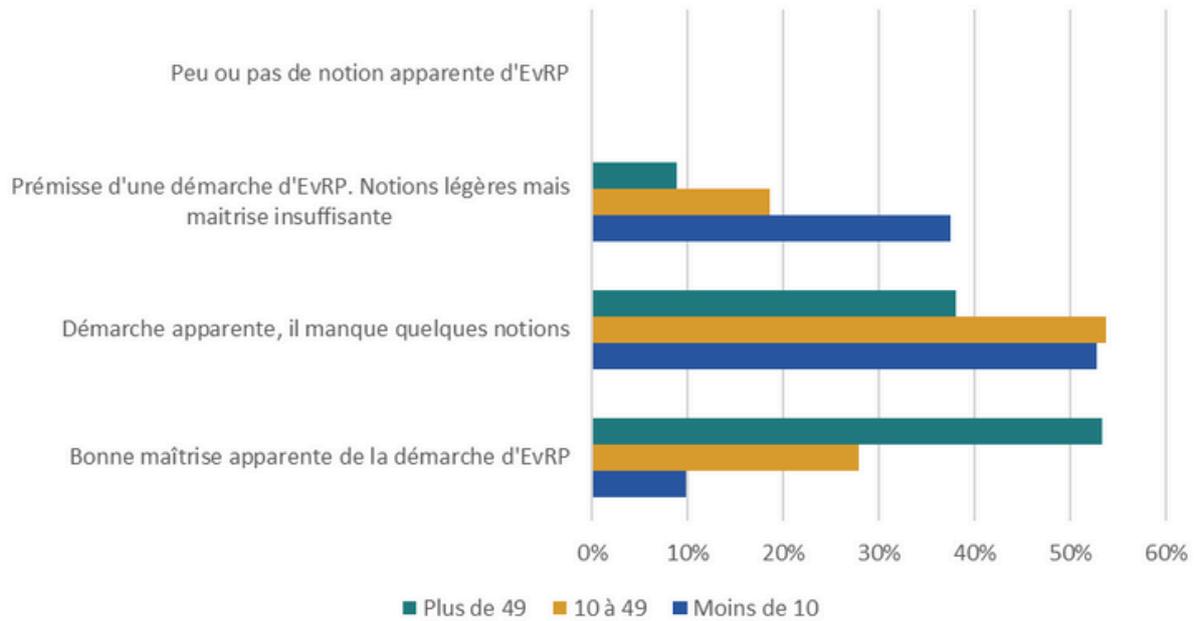
**49.5%**  
Entreprises plus de 50 salariés

**73.6%**  
Entreprises 10 à 49 salariés

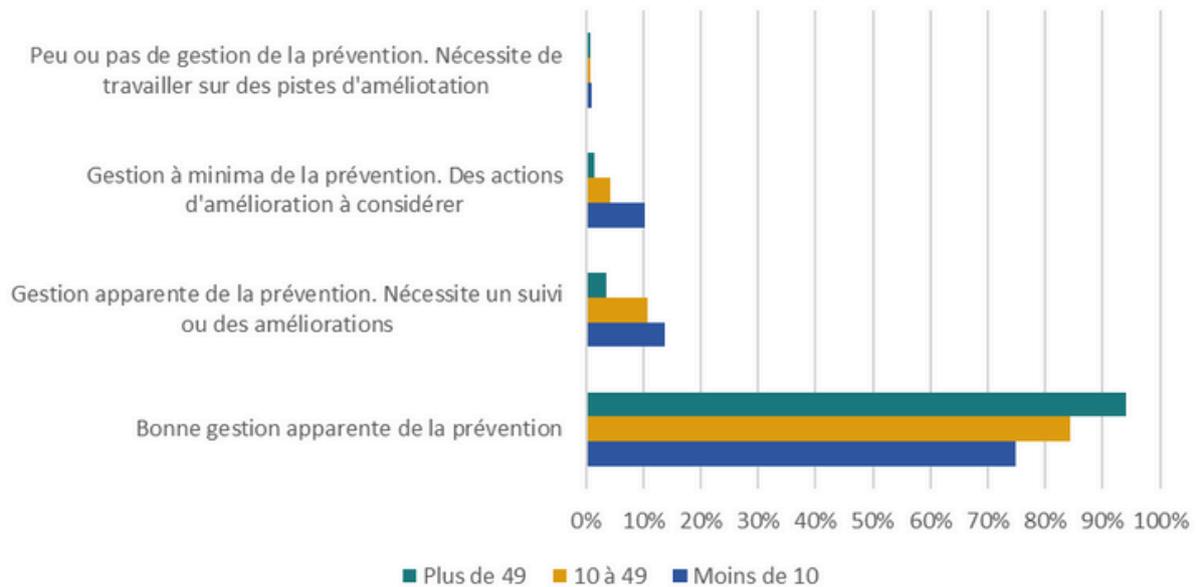
**80.5%**  
Entreprises moins de 10 salariés

Le regard des préventeurs de MT71 quand ils réalisent la visite en entreprise : plus l'entreprise est petite, plus le besoin d'accompagnement est nécessaire. En revanche, même dans les petites entreprises, il y a une prise en compte et une gestion de la prévention et de la santé au travail des salariés, même si la taille de l'entreprise influence également les résultats.

## Démarche EVRP



## Gestion de la prévention

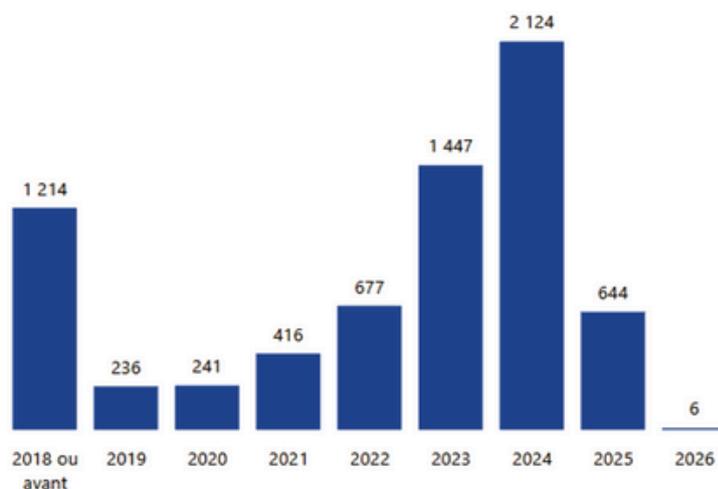


## 4.2.4 - Couverture des actions en prévention primaire

**7 047**

Adhérents  
avec au moins  
1 AMT  
terminée

### Adhérents actifs ou suspendus par année de dernière AMT :



**4 076**

Adhérents  
sans AMT  
terminée

Le nombre d'AMT progresse régulièrement depuis la réforme de la santé au travail d'août 2021. Les organisations, méthodes et outils (y compris pour la traçabilité) mis en place progressivement au sein de l'association permettent une progression constante.

L'objectif est que chaque entreprise adhérente puisse disposer d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans.

## 4.2.5 - Actions de sensibilisations et de formations

Au 01/01/25, le Pôle Formation MT71 évolue pour devenir SENSIPREV : Pôle de Sensibilisation à la Prévention.

Soucieuse de la satisfaction de ses adhérents (96% de satisfaction en 2024 sur 3598 réponses soit 87% de participation), l'Association MT71 fait évoluer son offre de service "événements collectifs" pour ainsi proposer :

**96%**

de taux de  
satisfaction

- **100% de sensibilisations** sur des sujets toujours plus variés
- Des **formats plus courts** pour mieux s'adapter aux agendas des entreprises et des salariés
- La possibilité de **créer des parcours de compétences** pour les salariés
- Une **offre entièrement incluse dans l'offre socle** de services MT71 c'est à dire incluse dans les cotisations
- Des sensibilisations pour **développer la culture de prévention** et de la **promotion de la prévention primaire**

L'exercice 2024 a constitué une année de transition, pour un passage d'un service axé sur la formation (QUALIOPI) à celui de la sensibilisation.

## La transition en quelques chiffres de Qualiopi vers SENSIPREV :

	2023	2024	2025
FORMATIONS	16 modules 1035 participants Qualiopi actif	8 modules 631 participants Qualiopi actif	0 module 0 participant Fin de Qualiopi Fin de Dendréo
SENSIBILISATIONS	5 modules 69 participants	12 modules 587 participants	21 modules
TOTAL PARTICIPANTS	1132 participants	1218 participants	129 salariés inscrits en janvier 2025
TOTAL ADHERENTS	49 entreprises	163 entreprises	67 adhérents concernés sur 1 mois en janvier



### FONDAMENTAUX DE LA PRÉVENTION :

- Mon Document Unique : Ateliers pratiques pour faciliter la démarche de prévention
- Mon Document Unique : Outil MDU en visio
- Les accidents du travail : De l'analyse au plan d'action
- 5 A = Alerte Anticipée : Agir Avant l'Accident
- Escape Game : Les infiltrés, mission handicap invisible
- Maintenir mes salariés en emploi, c'est pas compliqué avec la Cellule PDP 1
- Promotion de l'activité physique et sportive en milieu professionnel

### ACTEURS PRÉVENTION SECOURS :

- Porter secours : Les gestes vitaux
- Devenir premier témoin
- S'initier à l'utilisation du défibrillateur

### RISQUES SPÉCIFIQUES :

- Atelier pratique pour les aidants : Accompagner la personne à mobilité réduite
- Protégez votre dos et vos articulations : Les bons réflexes (secteur industrie, bureau, commerce)
- Protégez votre dos et vos articulations : Les bons réflexes (secteur sanitaire et médico-social)
- Protégez votre dos et vos articulations : Les bons réflexes (ouvriers protégés d'ESAT)
- Maîtriser le risque professionnel lié à la consommation de substances psychoactives au travail (employeur et/ou manager)
- Maîtriser le risque professionnel lié à la consommation de substances psychoactives au travail (salarié)
- Le risque routier en entreprise : Comment prévenir ce risque professionnel ?
- Le risque routier en entreprise : Suis-je concerné ?
- Conjuguer la prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS) et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
- Mon module RPS sur-mesure : De la stratégie à l'action pour mon entreprise
- Risque chimique : Soyez le héros de votre sécurité !

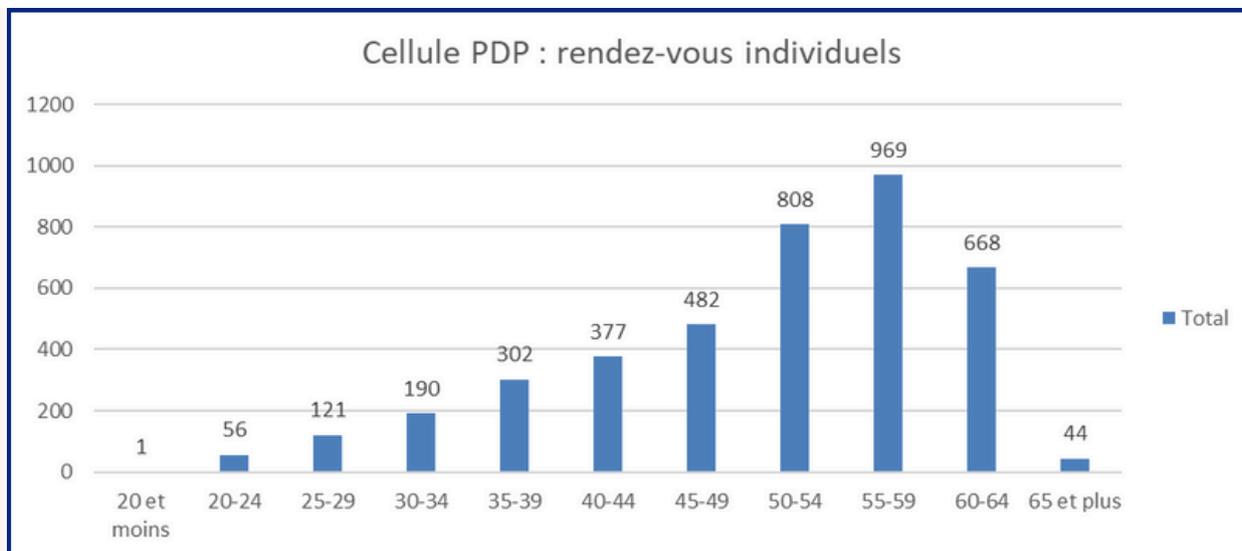
<p>21 Jul</p> <p>Porter secours : Les gestes vitaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>22 Jul</p> <p>Porter secours : Les gestes vitaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>22 Jul</p> <p>S'initier à l'utilisation du défibrillateur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>24 Jul</p> <p>Protégez votre dos et vos articulations : Les bons réflexes (secteur industrie, bureau, commerce)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>
<p>24 Jul</p> <p>Mon Document Unique : Atelier pratique pour faciliter la démarche de prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>24 Jul</p> <p>5A : Alerte Anticipée = Agir Avant l'Accident</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>28 Jul</p> <p>Mon Document Unique : Outil MDU (format distanciel)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>29 Jul</p> <p>Porter secours : Les gestes vitaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>
<p>29 Jul</p> <p>S'initier à l'utilisation du défibrillateur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>31 Jul</p> <p>Porter secours : Les gestes vitaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>31 Jul</p> <p>Escape Game : Les infiltrés, mission handicap invisible</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>04 Août</p> <p>Porter secours : Les gestes vitaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>
<p>05 Août</p> <p>Porter secours : Les gestes vitaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>07 Août</p> <p>Mon Document Unique : Atelier pratique pour faciliter la démarche de prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>01 Sep</p> <p>Risque routier en entreprise : Suis-je concerné ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>	<p>02 Sep</p> <p>Risque routier en entreprise : Comment prévenir ce risque professionnel ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ 2019020</li> <li>☐ 2021-1200</li> <li>☐ 2021-1200</li> </ul>

<b>Modules dispensés en 2024</b>	<b>Nombres de participants en 2024</b>
Porter secours : les gestes vitaux	<b>418 (F)</b>
Maîtriser le risque professionnel lié à la consommation de substances psycho-actives au travail (salariés)	<b>174 (41F + 133E)</b>
Escape Game : les infiltrés, mission handicap invisible	<b>146</b>
Protégez votre dos et vos articulations : les bons réflexes secteur IBC	<b>84 (74F + 10E)</b>
Mon document unique : ateliers pratiques pour faciliter la démarche de prévention en présentiel ou visio	<b>59 (S)</b>
Devenir premier témoin en ESAT	<b>45 (S)</b>
Maîtriser le risque professionnel lié à la consommation de substances psychoactives (employeur et/ou manager, instance)	<b>37 (F)</b>
Atelier pratique pour les aidants : accompagner la personne à mobilité réduite	<b>28 (S)</b>
S'initier à l'utilisation du défibrillateur	<b>26 (F)</b>
Travailler par forte chaleur en été : les bons réflexes (module salariés)	<b>19 (S)</b>
Les accidents du travail : de l'analyse au plan d'action	<b>18 (F)</b>
Protégez votre dos et vos articulations : les bons réflexes secteur sms	<b>15 (F)</b>
Devenir acteur en prévention et secours pour l'aide et le soin à domicile	<b>7 (F Certifiante)</b>
5 A = alerte anticipée = agir avant l'accident	<b>0 (F)</b>
<b>Total membres du pole formation</b>	<b>1076</b>
Petit déjeuner : la PDP c'est pas sorcier !	<b>25 (S)</b>
Les matinées PDP : mon salarié a des difficultés de sante, quels bénéfices à le maintenir en activité ? Mode d'emploi	<b>23 (S)</b>
Présentation MT71 pour salariés protégés d'ESAT	<b>22 (S)</b>
Mon module RPS sur mesure : de la stratégie à l'action pour mon entreprise	<b>19 (S)</b>
RPS préventeur : appréhender les risques psychosociaux (RPS) et favoriser la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : repérer pour prévenir	<b>19 (S)</b>
RPS manager : appréhender les risques psychosociaux (RPS) et favoriser la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : ajuster son management	<b>18 (S)</b>
Conjuguer la prévention des risques psycho sociaux (RPS) et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	<b>16 (S)</b>
<b>Total catalogues MT71</b>	<b>1218</b>

## 4.3 - Prévention de la désinsertion professionnelle

### 4.3.1 - Indicateurs d'activité de la cellule PDP

La distribution des rendez-vous selon l'âge des salariés indique une augmentation progressive du nombre de rendez-vous entre 20 et 59 ans, avec un pic notable dans la tranche 55-59 ans (969 rendez-vous).



78% des salariés suivis par MT71 sont des CDI.  
Ils représentent 92% du suivi réalisé par la cellule PDP.

Type de contrat	Total
Apprenti	16
CDD	153
CDD d'usage	1
CDI	3714
Contrat aidé	3
Dirigeant non salarié	9
Inconnu	1
Intérimaire	121
<b>Total général</b>	<b>4018</b>

Il existe une sur-représentation des salariés SI et une sous-représentation des salariés SIR dans la prise en charge de la cellule PDP. Rappelons que dans la catégorie SIR nous retrouvons en particulier les salariés de l'industrie, de la maintenance industrielle.

Type de suivi	Total	Répartition cellule	Répartition Mt71
SI	3118	78%	70%
SIA	281	7%	6%
SIR	619	15%	27%
<b>Total général</b>	<b>4018</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Les principales branches d'activité qui génèrent des rendez-vous sont les suivants, notamment le commerce, l'action sociale, l'agro-alimentaire et le nettoyage :

NAF (3 <sup>ème</sup> niveau)	Rendez-vous
47.1 - Commerce de détail en magasin non spécialisé	265
88.1 - Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	261
10.1 - Transformation et conservation de la viande et préparation de produits à base de viande	211
81.2 - Activités de nettoyage	167
22.2 - Fabrication de produits en plastique	166
52.1 - Entreposage et stockage	135
78.2 - Activités des agences de travail temporaire	132
49.4 - Transports routiers de fret et services de déménagement	115
87.3 - Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	108
88.9 - Autre action sociale sans hébergement	95
68.2 - Location et exploitation de biens immobiliers propres ou loués	92
56.1 - Restaurants et services de restauration mobile	89
86.1 - Activités hospitalières	76
96.0 - Autres services personnels	62
47.5 - Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	59
47.7 - Autres commerces de détail en magasin spécialisé	59
28.2 - Fabrication d'autres machines d'usage général	57
46.3 - Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	55
52.2 - Services auxiliaires des transports	54
23.1 - Fabrication de verre et d'articles en verre	54
25.6 - Traitement et revêtement des métaux, usinage	53
87.9 - Autres activités d'hébergement social	52

Les entreprises les plus concernées par la prise en charge de cellule PDP sont les entreprises de 10 à 49 salariés :

Taille entreprises	Rdv
Aucun salarié (*)	146
Entre 1 et 5 salariés	399
Entre 10 et 49 salariés	1443
Entre 200 et 299 salariés	318
Entre 50 et 199 salariés	1020
Entre 6 et 9 salariés	292
Plus de 300 salariés	400
<b>Total général</b>	<b>4018</b>

(\*) Entreprises qui ont périclité en cours d'année ou activité saisonnière

Cellule PRÉVENTION de la Désinsertion Professionnelle

Sensibilisation & Conseil aux employeurs

- C'est quoi la Prévention ?
- C'est quoi la Désinsertion Professionnelle ?
- Comment prévenir la Désinsertion Professionnelle ?

Accompagnement individuel

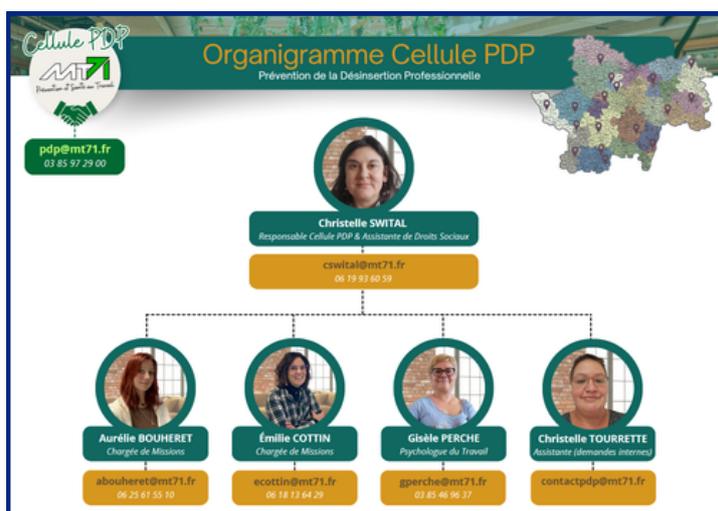
- Social Impact Santé Travail
- Emploi
- Handicap / Invalidité

Travail en réseau

Orienté vers les partenaires de la Prévention

Pour contacter la cellule PDP MT71, Cliquez ou scannez ce QR Code

Chaque situation est unique. Parlons-en pour prévenir, plutôt que guérir !



## 4.3.2 - Autres actions de la cellule PDP



La cellule PDP de MT71 a créé un livret d'informations sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) conçu en collaboration avec la Mission d'Information Professionnelle (MIP) de Louhans.

Ce livret a pour objectif de rendre la RQTH plus compréhensible pour tous, en expliquant ses avantages pour les salariés et pour les employeurs.

Le livret est téléchargeable sur le site internet MT71.

### 42 actions en entreprises AMT ont été valorisées par notre cellule PDP :

- Sensibilisations collectives sur tout le département mais aussi en intra-entreprises sur demande
- Participation à des CSE / CSSCT
- Échanges avec l'employeur et le salarié, dont participation au RDV de liaison

## 4.3.3 - Préconisations d'aménagement de poste et Inaptitude

**54 389**

Visites réalisées en 2024

**7 338**

Visites concernées par une adaptation de poste (préconisation)

**1 010**

Visites concernées par un avis d'inaptitude

Les 1010 visites concernées par un avis d'inaptitude ont été réalisées pour 990 salariés.  
(Rappel : il est possible de réaliser une inaptitude en deux visites).

L'évolution du nombre de salariés déclarés inaptes est baissière sur ces 4 dernières années :

2021	2022	2023	2024
1125	1027	1036	990

Il est encore trop tôt pour démontrer un lien de cause à effet avec la mise en place du service social de MT71 puis de la cellule PDP.

## 4.4 - Offre complémentaire

L'offre complémentaire des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) est un ensemble de prestations qui vont au-delà de l'offre socle de services.

Ces services sont proposés aux entreprises adhérentes et sont facturés en plus de la cotisation annuelle. Ils sont conçus pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises qui nécessitent des interventions ou des expertises particulières non couvertes par l'offre socle de services.

Ces prestations sont réalisées à la demande des entreprises et font l'objet de conditions générales et de tarifs à part entière.

L'Assemblée Générale des adhérents, sur proposition du Conseil d'Administration, a volontairement construit une offre complémentaire réduite, l'objectif de l'association étant de répondre déjà aux enjeux de l'offre socle de services.

### **Cette offre complémentaire de MT71 est la suivante :**

- Possibilité d'accès aux sensibilisations pour les salariés des entreprises qui ne sont pas adhérentes à MT71 mais qui disposent d'un établissement adhérent, pour compléter les groupes existants.
- Actions en milieu de travail en dehors de l'offre socle des Services

## 4.5 - Offre supplémentaire

### **L'offre supplémentaire à destination des dirigeants non salariés, indépendants et travailleurs non salarié comprend :**

- Le suivi de santé à la demande
- L'accès à Amarok e-santé (pour tous les dirigeants)
- Des conseils en prévention
- L'accès à la cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle

### **4.5.1 - Les dirigeants non salariés, indépendants et autoentrepreneurs**

#### **L'offre supplémentaire en quelques chiffres :**

- **5 travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs** se sont volontairement affiliés à MT71
- **74 dirigeants non-salariés** se sont inscrits sur leur liste du personnel afin de bénéficier de l'offre complémentaire
- **7 Travailleurs Non Salariés** et **25 Dirigeants Non Salariés** ont bénéficié d'une visite de suivi individuel de l'état de santé en 2024

## 4.5.2 - Amarok e-santé



### RÉSULTATS DES ÉVÉNEMENTS POSITIFS DE VIE



#### SATISFOMÈTRE :

Identifiez, d'après des événements proposés, les événements positifs de la vie entrepreneuriale (**satisfacteurs**) que vous avez rencontré au cours du dernier mois.



### RÉSULTATS DES ÉVÉNEMENTS NÉGATIFS DE VIE



#### STRESSOMÈTRE :

Identifiez, d'après des événements proposés, les événements négatifs de la vie entrepreneuriale (**stresseurs**) que vous avez rencontré au cours du dernier mois.

### SCORE GLOBAL :



#### SCORE GLOBAL :

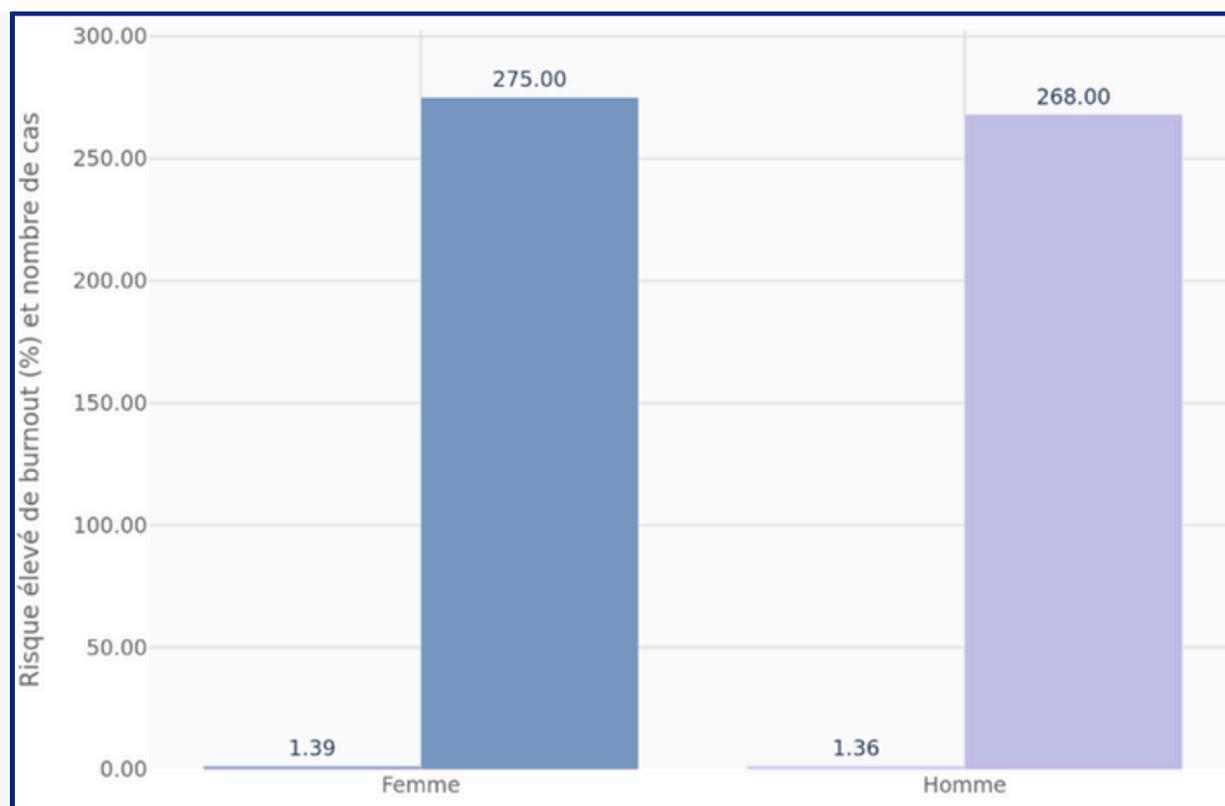
Si votre score met en évidence que vos facteurs de stress sont supérieurs à vos facteurs ressources, vous pouvez, si **vous le souhaitez**, transmettre vos coordonnées à la fin du questionnaire pour bénéficier d'un accompagnement psychologique gratuit et confidentiel

### La promotion d'Amarok e-santé est réalisé par 3 principaux canaux :

- Via la fiche d'entreprise remise aux adhérents
- Par des campagnes ciblées, généralement biannuelles par newsletter et relayés sur le site internet et LinkedIn
- Par des communications réalisées auprès d'associations ou de clubs d'employeur

### Les principaux résultats en 2024 sont les suivants :

Le risque de burnout est élevé chez les répondants du département de Saône-et-Loire en 2024 :



## Selon l'analyse des données de l'observatoire en Saône-et-Loire, les secteurs d'activité les plus représentés sont les suivants :

1. Autres activités de services : **23,20%**
2. Commerce, transports, hébergement et restauration : **21,02%**
3. Enseignement, santé humaine et action sociale : **12,50%**
4. Construction : **7,46%**
5. Industrie manufacturière, industries extractives et autres : **5,70%**
6. Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Activités de services administratifs et de soutien : **4,74%**
7. Activités financières et d'assurance : **2,98%**
8. Activités immobilières : **2,24%**
9. Information et communication : **1,79%**

## À partir de ces éléments, les secteurs sur-représentés pour le dépistage du burnout par rapport à leur poids économique sont :

1. **Autres activités de services (23,20% des dirigeants à risque) :**
  - Ce secteur est plutôt modeste en effectifs salariés et en nombre d'entreprises, mais il est fortement touché par le risque de burnout
  - Cela peut s'expliquer par une forte charge émotionnelle et financière pour les indépendants et petites structures (ex. : services à la personne, bien-être, associations)
2. **Commerce, transports, hébergement et restauration (21,02%) :**
  - Ce secteur représente 26,5 % des créations d'entreprises en 2023, un poids important dans l'économie locale
3. **Enseignement, santé humaine et action sociale (12,50%) :**
  - Le secteur des services est légèrement sous-représenté en Saône-et-Loire, mais il reste une part importante de l'économie
  - Les conditions de travail (stress, manque de moyens, contact humain intense) peuvent expliquer cette sur-représentation dans le burnout

## Secteurs sous-représentés en burnout par rapport à leur poids économique :

1. **Industrie manufacturière, industries extractives (5,70%) :**
  - L'industrie représente 23,3 % des effectifs salariés, ce qui est élevé, mais son taux de burnout des dirigeants est relativement faible.
  - Cela pourrait indiquer une meilleure structuration du travail, un accès à des ressources ou une séparation plus nette entre vie pro et vie perso
2. **Activités spécialisées, scientifiques et techniques, services administratifs (4,74%) :**
  - Ces activités sont souvent en croissance dans d'autres territoires, mais restent peu représentées en Saône-et-Loire

## Secteurs cohérents entre répartition et burnout :

### 1. **Construction (7,46%) :**

- Le secteur est bien implanté en Saône-et-Loire et présente un risque de burnout modéré, en ligne avec son poids économique

### 2. **Activités financières et immobilières (5,22% au total) :**

- Peu représentés en effectifs et en nombre d'entreprises

## Conclusion sur l'année 2024 :

- Sur-représentation du burnout dans les services, le commerce/restauration, et la santé / action sociale
- Sous-représentation du burnout dans l'industrie et les secteurs techniques / financiers

## Évolution du nombre de répondants :



**Amarok**  
**e-Santé**

# 5. PROJET DE SERVICE

- 5.1** - Présentation **46**
- 5.2** - Les avancées du projet de service au 31/12/2024 **47**

# 5. PROJET DE SERVICE

## 5.1 - Présentation

Le projet associatif concrétise notamment la formalisation de l'offre socle de services, de l'offre spécifique, de l'offre complémentaire qui font partie des priorités de MT71, grâce à la mobilisation de ses équipes, de sa CMT et de son Conseil d'Administration.

L'organisation et les actions des services de santé au travail, devenus les services de prévention et de santé au travail (SPST), ont été revus. Les SPST doivent ainsi (article L4622-2 du Code du travail) :

- Apporter leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels
- Avoir des actions de conseil auprès des employeurs, des travailleurs et leurs représentants, incluant l'amélioration de la qualité de vie et tenant compte de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail
- Accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact, sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs, des changements organisationnels importants dans l'entreprise
- Participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagnes de vaccination et de dépistage, actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive, actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail...)

### Le projet de service validé au cours de l'Assemblée Générale du mois de juin 2023 s'articule autour de :

- **La mise en place effective de l'offre socle de services :**
  - Déploiement de Mon Approche Prévention pour la réalisation de la fiche d'entreprise et l'aide au DUERP, **afin de développer la culture de prévention et la promotion de la prévention primaire**
  - Mise en place de la cellule PdP : organisation, fonctionnement, évaluation
  - Suivi de santé au travail, introduction des nouvelles délégations
- **La construction de l'offre spécifique pour les chefs d'entreprises, dirigeants non-salariés, indépendants et autoentrepreneurs autour de 3 axes :**
  - Suivi médical (suivi de santé au travail, Amarok e-santé)
  - Prévention de la désinsertion Professionnelle
  - Conseils en prévention
- **L'engagement de l'association à la démarche de certification**
- **L'évaluation du système d'information et des enjeux liés à l'interopérabilité des Systèmes d'Information avec l'Agence Numérique en Santé, l'Assurance Maladie**
- **L'amélioration la prévention de terrain, en fonction des priorités fixées par la CMT ; comme par exemple la prévention du risque chimique avec l'adhésion de MT71 à l'association TOXILIST**

## Mais aussi d'autres sujets détachés du cœur de métier de la prévention et de la santé au travail, comme par exemple :

- L'amélioration du système d'information RH, nécessaire à une meilleure efficacité du service
- La transition écologique avec un plan d'action pour la rénovation énergétique des bâtiments de l'association, la mise en conformité suite au décret tertiaire OPERAT, ...

### 5.2 - Les avancées du projet de service au 31/12/2024

<b>Orientation 1 : Mise en place effective de l'offre socle de services</b>	
<b>1.1 Réalisation de la fiche d'entreprise et accompagnement à la réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels : l'outil Mon Approche Prévention : développer la culture de prévention et la promotion de la prévention primaire</b>	
Avancement : ●●●●●	Etape 1/1/2024 : Modèles par type d'activité
Résultat/Eval. : 1675 FE / +700 DUERP	Perspectives : action 100% opérationnelles
Commentaire : Intégration 4T2024 à PADOA. 100% opérationnel, intégration des évolutions au fil de l'eau	
<b>1.2 Création d'une cellule PdP opérationnelle : organisation, fonctionnement, évaluation</b>	
Avancement : ●●●●●	Etape 1/1/2024 : développer les actions collectives
Résultat/Eval. : 1400 salariés accompagnés en 2024 (+30%)	Perspectives : embauche 2 <sup>ème</sup> A/S en 2025.
Commentaire : Cellule 100% opérationnelle	
<b>1.3 Suivi de santé au travail, introduction des nouvelles délégations</b>	
Avancement : ●●●●○	Etape 1/1/2024 : Validation CMT / CSE
Evaluation : -	Perspectives : Mise en application réelle
Commentaire : Application à venir du protocole de remplacement des médecins du travail. Pour le moment l'application des nouvelles délégations n'est pas nécessaire compte tenu du temps médical disponible	

<b>Orientation 2 : Construction de l'offre spécifique pour les chefs d'entreprises, dirigeants non-salariés, indépendants et autoentrepreneurs</b>	
Avancement : ●●●●●	Etape 1/1/2024 : offre pleinement opérationnelle
Evaluation : 900 dirigeants ont testé Amarok	Perspectives : adapter si besoin l'offre
Commentaire : 30 accompagnements burn-out par an en moyenne via le dispositif. 100% opérationnel.	

<b>Orientation n°3 : Améliorer la prévention de terrain, en fonction des priorités fixées par la CMT, du Plan Régional Santé Travail n°4 et du CPOM</b>	
Avancement : ●●●○○	Etape 1/1/2024 : Fin déploiement TOXILIST
Evaluation : -	Perspectives : groupe PRST4. CPOM ?
Commentaire : Signature du CPOM à l'été 2025. Participation depuis 4T2023 au PRST4.	

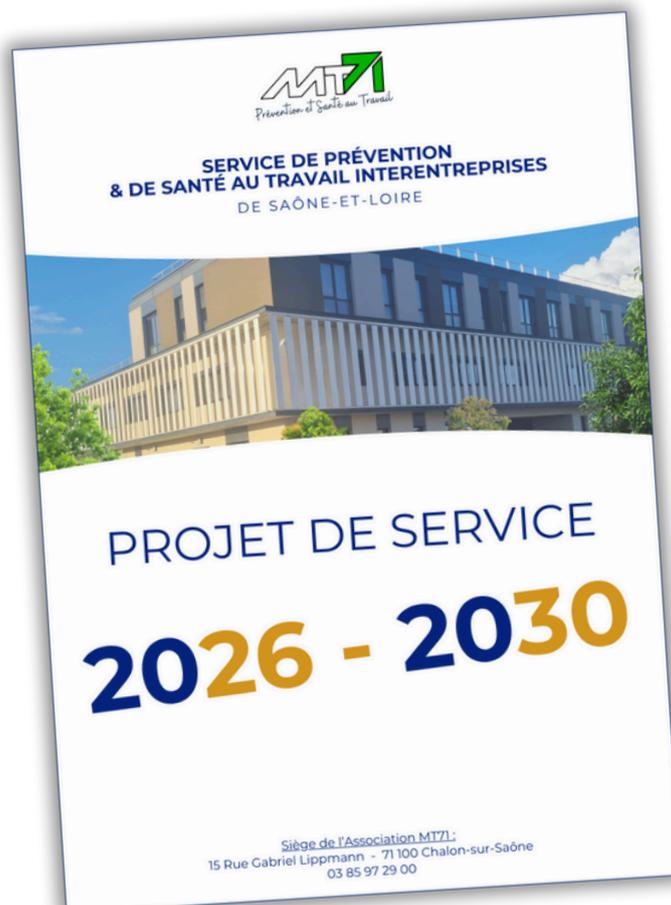
<b>Orientation 4 : Démarche de certification</b>	
Avancement : ●●●○○	Etape 1/1/2024 : écriture / application des process
Evaluation : 70% conformité au 1/1/2025	Perspectives : certification niveau 1 juin 2025
Commentaire : Sensibilisation du personnel ok, structuration de la démarche ok. Certification 1 en juin 2025	



<b>Orientation 5 : Amélioration du système d'information</b>	
5.1 : Evolution du logiciel métier GEPS / Benchmarking du logiciel métier GEPS : objectif d'un SI interopérable à horizon 2025 et conforme aux exigences de certification	
Avancement : ●●●●●	Etape 1/1/2024 : Préparation migration PADOA
Evaluation : -	Perspectives : Bascule 13 juin sur PADOA
Commentaire : Décision Conseil d'Administration 4T2024 de changement de logiciel métier.	
5.2 Construction d'un SIRH, tenant compte de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	
Avancement : ●●●●●	Etape 1/1/2024 : entretiens professionnels 1T2024.
Evaluation :	Perspectives : Entretiens pro, gestions compétences, recrutement
Commentaire : Fin du déploiement 2T2024. Dématérialisation 100%. Phase d'exploitation des résultats	

<b>6. Transition écologique</b>	
6.1 Amélioration de la performance énergétique des bâtiments de l'association, réduction empreinte CO2	
Avancement : ●●●○○	Etape 1/1/2024 : Photovoltaïque / OPERAT Tertiaire
Evaluation : Fin chaudières gaz. Isolation 3 centres achevée. Eclairage néon remplacé par des LED.	Perspectives : Rénovation fenêtres, photovoltaïque à étudier
Commentaire : Jumeaux numériques sites Chalon / Macon ok. Plan d'action à construire sur le photovoltaïque (parkings + OPERAT Tertiaire). Investissements importants.	
6.2 Nouveau centre médical au Creusot	
Avancement : ●○○○○○	Etape 1/1/2024 : recherche terrain
Evaluation : -	Actions 2024 : Dépôt permis de construire
Commentaire : Retard +++.	

**Et bientôt...**



# 6. PLAN D'ACTIVITÉ

## 6. PLAN D'ACTIVITÉ

Pour les adhérentes et leurs salariés, en conjuguant une approche individuelle, collective et populationnelle, par :

- **Développement et application d'un nouveau projet de service :** En lien avec la CMT et le Conseil d'Administration, afin de préparer le nouvel agrément qui doit être déposé au premier trimestre 2026, pour développer la culture de prévention et la promotion de la prévention primaire
- **Certification de l'association :** Au niveau 1 de la SPEC AFNOR 2217
- **Mesure de la satisfaction :** Des entreprises et des salariés, dans la continuité de la démarche de certification engagée dans le service
- **Amélioration du paramétrage du nouveau système d'information :** Pour gagner en efficacité
- **Politique volontariste de recrutement :** Poursuivre une politique volontariste de recrutement de médecins
- **Limitation des coûts :** Limiter les coûts de la mise en place de la loi du 2 août 2021, par un plan d'économie proposé par le Conseil d'Administration

# 7. GESTION FINANCIÈRE

<b>7.1</b>	- Coût annuel de revient par salarié en 2024	<b>52</b>
<b>7.2</b>	- Participation financière moyenne par salarié cotisant en 2024	<b>52</b>
<b>7.3</b>	- Cotisations au 01/01/2024	<b>52</b>
<b>7.4</b>	- Compte de fonctionnement de l'exercice 2024	<b>53</b>
<b>7.5</b>	- Bilan de l'exercice 2024	<b>53</b>

# 7. GESTION FINANCIÈRE

## 7.1 - Coût annuel de revient par salarié en 2024

$$\frac{12\,122\,782\ \text{€}}{110\,748\ \text{salariés}} = 109.46\ \text{€}$$

## 7.2 - Participation financière moyenne par salarié cotisant en 2024

$$\frac{11\,671\,430\ \text{€}}{110\,748\ \text{salariés}} = 105.39\ \text{€}$$

## 7.3 - Cotisations au 01/01/2024

### OFFRE SOCLE

➤ DROIT D'ENTRÉE À L'ADHÉSION .....	20€ HT / SALARIÉ
➤ COTISATION SALARIÉ .....	93€ HT
➤ NOUVEAU SALARIÉ INSCRIT (PRÉSENT 90 JOURS OU AVEC PRESTATION) ...	93€ HT
➤ ABSENCE NON EXCUSÉE 48H / RETARD + 30 MIN .....	60€ HT
➤ SALARIÉ INTÉRIMAIRE .....	93€ HT / VISITE
➤ FRAIS DE GESTION FACTURATION TRIMESTRIELLE .....	25€ HT
➤ FRAIS DE GESTION SUR FACTURATION ANNUELLE* .....	40€ HT

### DIRIGEANT NON-SALARIÉ INSCRIT SUR LA LISTE DU PERSONNEL

➤ DROIT D'ENTRÉE À L'ADHÉSION .....	20€ HT
➤ COTISATION .....	93€ HT
➤ ABSENCE NON EXCUSÉE 48H / RETARD + 30 MIN .....	60€ HT

### OFFRE SPÉCIFIQUE AUTOENTREPRENEURS, TRAVAILLEURS NON-SALARIÉS, INDÉPENDANTS

➤ DROIT D'ENTRÉE .....	20€ HT
➤ AFFILIATION .....	93€ HT
➤ ABSENCE NON EXCUSÉE 48H / RETARD + 30 MIN .....	60€ HT

### OFFRE COMPLÉMENTAIRE

➤ ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL HORS OFFRE SOCLE .....	SUR DEVIS
➤ SENSIBILISATION POUR DES PERSONNES NON COUVERTES PAR MT71 (POUR COMPLETER DES GROUPES UNIQUEMENT) .....	93€ HT

## 7.4 - Compte de fonctionnement de l'exercice 2024

CHARGES	2023	2024	PRODUITS	2023	2024
ACHATS	256 353	616 129	ADHESIONS ET COTISATIONS	10 986 313	11 728 777
SERVICES EXTERIEURS	696 654	624 777			
AUTRES SERVICES EXTERIEURS	805 713	737 043			
<b>TOTAL ACHATS et SERV. EXTERIEURS.</b>	<b>1 758 720</b>	<b>1 977 949</b>			
IMPOTS et TAXES dont IS et Crédit Impôt	406 183	501 666			
CHARGES DE PERSONNEL	6 039 557	5 889 423	AUTRES PRODUITS ET TRANSFERT DE CHARGES	148 869	170 209
- Salaires	2 900 462	2 792 783			
- Charges	78 057	83 767			
- Epargne salariale					
<b>TOTAL FRAIS PERSONNEL</b>	<b>9 018 076</b>	<b>8 765 973</b>			
AUTRES CHARGES	183 283	214 115			
DOTATIONS - Amortissements et Provisions	658 481	811 598			
<b>• CHARGES EXPLOITATION (B) TOTAL I</b>	<b>12 024 743</b>	<b>12 271 300</b>	<b>• PRODUITS EXPLOITATION (A) TOTAL I</b>	<b>11 135 182</b>	<b>11 898 986</b>
<b>• CHARGES FINANCIERES TOTAL II</b>	<b>40 881</b>	<b>37 515</b>	<b>RESULTAT EXPLOITATION (A - B) avec crédit impôt</b>	<b>- 889 561</b>	<b>- 372 314</b>
<b>• CHARGES EXCEPTIONNELLES TOTAL III</b>	<b>107 443</b>	<b>10 644</b>	<b>• PRODUITS FINANCIERS TOTAL II</b>	<b>71 187</b>	<b>117 751</b>
<b>TOTAL DES CHARGES I + II + III</b>	<b>12 173 067</b>	<b>12 319 459</b>	<b>• PRODUITS EXCEPTIONNELS TOTAL III</b>	<b>61 599</b>	<b>23 351</b>
<b>• EXCEDENT DE L'EXERCICE</b>			<b>TOTAL DES PRODUITS I + II + III</b>	<b>11 267 968</b>	<b>12 040 089</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12 173 067</b>	<b>12 319 459</b>	<b>• PERTE DE L'EXERCICE</b>	<b>905 099</b>	<b>279 370</b>
			<b>TOTAL</b>	<b>12 173 067</b>	<b>12 319 459</b>

## 7.5 - Bilan de l'exercice 2024

BILAN ACTIF	NET 2023	NET 2024	BILAN PASSIF	2023	2024
Concession, brevets et droits similaires	152 636	32 541	SITUATION NETTE		
Immobilisations incorporelles en cours	109 422	7 680	Réserves statutaires	8 578 383	7 673 284
<b>TOTAL IMMOBILISATIONS INCORPORELLES</b>	<b>262 058</b>	<b>40 221</b>	Résultat de l'exercice	(905 099)	(279 370)
Terrains	539 721	535 612	<b>TOTAL SITUATION NETTE</b>	<b>7 673 284</b>	<b>7 393 914</b>
Constructions	6 106 318	5 867 977	PROVISIONS REGLEMENTEES	105 660	110 676
Installations techniques matériels et outillage	18 041	10 737	<b>• CAPITAUX PROPRES</b>	<b>7 778 944</b>	<b>7 504 590</b>
Autres immobilisations corporelles	419 422	345 525	Provisions pour risques	0	0
Immobilisations en cours	0	0	<b>• PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>	<b>7 083 502</b>	<b>6 759 851</b>	DETTES FINANCIERES		
Autres participations	7 622	7 622	Emprunts et dettes bancaires	2 430 947	2 179 944
Autres immobilisations financières	594 625	596 189	<b>TOTAL DETTES FINANCIERES</b>	<b>2 430 947</b>	<b>2 179 944</b>
<b>TOTAL IMMOBILISATIONS FINANCIERES</b>	<b>602 247</b>	<b>603 811</b>	DETTES DIVERSES		
<b>• ACTIF IMMOBILISE</b>	<b>7 947 807</b>	<b>7 403 883</b>	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	193 206	174 591
<b>TOTAL STOCKS ET EN COURS</b>	<b>6 804</b>	<b>6 631</b>	Dettes fiscales et sociales	1 710 773	1 567 410
Avances et acomptes versés sur commandes	4 500	4 500	Dettes sur immobilisations et rattachés	40 382	52 048
Créances clients et comptes rattachés	689 833	915 394	Autres dettes	43 174	14 693
Autres créances	119 231	159 574	<b>TOTAL DETTES DIVERSES</b>	<b>1 987 534</b>	<b>1 808 742</b>
<b>TOTAL CREANCES</b>	<b>813 564</b>	<b>1 079 468</b>	<b>• DETTES</b>	<b>4 418 481</b>	<b>3 988 686</b>
Valeurs mobilières de placement	1 800 000	800 000			
Disponibilités	1 097 220	1 846 352			
Charges constatées d'avance	532 030	356 941			
<b>TOTAL DISPONIBILITES et DIVERS</b>	<b>3 429 250</b>	<b>3 003 293</b>			
<b>ACTIF CIRCULANT</b>	<b>4 249 618</b>	<b>4 089 393</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>12 197 425</b>	<b>11 493 275</b>	<b>TOTAL</b>	<b>12 197 425</b>	<b>11 493 275</b>

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, filling the majority of the page below the header.



ENSEMBLE  
pour la **PRÉVENTION**  
et la **SANTÉ AU TRAVAIL**  
en Saône-et-Loire