



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



**PROJET DE SERVICE
2026 - 2030**

Siège Social de l'Association MT71 :

Adresse : 15 Rue Gabriel Lippmann - 71100 Chalon-sur-Saône

Tél. : 03 85 97 29 00

SIRET : 778 562 843 00285 - Code APE : 8621 Z

AVANT PROPOS DE LA PRÉSIDENTE

Mesdames, Messieurs, Chers adhérents,

C'est avec conviction que je vous présente ce nouveau projet de service de MT71, document stratégique qui trace les orientations de notre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises pour les années à venir.

La réforme de la santé au travail de 2021 a profondément transformé notre secteur en confirmant le rôle central des Services de Santé au Travail Interentreprises. Elle établit un principe fondamental : tous les SPSTI doivent mettre en œuvre l'offre socle de services définie par les partenaires sociaux et proposer une réponse identique et équitable sur l'ensemble de leur territoire de compétence. Cette exigence d'équité territoriale est au cœur de notre engagement : qu'une entreprise soit implantée en zone urbaine ou rurale, qu'elle compte trois salariés ou trois cents, elle doit bénéficier du même niveau de service. Mais l'équité ne signifie pas l'uniformité. Notre responsabilité est d'adapter notre accompagnement aux réalités spécifiques de chaque entreprise, de chaque secteur, de chaque territoire.

Ce nouveau projet de service confirme la démarche engagée par MT71 depuis plusieurs années : proposer une offre évolutive et adaptée à chaque adhérent et à ses salariés, en contrepartie de la cotisation au service. Depuis de nombreuses années, MT71 a anticipé les évolutions du secteur : développement d'expertises spécifiques, renforcement des interventions en milieu de travail, modernisation des outils numériques, structuration de l'action en maintien en emploi, partenariats stratégiques. Ce projet de service consolide ces acquis et trace de nouvelles ambitions, en construisant une réponse globale et cohérente aux enjeux contemporains de santé au travail.

MT71 entend, au travers de ce projet de service, renforcer sa place de partenaire et de conseiller en structurant et en renforçant encore son action sur le territoire. Cela passe par le renforcement de notre ancrage territorial, par une présence de proximité et une connaissance fine du tissu économique local. Nous souhaitons développer notre rôle de tête de réseau en mobilisant et coordonnant nos partenaires : CARSAT, DREETS, AGEFIPH, Cap Emploi et l'ensemble des acteurs de la prévention et du maintien en emploi. Notre expertise terrain nous permet d'être force de proposition auprès des acteurs publics et des instances de gouvernance régionale. Enfin, nous renforcerons notre communication pour mieux faire connaître l'étendue de nos missions et nos résultats concrets.

Ce projet de service est le fruit d'un travail collectif associant équipes médicales et pluridisciplinaires, services supports, Commission Médico-Technique et administrateurs. Cette construction partagée garantit une feuille de route opérationnelle, ancrée dans nos capacités réelles et légitimée par nos instances de gouvernance. Sa mise en œuvre mobilisera l'ensemble de nos énergies et s'inscrit dans la fidélité à nos valeurs fondatrices : servir l'intérêt général, protéger la santé des travailleurs, accompagner les entreprises, agir avec indépendance technique et déontologique.

Je remercie tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce projet et nos entreprises adhérentes pour leur confiance. Ensemble, faisons de MT71 le référent incontournable de la santé au travail sur notre territoire.

Sylvie BARTHEL
Présidente du SPSTI MT71





SOMMAIRE

01

INTRODUCTION & MÉTHODOLOGIE

Page 2

02

**PRÉSENTATION DE MT71
ET DES ENTREPRISES ADHÉRENTES**

Page 4

03

L'ACTIVITÉ DU SERVICE

Page 11

04

LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Page 20

05

LES AXES STRATÉGIQUES

Page 25

06

GLOSSAIRE

Page 27

07

ANNEXES - LES FICHES ACTIONS

Page 28

1. INTRODUCTION & MÉTHODOLOGIE

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) MT7I s'inscrit dans une **dynamique d'amélioration continue** de la qualité de ses services rendus aux entreprises adhérentes et à leurs salariés.

Ce projet de service, élaboré pour la période 2026 - 2030, vise à renforcer l'**équité**, l'**impartialité**, la **pertinence** et l'**efficacité** de nos offres de services tout en répondant aux enjeux actuels de la santé au travail.

Il s'inscrit pleinement dans notre **volonté d'innovation, d'accompagnement personnalisé** et de **promotion de la prévention primaire**.

La Commission Médico Technique (CMT) élabore le projet de service.

Il s'articule autour d'axes stratégiques, qui tiennent compte :

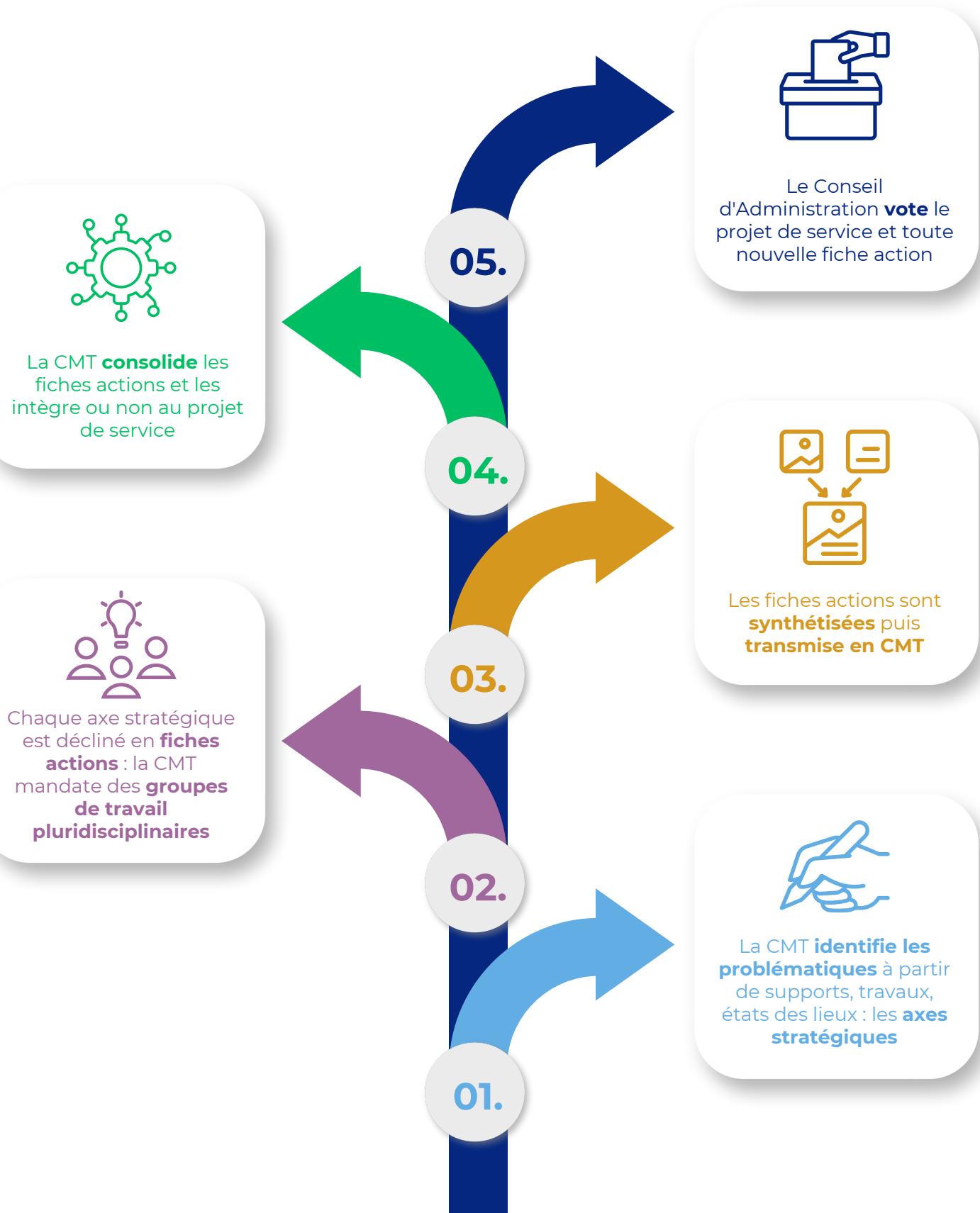
- Des besoins des entreprises adhérentes, avec une attention particulière pour les TPE/PME
- Des diagnostics territoriaux (CPOM, PRST)
- Des exigences réglementaires et de certification (SPEC AFNOR 2217)
- Des orientations collectives portées par le réseau Présanse

Chaque axe stratégique sera ensuite décliné en **fiches actions**, précisant les **objectifs**, les **réalisations envisagées**, les **indicateurs de suivi et de résultat**, ainsi qu'un **calendrier prévisionnel de réalisation**.

Ces fiches actions pourront être actualisées tout au long de la durée du projet de service, d'autres ajoutées pour tenir compte des différents plans nationaux à venir, des priorités déterminées par les partenaires sociaux et des branches, de l'évolution des risques sur le terrain notamment les risques émergents.

Le projet de service est soumis au vote du Conseil d'Administration, à l'avis de la Commission de Contrôle puis présenté et communiqué à l'ensemble des adhérents via son Assemblée Générale et le site Internet de l'Association.

Les étapes du projet de service :



2. PRÉSENTATION DE MT71 ET DES ENTREPRISES ADHÉRENTES

2.1 - Les entreprises adhérentes et leurs salariés

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

MT71 suit toutes les entreprises du département des secteurs de l'industrie, du commerce et des services. L'activité BTP, l'agriculture et la fonction publique dépendent d'autres structures. Les données sur la répartition des entreprises et les établissements en novembre 2025 sont (source logiciel métier PADOA) :

Répartition des entreprises par taille :

Catégorie entreprise	# SIREN distincts	% SIREN
Entreprise privée	9 115	100,0%
0 - Aucun salarié suivi	269	3,0%
1 - Moins de 11 salariés	7 023	77,0%
2 - Entre 11 et 49 salariés	1 421	15,6%
3 - 50 salariés et plus	402	4,4%
Entreprise publique	1	0,0%
2 - Entre 11 et 49 salariés	1	0,0%
Total	9 116	100,0%

Répartition des établissements par taille :

Catégorie entreprise	# SIRET distincts	% SIRET
Entreprise privée	10 492	100,0%
0 - Aucun salarié suivi	314	3,0%
1 - Moins de 11 salariés	8 153	77,7%
2 - Entre 11 et 49 salariés	1 625	15,5%
3 - 50 salariés et plus	400	3,8%
Entreprise publique	1	0,0%
2 - Entre 11 et 49 salariés	1	0,0%
Total	10 493	100,0%

9 116

entreprises
(SIREN distincts)

10 493

établissements
(SIRET distincts)

11 282

adhérents
actifs ou
suspendus



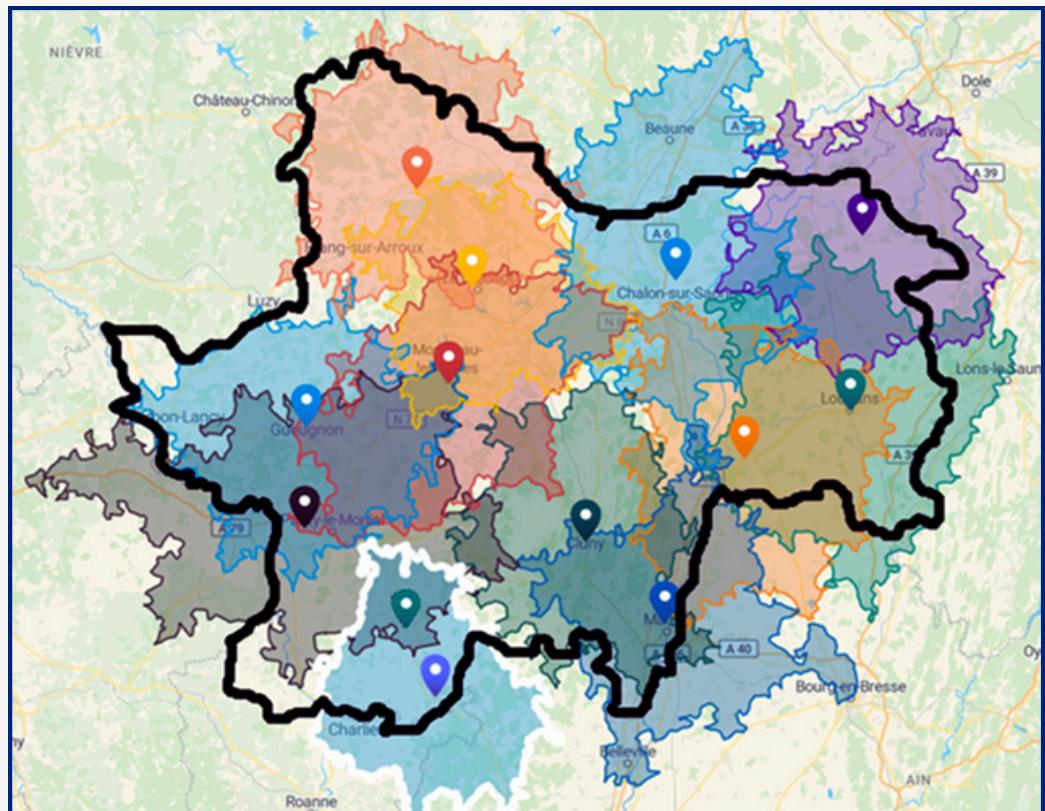
2.2 - Les secteurs (centres fixes et annexes)

MT71 dispose d'un maillage territorial qui permet d'assurer une présence à 30 minutes de ses adhérents sur 3 secteurs médicaux (voir carte isochrone page suivante)



Secteur Chalonnais :

- Chalon-sur-Saône (siège social)
- Pierre-de-Bresse



Secteur Morvan / Charollais :

- Autun
- Le Creusot
- Montchanin
- Montceau-les-Mines
- Vitry-en-Charollais
- Gueugnon
- La Clayette
- Chauffailles

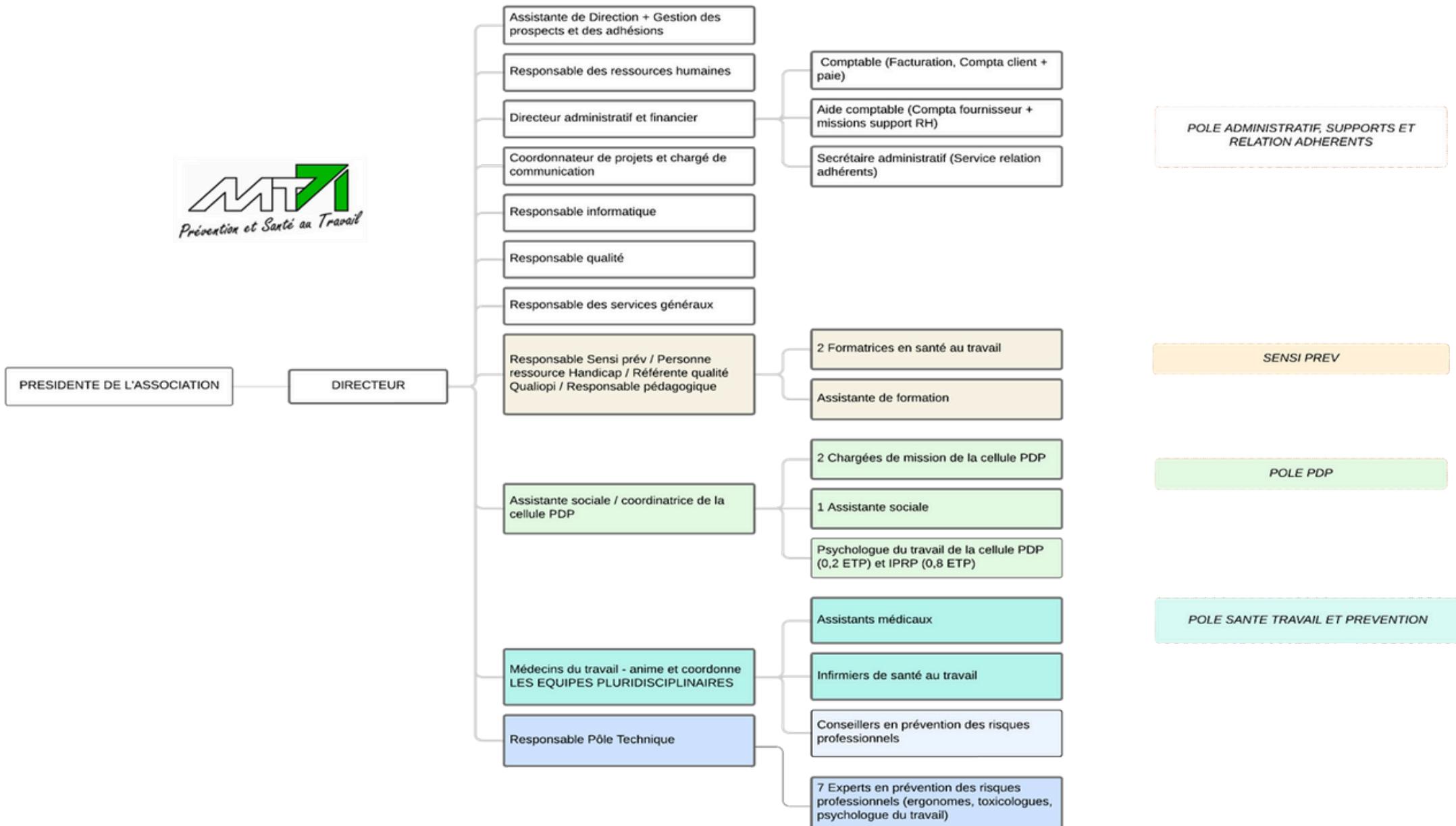


Secteur Mâconnais :

- Macon
- Cluny
- Cuisery
- Louhans

Ces trois secteurs représentent un **nombre d'entreprises et de salariés de poids à peu près équivalent**, soit 3 500 entreprises pour 35 000 salariés suivis.

2.3 - Les équipes pluridisciplinaires de prévention et de santé au travail et les fonctions support



2.4 - Les outils opérationnels de l'association

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, notre association s'appuie sur plusieurs outils numériques spécialisés, chacun répondant à des besoins spécifiques en matière de **gestion médicale, documentaire, réglementaire et administrative**. Le recours à ces solutions permet une organisation rigoureuse, conforme aux exigences légales, tout en favorisant la qualité du service rendu et l'optimisation des processus internes.

2.4.1 - L'outil métier : Padoa

Le logiciel PADOA est l'outil métier principal utilisé pour la **gestion du Dossier Médical en Santé au Travail (DMST)**, le **dossier social / PDP** du salarié et le **dossier « prévention » de l'entreprise**. Le logiciel propose un **espace adhérent** et un **espace salarié** pour fluidifier les échanges entre MT71, les entreprises et les salariés, ainsi que des fonctionnalités intégrées comme la **téléconsultation**.



Ce dispositif, conçu pour les professionnels de santé et les préventeurs, permet de centraliser de manière **sécurisée** l'ensemble des informations médicales des salariés, les expositions et les actions en milieu de travail (AMT) réalisées en entreprises.

En assurant la **tracabilité** des données et en garantissant leur **confidentialité**, Padoa répond aux exigences réglementaires tout en simplifiant le quotidien des équipes pluridisciplinaires. Padoa permet de générer de nombreux **rapports d'activités**, indispensable au **pilotage** de l'activité des différentes équipes. Padoa est **interfacé** avec les outils de comptabilité et recouvrement de l'association pour la gestion des facturations.

2.4.2 - L'outil de rédaction des Fiches d'entreprises et des DUERP : MAP - MDU

Pour la **réalisation de la fiche d'entreprise** et du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, MT71 utilise la solution **MAP/MDU** développée par l'ADMDP.



Cet outil permet une **analyse approfondie des situations de travail**, en facilitant l'**identification** et l'**évaluation des risques professionnels**.

L'outil propose une interface structurée pour la rédaction de la Fiche d'Entreprise, tout en intégrant des fonctionnalités d'aide à la décision telles que la hiérarchisation des risques et la génération d'un plan d'actions. L'utilisation de MAP/MDU contribue à **améliorer la prévention en entreprise**, en rendant les démarches d'évaluation plus **accessibles**, plus **lisibles** et **directement exploitables**.

2.4.3 - L'outil support de la démarche qualité : Qualishare

Dans le cadre de la **démarche qualité** et en particulier de la **certification SPEC AFNOR 2217**, la **gestion des procédures** et des éléments de preuve reposent sur le logiciel QUALISHARE. Cet outil permet une **gestion centralisée et normée de la documentation qualité**.

Il facilite la **structuration des processus internes**, la **rédaction** et la **mise à jour des procédures**, ainsi que la **conservation des preuves** liées à la conformité.

Le logiciel permet d'alerter les collaborateurs concernés en cas de mise à jour ou de nouvelle procédure, ainsi que la gestion des **accusés de lecture** nécessaires pour garantir l'actualisation des connaissances des équipes.

Grâce à son **système de validation intégré** et à la **traçabilité des modifications**, QUALISHARE sécurise le pilotage de la démarche qualité et soutient l'**amélioration continue** des pratiques.



2.4.4 - La pierre angulaire du SIRH : HRMAPS

Par ailleurs, la gestion des ressources humaines s'appuie sur un Système d'Information dédié (SIRH) intégrant les solutions proposées par HRMAPS. Entièrement dématérialisé, ce dispositif permet une **gestion moderne et centralisée des dossiers du personnel**, du **suivi des compétences**, des **entretiens professionnels** et des **formations**.



Il comprend également des **modules liés au recrutement** interfacé avec notre site internet, le **stockage des documents RH des salariés** (contrats, avenants, ...), un espace pour consulter des documents clés de l'association (convention collective, accords, ...), la **signature numérique** de documents (contrat de travail, avenants, chartes, règlements intérieurs, ...), la gestion de **statistiques** et **tableaux de bord RH**.

Grâce à une interface accessible aussi bien aux gestionnaires RH qu'aux salariés, HRMAPS contribue à **fluidifier les échanges**, **réduire les délais de traitement** et **renforcer la transparence des processus RH**.

L'ensemble de ces outils concourt à la structuration et à la professionnalisation des activités menées. Ils permettent d'assurer une **meilleure traçabilité**, une **sécurisation des données**, une **mise en conformité** permanente avec les textes réglementaires en vigueur et une **qualité de service** renforcée. Leur intégration dans le fonctionnement quotidien reflète un engagement constant en faveur de l'**efficacité**, de la **prévention**, et de la **valorisation** des ressources humaines au sein de l'organisation.

2.4.5 - La sécurisation du système d'information et RGPD

La **protection des données de santé** et la **conformité réglementaire** constituent des **priorités absolues pour notre structure**. Nous avons déployé un écosystème complet d'outils dédiés à la sécurité informatique et au respect du RGPD.

Pour garantir la confidentialité des échanges sensibles, nous utilisons des **messageries sécurisées de santé conformes aux exigences du secteur médical**. Ces solutions permettent des **communications cryptées** entre nos professionnels de santé, notre cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) et l'ensemble de nos partenaires extérieurs impliqués dans le soin et le maintien en emploi. Ces messageries sécurisées sont **parfaitement interfacées** avec notre système de messagerie interne, offrant ainsi une expérience utilisateur fluide tout en maintenant **le plus haut niveau de sécurité**.

La gestion de notre conformité RGPD s'appuie sur le **logiciel APM**, un outil spécialisé dans le pilotage et le suivi de la conformité réglementaire. Cet outil fonctionne en étroite collaboration avec notre **Délégué à la Protection des Données (DPO)** externalisé, garantissant une **veille juridique permanente** et une **mise en conformité continue** de nos pratiques.



Au-delà de ces dispositifs spécifiques, notre infrastructure bénéficie d'un ensemble de mesures de sécurité avancées : **contrôles de sécurité réguliers, outils de détection d'intrusion, tests de vulnérabilité, sauvegardes automatisées et sécurisées des données**, ainsi que des **protections renforcées sur l'ensemble de nos systèmes de messagerie**. Pour des raisons évidentes de confidentialité et de sécurité, le détail technique de ces dispositifs ne peut être développé dans ce document.

2.4.6 - Bureautique et outils de gestion

Notre infrastructure bureautique repose sur des **logiciels professionnels bureautiques connectés et interactifs** qui favorisent la collaboration et l'efficacité opérationnelle. Ces outils, intégrés au sein d'un **écosystème numérique cohérent**, permettent à nos équipes de travailler de manière synchronisée, que ce soit en présentiel ou à distance.



Nous disposons également d'**outils de gestion standards du marché** couvrant l'ensemble de nos besoins administratifs et financiers : gestion de la paie, facturation, suivi comptable et pilotage budgétaire. Ces solutions éprouvées garantissent la fiabilité de nos processus de gestion tout en assurant leur conformité aux normes en vigueur. L'interopérabilité de ces différents systèmes permet une **circulation fluide de l'information** et une **réduction significative des tâches administratives redondantes**.

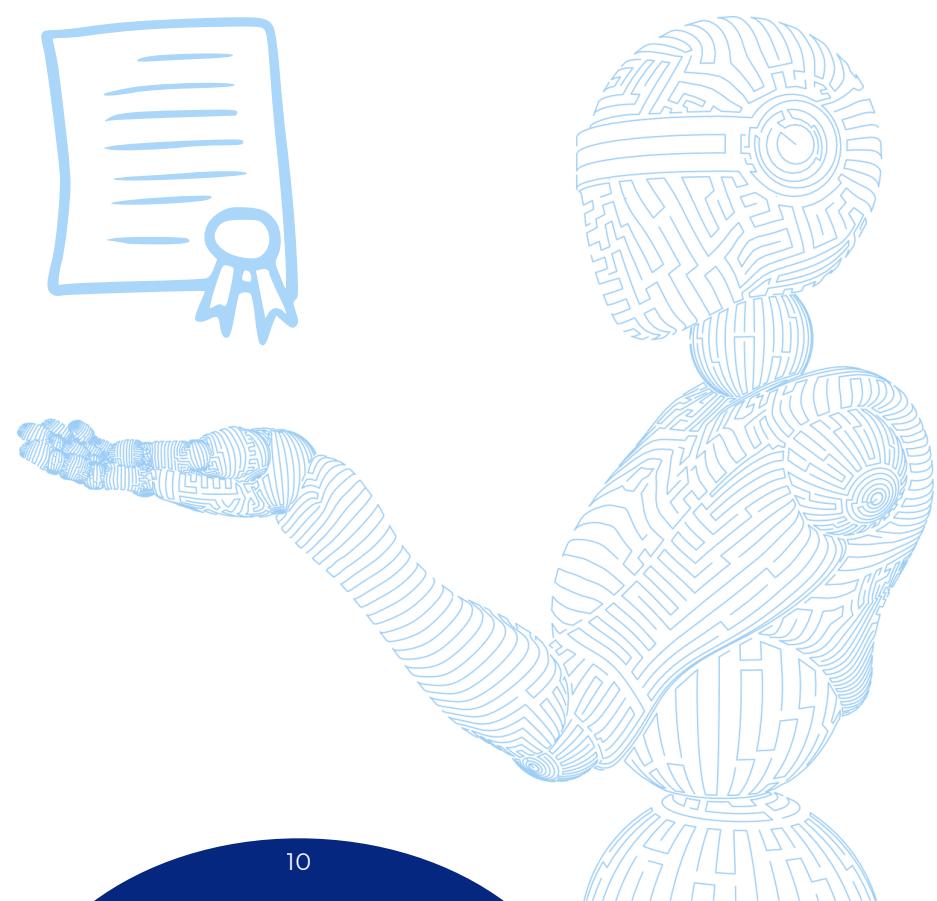
2.4.7 - L'introduction progressive de l'IA

Face aux évolutions technologiques majeures que représente l'intelligence artificielle, notre structure a adopté une **démarche d'intégration progressive et maîtrisée**. Cette approche volontairement prudente nous permet d'**expérimenter les bénéfices de l'IA tout en garantissant la sécurité des données, la qualité de nos services et le maintien de la dimension humaine au cœur de nos pratiques**.

Nous explorons actuellement différents cas d'usage de l'IA susceptibles d'améliorer notre efficacité opérationnelle et d'apporter des services supplémentaires connectés à l'ensemble de nos adhérents tout au long de l'année : **assistance en ligne, aide à la recherche de services en ligne, automatisation de tâches**, ...

Cette introduction progressive, **cadrée par une charte IA**, s'accompagne d'un programme de formation et de sensibilisation de nos équipes aux enjeux de l'IA : **compréhension des technologies, identification des opportunités pertinentes**, mais aussi **vigilance quant aux risques potentiels** (biais algorithmiques, protection des données, maintien du jugement professionnel, éthique professionnelle). Notre objectif est de faire de l'IA un outil au service de nos missions, sans jamais substituer la technologie au discernement et à l'expertise de nos professionnels.

De manière complémentaire, **les éditeurs de nos logiciels intègrent l'IA dans leurs produits** avec des déploiements de fonctionnalités nouvelles dès 2026 avec pour objectif l'amélioration de la traçabilité et des gains de productivité attendus sur l'aide à l'automatisation de certaines tâches.



3. L'ACTIVITÉ DU SERVICE

3.1 - Le suivi de l'état de santé

Pour suivre leur santé, les salariés bénéficient, dès leur embauche et tout au long de leur carrière, d'**examens d'aptitude** et/ou de **Visites d'Information et de Prévention (VIP)**. La périodicité du suivi individuel est définie par le médecin du travail en fonction de l'état de santé et de l'âge du salarié, de l'exposition aux risques professionnels à son poste de travail. Un dispositif qui permet de coller au plus près de la réalité de chacun. Ce suivi est intégré dans l'offre socle de services.

3.1.1 - Les types de suivi

Environ **110 000 salariés** sont suivis par l'Association, pour un peu plus de 54 000 visites réalisées annuellement.

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 4 000 rendez-vous, soit +11% par rapport à 2023.

110 000
salariés suivis
(environ)

54 000
visites réalisées
chaque année
(environ)

Type visite	# visites	% visites
VIP	27 212	50,0%
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%
EMA	10 040	18,5%
EMA d'embauche	5 953	10,9%
EMA périodique	3 724	6,8%
EMA d'affectation SIR	363	0,7%
À la demande	6 695	12,3%
Demande du méd. du travail	3 271	6,0%
Demande de l'employeur	1 744	3,2%
Demande du salarié	1 680	3,1%
Reprise	6 316	11,6%
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%
Pré-reprise	4 060	7,5%
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%
Suivi de carrière	56	0,1%
Visite de fin de carrière	43	0,1%
Visite de mi-carrière	11	0,0%
Visite de fin d'exposition	2	0,0%
Total	54 379	100,0%

(données consolidées 2024 – source PADOA)

Pour l'année 2025, le nombre prévisionnel de visites réalisées est en **progression de + 5%** par rapport à l'année 2024.

3.1.2 - Évolution du nombre de visites

	Embauches (EMA + VIP)	Périodiques et intermédiaires	A la demande	Reprise	Pré-reprise
2022	24 783	14 922	5 674	7 478	3 895
2023	26 248	18 378	6 542	6 559	3 821
2024	22 751	14 512	6 694	6 316	4 060
2025 (10 mois)	20 875	14 592	5 912	5 379	3 341

Les visites d'embauche / initiales sont dépendantes de l'activité économique.

Les **visite de reprise se stabilisent**, après l'application des décrets du 01/04/2022 et l'obligation de réaliser une visite de reprise après 2 mois d'arrêt maladie au lieu de 30 jours précédemment.

Le **nombre de visite de pré-reprise progresse** depuis de nombreuses années pour dépasser la barre des 4 000 pour la première fois en 2024.

Les **visites périodiques** sont celles qui sont le moins priorisées en cas de tension sur le temps médical ou infirmier.

4 000
visites de
pré-reprise
en 2024

3.1.3 - Les délégations en 2025

Les délégations aux IDEST concernent de manière très majoritaire :

- L'ensemble des VIP initiales et périodiques
- Les visite intermédiaire SIR

La tendance se confirme vers une « maximisation » des délégations des médecins auprès des infirmiers.

Année	% des visites médecins qui pourraient être déléguées
2022	13.9%
2023	14.2%
2024	10.7%
2025	9.4%

5%
des visites se
concluent par
une revue de
dossier

Le fonctionnement généralisé pour chaque visite (VIP ou EMA) en 2025 est une **prise en charge de bout en bout par le même professionnel de santé** (médecin ou infirmier).

5% des visites se concluent par une demande revue de dossier.

3.2 - La prévention des risques professionnels

3.2.1 - Les actions de prévention en milieu de travail

Dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels, MT71 déploie, au sein de l'offre socle, une démarche structurée visant à **soutenir les employeurs dans la mise en place d'une prévention primaire efficace.**

La prévention constitue en effet un enjeu majeur pour réduire l'exposition des salariés et **améliorer durablement les conditions de travail**. Elle repose sur une compréhension approfondie des situations de travail et peut, le cas échéant, mobiliser d'autres acteurs spécialisés vers lesquels l'adhérent est orienté si nécessaire.

L'offre socle prévoit ainsi la **réalisation de la Fiche d'Entreprise**, dans l'année suivant l'adhésion, puis actualisée tous les quatre ans.

À la demande de l'employeur, MT71 accompagne également **l'élaboration ou la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**.

Tous les quatre ans, une **action de prévention** est conduite, intégrant notamment des **conseils** pour l'amélioration ou l'aménagement des postes et des lieux de travail, l'**identification** des postes soumis à des risques spécifiques, et la réalisation de **mesures métrologiques** (bruit, lumière, poussières, etc.) à l'aide d'un matériel étalonné, ces mesures ne pouvant toutefois pas être utilisées dans un cadre légal.

MT71 peut également proposer un **accompagnement ciblé sur un risque particulier**, par exemple par **l'analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS)** pour le risque chimique, ainsi que des **actions collectives de sensibilisation** dans le cadre de la prévention primaire.

L'équipe assure également des **actions de prévention** et de **dépistage des conduites addictives**, des **sensibilisations en santé publique**, et intervient sur les Risques Psychosociaux lorsque la situation le nécessite.

MT71 participe aux réunions des instances représentatives du personnel lorsque ses professionnels de santé y sont invités, notamment au sein des **CSSCT**, et diffuse régulièrement une information adaptée aux adhérents au moyen de supports numériques tels que le **site internet**, les **newsletters** ou les **réseaux sociaux**.

Des **outils d'aide à la prévention**, comme **TOXILIST**, peuvent être proposés sans caractère obligatoire. Les entreprises restent libres de recourir à d'autres outils reconnus, tels qu'**OIRA**, **SEIRICH** ou ceux développés par les branches professionnelles. Enfin, lorsque la situation le requiert, MT71 peut proposer la mobilisation de **ressources externes** (laboratoires, consultants, IPRP, ...), sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

Dans les faits, les AMT sont en constante progression, orientées essentiellement autour de la réalisation de la Fiche d'Entreprise, document utile pour l'employeur dans le cadre de la réalisation de son DUERP, les études de postes pour améliorer les conditions de travail ou le maintien en emploi, les sensibilisations aux risques et la participation aux CSE / CSSCT.

AMT terminées par type et modèle d'AMT :

Type	# AMT terminées	% AMT terminées
☒ Fiche d'entreprise	1 448	31,4%
☒ Échange avec employeur / salarié	1 330	28,8%
☒ Etude de poste	939	20,4%
☒ Information - Sensibilisation - Formation	357	7,7%
☒ Participation réunions (CSE, CSSCT...)	303	6,6%
☒ Risque chimique	130	2,8%
☒ Métrologie	28	0,6%
☒ RDV de liaison	24	0,5%
☒ Document Unique	21	0,5%
☒ RPS	17	0,4%
☒ Autre	15	0,3%
Total	4 612	100,0%

(données 2025 sur 10 mois – source PADOA)

3.2.2 - Les fiches d'entreprise

L'outil MAP développé par l'ADMDP est une méthode structurée d'analyse des postes et des situations de travail destinée aux acteurs de la prévention des risques professionnels.

Il permet de **recueillir** et **formaliser** les informations nécessaires à l'élaboration de la fiche d'entreprise, **en impliquant les différents intervenants** (employeurs, salariés, préveneurs).

L'outil MAP facilite la collecte standardisée et exhaustive de ces données sur le terrain :

- Standardisation de l'analyse des postes, une lecture homogène des situations de travail, facilitant le dialogue entre l'entreprise et le service de prévention et de santé au travail
- Gain de temps et rigueur méthodologique. L'outil structure la démarche et évite les oubli lors de l'évaluation, pour la réalisation de la fiche d'entreprise côté SPSTI et pour la réalisation du DUERP côté employeur
- Facilitation de la réalisation et de la mise à jour du DUERP (les données de la Fiche d'Entreprise peuvent être reprises par l'employeur dans le DUERP - en identifiant précisément les risques et les expositions par poste dans la FE, le SPSTI apporte son expertise pour aider l'entreprise à la réalisation du DUERP)
- Amélioration de la traçabilité des expositions notamment pour les agents CMR, les risques physiques ou psychosociaux
- Constitution d'une base de dialogue et de prévention partagée qui sert de support entre l'entreprise et les acteurs de prévention

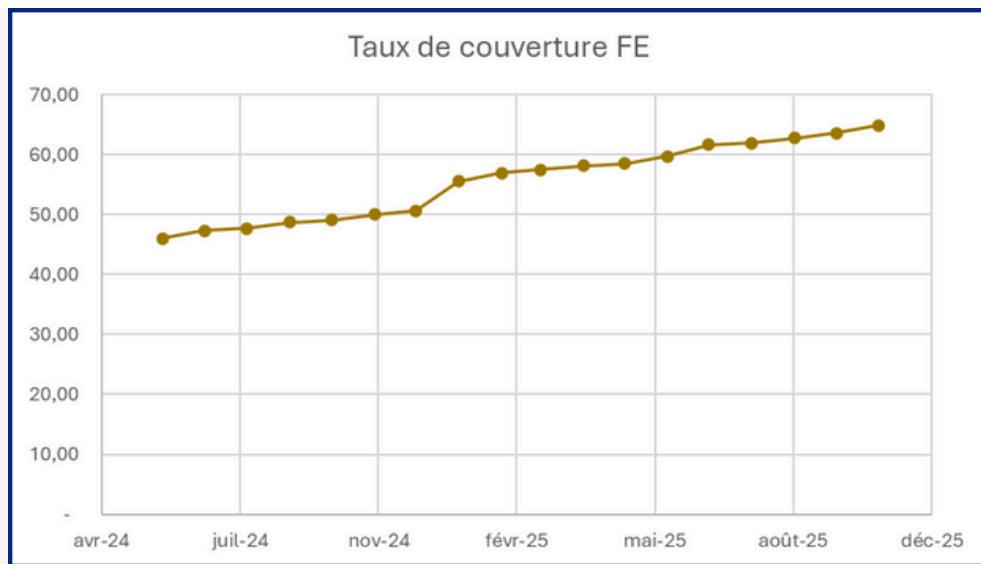
Grâce aux **modèles de fiches d'entreprise** qui se développent et à la **spécialisation des Conseillers en Prévention des Risques Professionnels**, le nombre de fiche d'entreprise réalisé progresse, avec une prolongation naturelle pour la réalisation du DUERP pour l'adhérent.

Une accélération progressive est attendue sur 2026.

Evolution du nombre de fiches d'entreprises réalisées sur 3 ans avec la tendance 2025 (10 mois d'activité) :

Année	Nombre FE
2022	981
2023	1 452
2024	1 673
2025	1 800
Objectif offre socle	2 350

Tendance 2024 - 2025 : L'amélioration du taux de couverture est constante avec 2 entreprises sur 3 couvertes par une Fiche d'Entreprise fin 2025.



3.3 - La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

3.3.1 - La cellule PDP MT7I

La Cellule PDP œuvre pour la **prévention**.

Elle intervient le plus en amont possible, **dès la détection des signes précoce**s.

Son rôle est de :

- Écouter
- Conseiller
- Accompagner
- Orienter



La Cellule PDP agit en prévention, **en complément de l'équipe pluridisciplinaire** (Médecin du Travail, Infirmier en Santé au Travail, Conseiller en Prévention, Expert en Prévention, Secrétaire médical, ...).

Composition de la Cellule :

- 2 Assistantes Sociales : Mme Christelle SWITAL et un recrutement en cours
- 1 Psychologue du Travail : Mme Gisèle PERCHE
- 2 Chargées de Mission PDP : Mme Aurélie GARCIA & Mme Émilie COTTIN
- 1 Assistante : Mme Christelle TOURRETTE

Toute personne peut contacter la Cellule PDP :

- Le salarié lui-même, un de ses proches, ...
- L'employeur d'un salarié, son responsable RH, un représentant du personnel, ...
- Le médecin traitant du salarié, son kinésithérapeute, son chirurgien, son spécialiste, ...
- Le médecin conseil, l'infirmière du service médical, ...
- Le conseiller Cap Emploi, l'assistant social de la CARSAT, l'accompagnant MDPH, ...

La mobilisation de la cellule PDP est incluse dans l'offre socle de service.

3.3.2 - Du collectif...

La cellule PDP organise des **ateliers** et des **sensibilisations** autour de la PDP, pour les employeurs, managers, professionnels des Ressources Humaines ainsi que pour les représentants du personnel.

Les thèmes abordés lors de ces actions sont :

- Présentation des professionnels de la cellule et leurs missions
- Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité
- Mesure des enjeux de la PDP
- Appropriation de la culture PDP
- Réflexion sur les indicateurs pour manager la santé et la sécurité
- Repérage des signaux précoce
- Actions à envisager pour la PDP



3.3.3 - ... à l'individuel

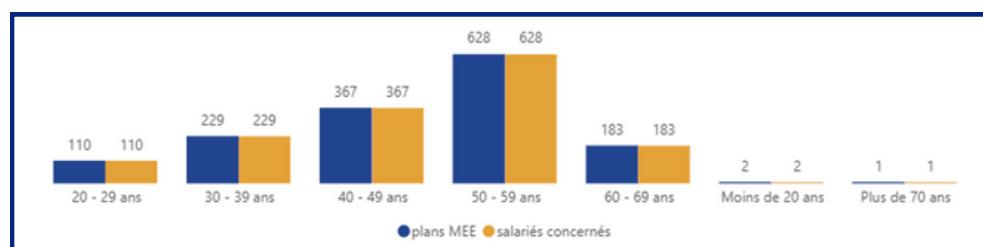
La cellule **accompagne** le salarié dans son parcours de maintien en ou dans l'emploi. Plus la Cellule est sollicitée en prévention, plus l'accompagnement est bénéfique pour le salarié ou l'employeur.

Quelques exemples de situations :

- Une problématique liée à l'état de santé
- Une problématique psychologique, psycho-sociale
- Une situation de handicap, d'invalidité
- Une problématique d'ordre social

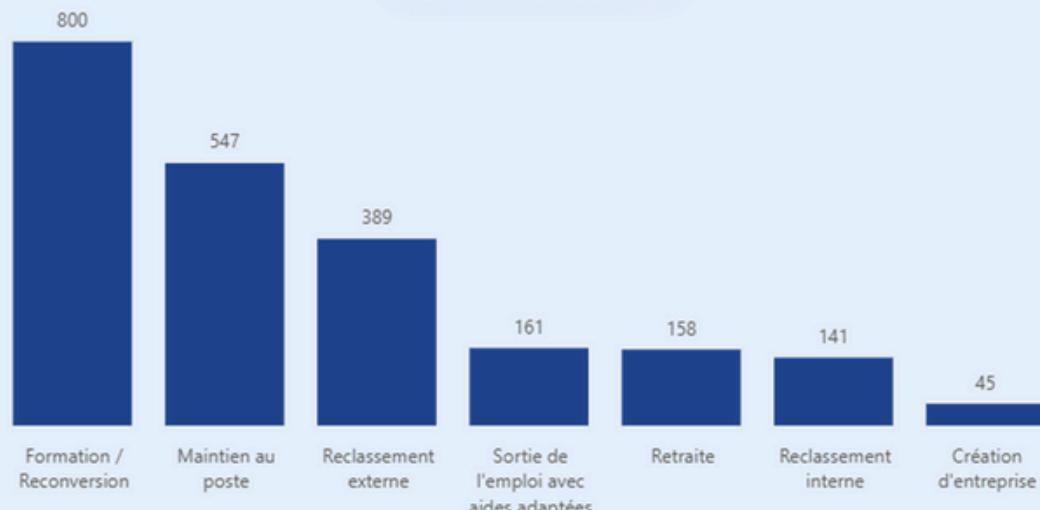
Les salariés concernés par les actions de maintien en emploi sont **majoritairement dans la tranche d'âge 50-59 ans**.

Salariés concernés par catégories d'âge :



Les **objectifs** de plan de maintien en emploi sont majoritairement des **projets de formation/reconversion**, des actions de **maintien au poste** de travail et des **reclassements dans d'autres entreprises**.

Objectifs des plans :



3.4 - Le développement de partenariats stratégiques

Notre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises s'inscrit pleinement dans le **réseau institutionnel de la prévention des risques professionnels et du maintien en emploi**. Cette intégration n'est pas simplement formelle : elle se traduit par des **collaborations opérationnelles régulières** avec l'ensemble des acteurs clés du secteur, permettant d'offrir aux entreprises adhérentes et à leurs salariés un accompagnement global et coordonné.

Nos principaux partenaires institutionnels comprennent :

- La **Carsat** (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), organisme de référence en matière de prévention des risques professionnels et d'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles
- La **DREETS** (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), qui assure le pilotage territorial des politiques publiques en matière de santé au travail et d'inspection du travail
- Le volet spécifique du maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap mobilise des partenariats essentiels le **service médical** et le **service social** de l'**Assurance Maladie**, le réseau **Cap Emploi**, opérateur spécialisé dans l'accompagnement vers l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces collaborations permettent de **construire des parcours d'accompagnement personnalisés**, articulant **prévention médicale, aménagements de poste, formation et soutien financier**, dans le cadre de l'**Instance Locale de Coordination (ILCO)** organisée sur notre territoire.

Les orientations stratégiques et les actions opérationnelles de notre SPSTI s'inscrivent pleinement dans les cadres de référence nationaux et régionaux qui structurent la politique de Santé au Travail en France :

- Dans le cadre du **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)**, conclu avec l'État et la Carsat qui définit nos engagements en termes d'activité, de qualité de service et de contribution aux priorités de santé publique : ce contrat constitue notre feuille de route pluriannuelle et fixe les indicateurs de performance qui permettent d'évaluer la réalisation de nos missions
- Dans le cadre des priorités du **Plan National de Santé au Travail (PNST)** dans sa traduction régionale, le **Plan Régional de Santé au Travail (PRST)** : ces plans, élaborés de manière concertée entre l'État, les partenaires sociaux et les organismes de prévention, identifient les enjeux prioritaires de Santé au Travail pour une période donnée (prévention des troubles musculosquelettiques, gestion des risques psychosociaux, prévention de la désinsertion professionnelle, ...)

Si nos partenariats externes structurent notre action, la déclinaison opérationnelle de nos engagements respecte scrupuleusement les institutions de gouvernance de l'association. Cette articulation entre orientations partenariales et validation institutionnelle interne garantit la **légitimité et la cohérence de notre action**.

La **Commission Médico-Technique (CMT)** joue un rôle central. Elle formule des propositions sur les priorités du service et les actions pluridisciplinaires menées par ses membres dans le cadre d'un **projet pluriannuel**. La CMT **examine** l'ensemble des projets d'actions partenariales avant leur mise en œuvre. Elle s'assure que ces actions correspondent aux **besoins réels des entreprises adhérentes**, respectent les **prérogatives du SPSTI** et s'inscrivent dans les **capacités opérationnelles du service**. Cette instance technique apporte une **expertise terrain** indispensable et garantit que les engagements pris avec nos partenaires sont réalistes et pertinents.

Le **Conseil d'Administration** de l'association, notre **instance décisionnelle, valide formellement** les conventions de partenariat et les actions structurantes qui en découlent. Cette validation intervient après examen des **enjeux stratégiques, des implications budgétaires et de la cohérence avec le projet de service global de l'association**. Le Conseil d'Administration s'assure également que les partenariats développés préservent l'**indépendance technique et déontologique du service**, valeur fondamentale de notre action.

L'évolution actuelle du système de prévention et de santé au travail privilégie une **approche en parcours**, dépassant la simple juxtaposition d'interventions pour construire des **accompagnements véritablement intégrés**. Nos partenariats sont de plus en plus structurés autour de cette logique, avec la mise en place de **protocoles de coordination**, de **référents identifiés**, d'**outils de suivi partagés** et d'**instances de concertation régulières**.

Cette approche collaborative trouve une illustration particulière dans le dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle, où la **préocyté** et la **coordination des interventions** entre Service de Santé au Travail, employeur, médecin traitant, assurance maladie, Cap Emploi et autres acteurs conditionnent largement le succès du maintien en emploi.

Notre ambition est de **continuer à développer** et à **professionnaliser ces partenariats**, en les inscrivant dans une logique d'amélioration continue, d'évaluation de leur impact réel et d'adaptation permanente aux besoins évolutifs des entreprises et des salariés de notre territoire.



Nos liens avec les partenaires :



Téléphone



Rencontres / Réunions



Courriers / Mails



Transmissions / Échanges



Co-animations / Partenariats

4. LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL

4.1 - Profil de territoire de Saône-et-Loire

4.1.1 - Répartition indicative de l'emploi par secteur

La Saône-et-Loire, située en région Bourgogne Franche-Comté, présente une économie diversifiée reposant sur trois grands secteurs d'activité : **l'industrie**, **l'agriculture** et les **services**. Bénéficiant d'une position stratégique entre Paris et Lyon, le département tire parti de ses **infrastructures de transport**, de son **patrimoine culturel** et de son **tissu industriel historique**.

Secteur	Part approximative de l'emploi salarié
Tertiaire (marchand + non marchand)	75%
Industrie	22%
Agriculture	3%

4.1.2 - L'agriculture et viticulture

Le **secteur primaire** représente environ **7 à 10% de l'emploi dans le département**. L'agriculture est centrée sur **l'élevage bovin**, en particulier la célèbre race charolaise, ainsi que sur les **grandes cultures** (céréales, fourrages). La **viticulture** joue un rôle économique et culturel majeur, avec des appellations renommées telles que le Mâconnais, la Côte Chalonnaise, qui attirent aussi un tourisme œnologique. À cela s'ajoute une **filière bois** bien présente dans les territoires ruraux. Ce secteur, bien que minoritaire en emploi, structure le paysage et l'économie des zones rurales.

7 à 10%
de l'emploi en
Saône-et-Loire

4.1.3 - L'industrie



L'**industrie** joue un rôle historique et structurant dans l'économie de la Saône-et-Loire, représentant environ **22% de l'emploi salarié privé**. Le territoire a longtemps été marqué par **l'exploitation minière** et la **sidérurgie**, notamment autour du Creusot et de Montceau-les-Mines. Aujourd'hui, cette tradition industrielle se poursuit dans des domaines tels que la **métallurgie**, la **mécanique**, les **équipements électriques** et **l'électronique**, notamment avec la présence de grands groupes comme Framatome et Alstom.

L'**agroalimentaire**, qui valorise les productions locales, et la **chimie/pharmacie** sont également bien implantés. Malgré des mutations importantes, l'industrie reste concentrée dans les anciens bassins industriels et continue de contribuer fortement à l'emploi local.

4.1.4 - Les services



Le **secteur tertiaire** est aujourd'hui dominant dans la Saône-et-Loire, représentant environ **70% de l'emploi salarié**. Il regroupe à la fois les **services marchands** (commerce, transport, hôtellerie-restauration) et **non marchands** (administration, éducation, santé). Le tourisme y joue un rôle important, soutenu par la richesse du patrimoine (Cluny, Paray-le-Monial), les paysages viticoles et le tourisme fluvial. Le département mise aussi sur la **logistique**, profitant de ses grands axes routiers (A6, RCEA) et ferroviaires. Ce secteur connaît une dynamique positive, en lien avec l'évolution des modes de consommation et la croissance des services à la population.

4.1.5 - La population totale et son évolution

Au 1er janvier 2022, la population de la Saône-et-Loire est estimée à environ 553 000 habitants selon l'INSEE. Depuis 2005, la population départementale est relativement stable, mais cette stabilité globale masque des dynamiques territoriales contrastées. Les **zones rurales**, notamment au centre et au sud du département, enregistrent une baisse démographique, tandis que les **pôles urbains** comme Chalon-sur-Saône et Mâcon connaissent une certaine stabilité, voire un léger regain démographique.

4.1.6 - Structure par âge

La population de la Saône-et-Loire se caractérise par un **vieillissement marqué**. Les personnes âgées de 65 ans ou plus représentent une part croissante de la population. Cette évolution est liée à l'**allongement de l'espérance de vie** et à la **baisse du taux de natalité**. La proportion de jeunes (moins de 20 ans) tend à diminuer, ce qui accentue le vieillissement démographique et engendre des **enjeux en matière de santé, de services et de renouvellement de la population active**.

4.1.7 - Répartition par sexe

La répartition hommes/femmes dans le département est **globalement équilibrée**. Les femmes représentent environ 51 % de la population totale. Cette légère surreprésentation féminine est surtout marquée dans les tranches d'âge les plus élevées, en lien avec une espérance de vie supérieure chez les femmes. Chez les plus jeunes, la parité est quasiment respectée.

4.1.8 - Taux d'emploi et qualification

Le taux d'emploi des 15-64 ans dans la Saône-et-Loire est d'environ 65%, un niveau légèrement inférieur à la moyenne nationale. La structure de l'emploi reste marquée par une **forte présence de métiers techniques et artisanaux**. En ce qui concerne le niveau de qualification, **la majorité de la population active possède un diplôme de niveau CAP ou BEP**. La part des diplômés de l'enseignement supérieur est inférieure à la moyenne nationale, ce qui s'explique en partie par l'**orientation professionnelle vers des secteurs industriels ou agricoles historiquement importants dans le département**.

Quelle que soit la tranche d'âge, les taux activité et d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. En 2021, hormis pour la tranche d'âge 55-64 ans, les taux d'activité et d'emploi étaient plus élevés en Bourgogne Franche-Comté qu'au niveau national, pour les hommes comme pour les femmes, particulièrement pour la tranche 15-24 ans.

Activité et emploi des FEMMES et des HOMMES de 15 à 64 ans par âge en 2021 en France				
	Taux d'activité		Taux d'emploi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ensemble	72,2%	77,3%	62,9%	68,5%
15 à 24 ans	38,1%	44,6%	29,0%	34,0%
25 à 54 ans	87,6%	93,0%	77,2%	84,2%
55 à 64 ans	57,4%	61,4%	51,4%	55,3%

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2021

4.1.9 - Évolutions notables depuis 2005

Au cours des 20 dernières années, plusieurs tendances démographiques et socio-économiques se sont affirmées. Le **vieillissement de la population** est devenu un enjeu majeur, accompagné d'une **stagnation globale du nombre d'habitants**. Par ailleurs, on observe une **transition dans l'emploi**, avec un **recul de l'industrie au profit des services**. La qualification des actifs évolue lentement, avec une **progression des diplômes supérieurs chez les jeunes générations**. Ces évolutions appellent à une adaptation des politiques publiques locales en matière de formation, de santé, d'emploi et d'aménagement du territoire.

(sources : INSEE / DREETS - CPOM 2025)

4.2 - Diagnostic de sinistralité (CPOM 2025)

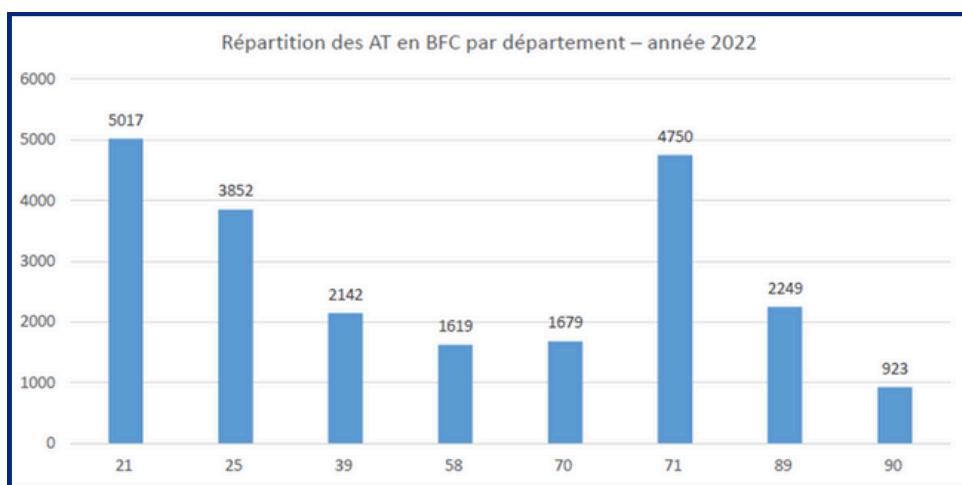
4.2.1 - Fréquence et gravité des accidents du travail

L'**indice de fréquence moyen** (nombre d'accidents par millier de salariés) en région est de **3,9**.

Les métiers du services, commerces et industries, de l'alimentation, de l'intérim, de la santé, du nettoyage, de l'action sociale présentent des indices beaucoup plus élevés, respectivement **6,4** et **4,9**.

Certaines de ces activités impliquent des trajets sur des horaires parfois décalés, voire de nuit, atypiques ou coupés ce qui génère des risques pour les salariés concernés.

4750 accidents du travail ont été recensés en Saône-et-Loire.



(source : Assurance Maladie - Risques Professionnels 2022)

En 2022, le **taux de fréquence et de gravité** des accidents du travail Saône-et-Loire est au-dessus de la moyenne régionale.

Accidents du travail 2022	Côte-d'Or	Doubs	Jura	Nièvre	Haute-Saône	Saône-et-Loire	Yonne	Territoire de Belfort	Bourgogne-Franche-Comté
Taux de fréquence	18,6	15,9	19,4	22,1	19,9	19,8	17,1	16,1	18,4
Indice de gravité	14,8	9,0	16,5	18,7	8,6	14,9	20,0	16,6	14,3

(source : Assurance Maladie - Risques Professionnels 2022)

4.2.2 - Maladies professionnelles

En 2022, le nombre de maladies professionnelles enregistrées par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels pour la région Bourgogne-Franche-Comté rapporté au nombre d'heures travaillées est le **plus élevé** dans les **industries du bois**, de l'**ameublement**, du **papier-carton**, du **textile**, du **vêtement**, des **cuir et peaux**, des **pierres et terres à feu** ; viennent ensuite les **industries de la chimie**, de la **plasturgie** et du **caoutchouc**, puis les **entreprises du BTP**.

Les principales pathologies déclarées sont :

- TMS (troubles musculosquelettiques) et affections périarticulaires
- Pathologies liées à l'amiante et à l'exposition au bruit

La Saône-et-Loire affiche un **taux de déclaration plus élevé que la moyenne régionale.**

4.3 - Mise en perspective avec les secteurs d'activité de Saône-et-Loire

Pour rappel, l'industrie pèse pour 22% des emplois en Saône-et-Loire, 17% en région Bourgogne Franche-Comté, contre 12 % en France.

Les **secteurs les plus accidentogènes** (BTP, industrie, logistique) sont **surreprésentés dans le département de Saône-et-Loire**, ce qui pondère les indicateurs plus défavorables cités précédemment.

Le BTP affiche également des taux de fréquence et de gravité élevés.
Ce secteur n'est pas géré par MT71.

4.4 - Les inaptitudes

Sur l'année 2024, **1 010 visites concernées** par un avis d'inaptitude ont été réalisées **pour 990 salariés**.



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

2021	2022	2023	2024	2025 (10 mois)
1125	1027	1036	990	875

Cette tendance correspond à la **mise en place des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle** et de l'**augmentation du nombre d'action de prévention sur le terrain**.

Il est encore trop tôt de faire le lien de cause à effet, mais ces résultats sont globalement encourageant à l'échelle de l'association.

5. LES AXES STRATÉGIQUES

L'analyse approfondie de l'activité de MT71 et le diagnostic territorial présentés dans les chapitres précédents révèlent des enjeux majeurs qui orientent naturellement notre stratégie pour la période 2026-2030.

Notre engagement premier demeure la **garantie d'une offre socle de services accessible à l'ensemble de nos 10 500 entreprises adhérentes**. Cette offre socle constitue le fondement de notre mission de service et comprend le **suivi individuel de l'état de santé des salariés**, les **actions en milieu de travail**, le **conseil aux employeurs** et la **prévention de la désinsertion professionnelle**. Assurer cette couverture universelle, quels que soient la taille de l'entreprise, son secteur d'activité ou sa localisation géographique, représente notre priorité absolue et la condition sine qua non de toute action complémentaire. C'est sur cette base solide et équitable que peuvent se déployer nos ambitions stratégiques.

D'une part, la **diversité de notre territoire** - avec ses 10 500 entreprises adhérentes dont 80% comptent moins de 10 salariés, réparties sur trois secteurs géographiques aux caractéristiques distinctes - appelle une attention particulière à l'**équité de traitement** et à l'**accessibilité de nos services**.

D'autre part, les **indicateurs de sinistralité défavorables en Saône-et-Loire** (taux de fréquence et de gravité des accidents du travail supérieurs à la moyenne régionale, surreprésentation des secteurs accidentogènes) soulignent l'**urgence de renforcer nos actions de prévention primaire**.

Enfin, l'**évolution constante des exigences réglementaires** et des **attentes de nos adhérents**, couplée à notre ambition d'**excellence opérationnelle**, justifie notre engagement vers la certification de niveau 3.

Ces constats, issus de l'observation de notre activité 2024 et de l'analyse des besoins territoriaux, nous conduisent à structurer notre projet de service autour de trois axes stratégiques complémentaires à la fourniture de l'offre socle de services aux entreprises adhérentes.



Axe 1

Veiller à l'adéquation de l'offre socle de services en garantissant l'impartialité et l'équité de traitement entre adhérents

Axe 2

Mener des actions de prévention primaire en développant la culture prévention

Axe 3

Atteindre et conserver la certification niveau 3

Axe 1 : Veiller à l'adéquation de l'offre socle de services en garantissant l'impartialité et l'équité de traitement entre adhérents

Afin de répondre aux missions définies par la réforme de la santé au travail et d'assurer une **offre de services accessible, impartiale, pertinente et équitable**, notre SPSTI s'engage à adapter en permanence son offre socle aux réalités du terrain.

Cela passe par une **évaluation continue des besoins des entreprises adhérentes**, quels que soient leur secteur d'activité ou leur taille, et par l'harmonisation des pratiques professionnelles entre nos équipes pluridisciplinaires.

L'objectif est de garantir un **accompagnement homogène** et de **qualité**, basé sur des indicateurs d'activité partagés, une traçabilité renforcée des actions menées, et une mutualisation des ressources au service de l'ensemble du tissu économique local.

Cette **équité** est également soutenue par un effort de **transparence** et de **pédagogie** auprès des adhérents sur les prestations incluses dans l'offre socle, pour renforcer leur compréhension et leur mobilisation.



Axe 2 : Mener des actions de prévention primaire en développant la culture prévention

La **prévention primaire** constitue un pilier fondamental de notre stratégie de santé au travail. En agissant en amont des risques professionnels, nous contribuons à **préserver la santé physique et mentale des salariés** et à **soutenir la performance durable des entreprises**.

Notre SPSTI développe une **culture de prévention** à travers des **actions ciblées, innovantes et adaptées** aux spécificités des secteurs d'activité. Cela inclut la mise en œuvre de **diagnostics de prévention**, des **accompagnements collectifs et individuels**, la **production d'outils pédagogiques**, ainsi que des temps de **sensibilisation en entreprise**.

Nous nous appuyons également sur des **partenariats** avec les acteurs institutionnels et les branches professionnelles pour renforcer l'impact de nos actions.

L'objectif est d'**ancrer durablement la prévention** dans les pratiques managériales et organisationnelles, en mobilisant à la fois les employeurs et les salariés.



Axe 3 : Atteindre et conserver la certification niveau 3

L'obtention et le maintien de la certification de niveau 3 constituent un levier essentiel de **structuration interne** et de **reconnaissance externe** pour notre SPSTI.

Cette certification, fondée sur un **référentiel exigeant**, traduit **notre volonté d'excellence et notre engagement en faveur de la qualité des services rendus**. Elle impose une démarche rigoureuse de pilotage, d'évaluation, de capitalisation des bonnes pratiques et d'amélioration continue, dans une logique d'efficience et de performance.

Pour y parvenir, nous mettons en œuvre une **gouvernance stratégique claire**, des **procédures harmonisées**, une **montée en compétence permanente de nos équipes**, et un **système qualité intégré et vivant**.

La certification constitue également un **gage de confiance pour nos adhérents** et nos **partenaires institutionnels**, en assurant la conformité réglementaire et la crédibilité de nos actions sur le territoire.



GLOSSAIRE

ADMDP - Association Développement Mon Diagnostic Prévention

AG - Assemblée Générale

AMT - Action en Milieu de Travail

APP - Action de Prévention Primaire

AT - Accident du Travail

BFC - Bourgogne Franche Comté

CA - Conseil d'Administration

CARSAT - Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail

CC - Commission de Contrôle

CMT - Commission MédicoTechnique

CPOM - Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CSE - Comité Social et Economique

CSSCT - Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DMST - Dossier Médical en Santé au Travail

DREETS - Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DUERP - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

ETP - Equivalent Temps Plein

FE - Fiche d'Entreprise

IDEST - Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail

TPE - Très Petites Entreprises

VIP - Visite d'Information et de Prévention

INSEE - Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

IPRP - Intervenant en Prévention des Risques Professionnel

IDEST - Infirmier De Santé au Travail

MAP - Mon Approche Prévention

MP - Maladie Professionnelle

PAE - Procédure d'Autorisation d'Exercice

PDP - Prévention de la Désinsertion Professionnelle

PME - Petites et Moyennes Entreprises

PRESANSE - Réseau national regroupant les Services de Prévention et de Santé au Travail

PRST - Plan Régional Santé au Travail

PST - Plan Santé au Travail (national)

RPS - Risques PsychoSociaux

SI - Suivi Individuel

SIA - Suivi Individuel Adapté

SIR - Suivi Individuel Renforcé

SIRH - Système d'Information de gestion des Ressources Humaines

SPSTI - Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

TMS - Troubles Musculo-Squelettiques

ANNEXES : LES FICHES ACTIONS

Axe 1 : Veiller à l'adéquation de l'offre socle de services en garantissant l'impartialité et l'équité de traitement entre adhérents

• **Fiche action 1.1 :**

- Définir et réévaluer de manière régulière les critères caractérisant un engagement disproportionné au regard des ressources disponibles à MT71, afin de garantir une allocation équitable des moyens entre l'ensemble des entreprises adhérentes
- Prendre en compte les ressources des entreprises en matière de santé sécurité et de prévention des risques professionnels



Axe 2 : Mener des actions de prévention primaire en développant la culture prévention

• **Fiche action 2.1 :**

- Promotion du rendez-vous de liaison auprès des entreprises et des salariés
- Partenariat SPSTI Bourgogne Franche-Comté, DREETS, CARSAT (CPOM)

• **Fiche action 2.2 :**

- Action TMS, aide à l'évaluation des manutentions de charges et conseil de prévention, déploiement d'outils régionaux (calculatrice TMS et application web Flash Ergo) et accompagnement des TPE / PME
- Partenariat SPSTI Bourgogne Franche-Comté, DREETS, CARSAT (CPOM)

• **Fiche action 2.3 :**

- Risque chimique, construction d'une stratégie de communication sur le risque chimique et d'outils pédagogiques à l'échelle régionale, en intégrant un focus sur l'exposition des femmes enceinte/allaitante
- Partenariat SPSTI Bourgogne Franche-Comté, DREETS, CARSAT (CPOM)

• **Fiche action 2.4 :**

- Risque chimique, action de prévention sur les gaz anesthésiants
- Partenariat branches professionnelles



Axe 3 : Atteindre et conserver la certification niveau 3

• **Fiche action 3.1 :**

- Enquête adhérent & salarié « amélioration de l'offre de services en veillant à l'équité de traitement » : Modalité, fréquence, exploitation des résultats, détermination d'un plan d'action par MT71



Axe 1 - Fiche action n°1.1

I Définition et réévaluation des engagements disproportionnés au regard des ressources de MT71



Objectifs :



- Définir et réévaluer de manière régulière les critères caractérisant un engagement disproportionné au regard des ressources disponibles à MT71, afin de garantir une allocation équitable des moyens entre l'ensemble des entreprises adhérentes
- Prendre en compte les ressources des entreprises en matière de santé sécurité et de prévention des risques professionnels

Dates :



- Année N (lancement)
- Réévaluation annuelle

Référence :

Annuelle

Résumé :



Cette action vise à encadrer et harmoniser les sollicitations d'interventions en milieu de travail (actions de prévention primaire) afin de prévenir toute disproportion dans l'allocation des ressources du service. Elle consiste à définir des seuils de référence, à les suivre chaque année, et à proposer des ajustements selon les constats faits en Commission Médico-Technique (CMT).

Coordinateur :

Direction MT71



Chargés de réalisation :

- Direction
- Responsable Process Prévention
- Équipe pluridisciplinaire
- CMT

Partenaires associés :

- Conseil d'Administration
- Entreprises adhérentes

Coût :



- Temps interne de traitement et d'analyse (RH)
- Aucun coût matériel significatif supplémentaire

Perspectives - Évolutions :



- Ajustement progressif des seuils selon les volumes d'activité et le retour des entreprises
- Intégration d'indicateurs qualitatifs dans les tableaux de bord prévention
- Publication sur le site internet MT71 dans le cadre du projet de service

Étapes successives de l'action



Axe 1 - Fiche action n°1.1

I Définition et réévaluation des engagements disproportionnés au regard des ressources de MT71



Résultats attendus :



- Grille horaire, seuils de disproportion validés et actualisés chaque année, en prenant en compte les ressources des entreprises en matière de santé sécurité et de prévention des risques professionnels
- Indicateurs de suivi renseignés et présentés en CMT et CA



Facteurs de réussite :

- Implication des instances (CMT, CA)
- Outil métier adapté pour le suivi des interventions
- Communication transparente auprès des adhérents



Facteurs d'échec :

- Données incomplètes ou non homogènes
- Manque de coordination entre les acteurs internes



Suivi (qui / comment) :

- Responsable Process Prévention : Extraction et analyse des données
- Direction : Supervision, présentation en CMT et CA

Indicateurs :

- Quantitatif:
Nombre de demandes disproportionnées / an
- Qualitatif:
Type de demandes disproportionnées par catégorie



Voir :
Pack AMT offre sociale

Pack AMT offre socle :



- 28/11/2025 : Proposition de la CMT
- 05/12/2025 : Validation en Conseil d'Administration
- 01/01/2026 : Application

Inclus dans l'offre socle :

Tous les 4 ans					Tous les ans
Quoi	FE	APP 1er niveau	DUERP		Autres APP plus spécifique à la demande de l'employeur
Qui	CPRP, IDEST	CPRP IDEST	IPRP, SENSIPIREV		IPRP
Taille entreprise	Nombre	Nombre	IPRP	SENSIPIREV	Limite à ne pas dépasser
1-10	1	1	Outil méthode Plan d'action Recherche de financement	Outil méthode	1 jour d'intervention
11-19	1	1			2 jours d'intervention
20-49	1	1			3 jours d'intervention
50-200	1	1			4 jours d'intervention
>200	1	1			5 jours d'intervention
Remarques	Durées standardisées Livrables types	Durées standardisées Livrables types	Individuel	Individuel et collectif	Durées non standardisées Demandes spécifiques / Livrables non standardisés



Les demandes des médecins liées aux problématiques de santé (études de poste, inaptitude, pathologies professionnelles notamment) ne sont pas concernées par ces quotas.

Le temps alloué par entreprise suit une logique de solidarité inversement proportionnelle aux ressources internes disponibles.

Bien que le nombre de jours d'accompagnement augmente avec la taille de l'entreprise (voir tableau ci-dessus), le ratio jours alloués/nombre de salariés révèle un mécanisme de compensation : plus l'entreprise est petite, plus elle bénéficie proportionnellement de temps d'accompagnement par nos équipes pluridisciplinaires.

Cette approche repose sur le principe suivant : les grandes entreprises disposent généralement de ressources internes (ressources RH, politique santé/sécurité groupe, ...) leur permettant de traiter plus efficacement les démarches de manière autonome. À l'inverse, les petites structures, souvent dépourvues de ces moyens, nécessitent un soutien proportionnellement plus important.

Axe 2 - Fiche action n°2.1

Promouvoir le rendez-vous de liaison, en coordination avec les SPSTI de la région, en partenariat avec la DREETS et la CARSAT



Objectifs :

- Promouvoir le rendez-vous de liaison
- Homogénéiser les livrables au niveau régional
- Coordonner les actions pour un meilleur impact



Résumé :

Cette action vise à renforcer la prévention et la coopération entre les acteurs de la santé au travail — employeurs, salariés, SPSTI, DREETS et CARSAT — à travers un programme structuré de sensibilisation, d'accompagnement et de coordination. Elle répond à un besoin identifié d'information claire, d'outils opérationnels partagés et d'une meilleure articulation entre les institutions et les entreprises, notamment les TPE et PME.

Le plan d'action comprend plusieurs volets complémentaires. D'abord, une campagne de sensibilisation avec la création d'un kit d'information (guides, FAQ, infographies, modèles de communication) et des actions de diffusion cibles : webinaires, mailing, publications sur les réseaux, et distribution de supports papier. Ensuite, un accompagnement opérationnel des entreprises via des webinaires institutionnels et un appui personnalisé proposé par les SPSTI pour élaborer des diagnostics et plans d'action adaptés.

Enfin, un axe de coordination renforcée entre acteurs est déployé, avec des cellules de liaison interinstitutionnelles, des rencontres avec les médecins et CPTS, et le déploiement de l'outil numérique sécurisé MEDSYNE pour faciliter les échanges.

Ce programme, étalé sur la période 2026 à 2028, repose sur une démarche partenariale et progressive. Il ambitionne d'améliorer la diffusion de la culture prévention, de consolider la collaboration entre institutions et entreprises, et de moderniser la communication entre les acteurs de la santé au travail. Les indicateurs de réussite porteront notamment sur la participation, la satisfaction, la diffusion des outils et le nombre d'entreprises accompagnées.

Coordinateur :

- Région: Direction MT71
- MT71: Responsable Cellule PDP



Chargés de réalisation :

- Cellule PDP
- Service Communication

Partenaires associés :

- SPSTI BFC
- DREETS
- CARSAT



Dates :

2026 - 2028

Référence :

Non concerné



Perspectives - Évolutions :

Construire d'autres complémentaires et régionales sur d'autres thématiques (RQTH par exemple)

Étapes successives de l'action



Action n°1 : Accompagner les employeurs et les salariés

n1

Élaborer un kit d'information
régional pour les employeurs et
les salariés (modèles de courrier,
checklists,...) et les supports de
communication associés
(newsletter, infographie, ...) pour
l'expliquer et le diffuser au niveau
régional.

S1 2027

- Directeur (coordination)
- Responsable Cellule PDP + Cellule PDP
- DREETS
- CARSAT (élaboration)
- Responsable Communication MT71 + CARSAT : mise en forme

- Groupe de travail pluridisciplinaire pour validation pratique / éthique / juridique
- SPSTI
- DREETS
- CARSAT

n2

Aller vers le réseau : Informer le réseau des TPE/PME via les partenaires des entreprises

S2 2027

- Directeur

- Partenariats organisations patronales : échelon régional et départemental
- Coordination régionale = synchronisation

n3

Aller vers les entreprises : Diffuser les informations directement aux TPE/ PME par communication multicanale coordonnée, incluant l'organisation d'un webinaire régional

S2 2027

- Responsable Cellule PDP
- Responsable Communication

- Cible = entreprise
- Webinaire régional format 01h00
- Témoignages d'entreprises
- Questions & Réponses

n4

Informier les salariés : Remise de plaquettes d'information aux salariés en directement au cours des rendez-vous organisés par MT71

S2 2027

- Médecin
- Infirmier
- Cellule PDP

- Distribution lors des VIP
- Visites médicales et entretiens
- Contacts avec la cellule PDP

Étapes successives de l'action



Action n°2 : Accompagner la mise en oeuvre opérationnelle

01

Diffuser au réseau SPSTI, CARSAT, DREETS : Webinaires pour institutionnels / collaborateurs pour informer du kit et des modalités du rdv de liaison

S2 2027

- Médecin
- IDEST
- Cellule PDP
- Responsable Communication

- Webinaire régional 01h00 (cible = collaborateurs SPSTI / DREETS / CARSAT)
- Questions & Réponses

02

Appui personnalisé aux entreprises : Aide au diagnostic et plan d'action dans le cadre de l'offre socle de MT71

2026

- Cellule PDP

- Saisine de la cellule PDP de MT71

Action n°3 : Renforcer la coordination des acteurs

01

Coordination régionale : Création d'une cellule de liaison SPSTI-CARSAT-DREETS

S2 2027

- Directeur MT71

- Réunions de coordination pour partager situations et bonnes pratiques

02

Informier les médecins du soin : Rencontres avec le Conseil de l'Ordre des Médecins et/ou CPTS pour présenter l'outil et le dispositif

S2 2027

- Médecin MT71
- Cellule PDP
- Conseil de l'Ordre

- Réunion officielle de présentation

03

Développer un canal de communication pour les médecins de soin : Permettre au médecin de soin d'identifier et de contacter le médecin du travail d'un patient au cours de sa consultation

S2 2028

- Directeur MT71
- CPAM
- Responsable informatique
- Responsable communication

- Déploiement de l'outil MEDSYNE
- Diffusion de l'information aux médecins (soin)

Axe 2 - Fiche action n°2.1

Promouvoir le rendez-vous de liaison, en coordination avec les SPSTI de la région, en partenariat avec la DREETS et la CARSAT



Résultats attendus :

L'évaluation est réalisée au niveau régional dans le cadre du CPOM signé par MT71. L'action prévoit une évaluation de la satisfaction des entreprises et des salariés : après chaque webinaire et lors de la diffusion des documents. Une mesure des audiences / téléchargements est prévue. A noter que les indicateurs seront aussi transmis par les partenaires (CARSAT et DREETS).



Facteurs de réussite :

- Coordination entre SPSTI
- Pilotage SPSTI / DREETS / CARSAT



Indicateurs :

- Quantitatif:
À définir
- Qualitatif:
À définir



Facteurs d'échec :

- Coordination entre SPSTI
- Pilotage SPSTI / DREETS / CARSAT



Coût :

- MEDSYNE (1,5 centime / salarié)
- Impression de supports è Financement possible CARSAT / DREETS ?



Suivi (qui / comment) :

- Le suivi de l'action est réalisé régionalement dans le cadre du CPOM régional
- Le suivi au niveau de MT71 est réalisé par le responsable de la cellule PDP en lien avec le Directeur

Axe 2 - Fiche action n°2.2

Pack TMS



Objectifs :

- Renforcer la prévention des TMS dans les TPE/PME
- Utiliser des outils régionaux communs



Résumé :

L'action **Pack TMS** a pour objectif de **renforcer la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)** au sein des entreprises, en particulier les TPE et PME, grâce à un ensemble d'outils numériques et de supports de sensibilisation mutualisés entre tous les SPSTI de la région. Ce programme vise à développer, diffuser et faire adopter le « Pack TMS », composé notamment de la **calculette TMS** et de l'application **Flash Ergo**, outils pratiques d'évaluation et d'amélioration des conditions de travail.

La première étape consiste à **finaliser les fonctionnalités des outils numériques**, avec la définition d'un cahier des charges et le développement des applications par un prestataire. Ces outils seront hébergés par **PRESANSE BFC**, garantissant une mise à disposition régionale et sécurisée. Ensuite, une phase de **partage et d'appropriation** permettra de diffuser le pack sur les plateformes digitales, d'informer les acteurs institutionnels (CARSAT, DREETS) et de former les équipes des SPSTI. Des supports de communication, guides et newsletters accompagneront cette diffusion pour assurer une utilisation homogène sur l'ensemble du territoire.

Enfin, la démarche prévoit une **campagne de sensibilisation et d'accompagnement** des entreprises : organisation de webinaires, ateliers collectifs, journées thématiques régionales et diffusion directe des outils auprès des adhérents. Ces actions visent à favoriser l'intégration du Pack TMS dans les pratiques de prévention quotidiennes. Le succès de l'action sera mesuré à travers la participation aux événements, la satisfaction des utilisateurs (>80 %), le nombre d'entreprises accompagnées et l'utilisation effective des outils numériques.

Coordinateur :

- Région: Direction MT71
- MT71: Responsable Pôle Technique



Chargés de réalisation :

- Ergonomes
- Service Communication

Partenaires associés :

- SPSTI BFC
- DREETS
- CARSAT



Dates :

2027 – 2029

Réurrence :

Non concerné



Perspectives - Évolutions :

Créer un espace d'échange pour partager des retours d'expérience et des bonnes pratiques.

Étapes successives de l'action



Axe 2 - Fiche action n°2.2

Pack TMS



Résultats attendus :

- Logiciels du pack TMS
- Supports papier
- Supports numériques (sensibilisation / flyers / newsletter)
- Webinaires avec replay



Facteurs de réussite :

- Coordination entre SPSTI
- Pilotage SPSTI / DREETS / CARSAT



Indicateurs :

- Quantitatif:
Nombre de d'utilisations / an
- Qualitatif:
Type d'utilisation et retour de satisfaction



Facteurs d'échec :

- Coordination entre SPSTI
- Pilotage SPSTI / DREETS / CARSAT

Coût :

Budget prévisionnel pour les outils 10 000 € sur 5 ans.



Suivi (qui / comment) :

- Evaluation du taux d'utilisation de la calculette
- Evaluation de la satisfaction des entreprises lors des webinaires et des ateliers (objectif > 80%)

Axe 2 - Fiche action n°2.3

Renforcer la prévention et la maîtrise des expositions chimiques dans les entreprises industrielles de moins de 50 salariés



Objectifs :

- Accompagner les TPME / PME sur le risque chimique,
- Réaliser des transferts de compétence pour rendre plus autonome les TPE/PME



Résumé :

L'action « Risque Chimique » vise à **renforcer la prévention et la maîtrise des expositions chimiques dans les entreprises industrielles de moins de 50 salariés**, en particulier dans les secteurs où ces risques sont souvent sous-estimés. Ce projet s'appuie sur une **stratégie régionale de communication et de sensibilisation**, accompagnée d'outils pédagogiques adaptés (supports papier et numériques, webinaires, newsletters, événements dédiés), avec un focus particulier sur la prévention des expositions des femmes enceintes ou allaitantes.

L'action comprend également un volet d'**accompagnement individualisé des entreprises**, reposant sur l'identification, l'évaluation et la prévention des risques chimiques. Les SPSTI réalisent des analyses de fiches de données de sécurité (FDS), des évaluations de situations de travail et apportent des conseils méthodologiques pour renforcer la prévention dans les documents uniques (DUERP). Cette démarche s'accompagne de restitutions et de rapports permettant aux entreprises d'intégrer durablement la prévention du risque chimique dans leurs pratiques.

Enfin, un axe est dédié à la **traçabilité des expositions professionnelles**. Les SPSTI conseillent les entreprises sur l'intégration des bilans dans les dossiers des salariés et sur la formalisation des expositions dans les documents réglementaires. Les résultats seront mesurés par le nombre d'entreprises accompagnées, de substances CMR identifiées et de FDS traitées. Cette action collective, pilotée à l'échelle régionale, s'inscrit dans une logique de prévention durable, de mutualisation des ressources et d'appui concret aux entreprises les plus exposées.

Coordinateur :

- Région: Direction MT71
- MT71: Responsable Pôle Technique



Chargés de réalisation :

- Responsable Pôle Technique
- Toxicologues
- SENSIPIREV

Partenaires associés :

- SPSTI BFC
- DREETS
- CARSAT



Dates :

2026-2029

Référence :

Non concerné



Perspectives - Évolutions :

Développer un espace régional modéré où les entreprises peuvent partager leurs bonnes pratiques et accéder à des retours d'expérience

Étapes successives de l'action



Axe 2 - Fiche action n°2.3

Renforcer la prévention et la maîtrise des expositions chimiques dans les entreprises industrielles de moins de 50 salariés



Résultats attendus :



- Livrables
- Modules de sensibilisations
- Webinaires avec replay



Facteurs de réussite :

- Coordination entre SPSTI
- Pilotage SPSTI / DREETS / CARSAT



Facteurs d'échec :

- Coordination entre SPSTI
- Pilotage SPSTI / DREETS / CARSAT

Indicateurs :

- Nombre d'adhérents sensibilisés et accompagnés
- Nombre de salariés sensibilisés
- Nombre de CMR identifiés
- Nombre de FDS traitées



Coût :

Inclus dans l'offre socle



Suivi (qui / comment) :

- Le suivi de l'action est réalisé régionalement dans le cadre du CPOM régional
- Le suivi au niveau de MT71 est réalisé par le Responsable du Pôle Technique en lien avec le Directeur

Axe 2 - Fiche action n°2.4

Prévention des risques liés aux expositions professionnelles aux gaz anesthésiants (dont MEOPA, ISOFLURANE et SEVOFLURANE)



Objectifs :

Faire la promotion de la prévention primaire en ce qui concerne la réduction de l'exposition professionnelle aux gaz anesthésiants avec un focus sur les éventuels impacts sur la fertilité



Résumé :

Lors des interventions chirurgicales ou des actes de soins douloureux nécessitant l'administration d'agents anesthésiants par inhalation, **le personnel peut se retrouver exposé à des degrés divers à ces gaz**. Leur facilité de mise en œuvre, leur rapidité d'induction et de réveil ainsi que leur sécurité d'utilisation (faibles effets secondaires) vis-à-vis des patients et des animaux sont appréciées par les professionnels.

Des études rapportent des **effets sur la santé des professionnels exposés à ces anesthésiants volatils** : effets neurocomportementaux (fatigue, céphalées, vertiges, diminution des performances psychomotrices, ...) mais également des **signaux d'alerte en matière de toxicité pour la reproduction** (fertilité, avortements spontanés, développement fœtal, ...). La survenue des effets est corrélée à l'intensité de l'exposition : fréquence et niveau d'exposition.

Cette action prévoit de **sensibiliser** les professionnels exposés aux gaz anesthésiants, de leur proposer une évaluation du degré d'exposition grâce à des **prélèvements d'atmosphère pouvant être couplés à de la biométrie**, avant un **accompagnement personnalisé** en entreprise pour les adhérents qui en font la demande.



Perspectives - Évolutions :

- Développer les mesures de prévention efficaces afin de permettre à tout professionnel d'être protégé équitablement
- Développer une culture de prévention précoce au regard des effets reprotoxiques engendrés par l'exposition aux gaz anesthésiants

Coordinateur :

- Nathalie CARRE (toxicologue)
- Responsable Pôle Technique
- Directeur



Chargés de réalisation :

- Nathalie CARRE (Toxicologue)
- Coordonnateur Projets et Communication
- Toxicologues
- Équipes pluridisciplinaires

Partenaires associés :

- Ordres et syndicats professionnels pour relai d'information et participation à des actions internes
- TOXILABO Laboratoire de toxicologie et biotoxicologie professionnelle



Dates :

2026 – 2030

Référence :

Non concerné

Étapes successives de l'action



Action n°1 : ISOFLURANE – Comment préserver la santé des praticiens en établissements de soins vétérinaires ?

n1

Identification du besoin :

- Repérage des dangers liés aux gaz anesthésiants lors des Fiches d'Entreprise (FE)
- Sensibilisation des collaborateurs MT7I aux risques liés à cette exposition

1^{er} semestre 2026

- Coordinateur de l'action
- Médecins du travail
- Toxicologues
- CPRP
- IDEST

- Statistiques PADOA
- Lors de la réalisation des FE

n2

Quantification :

- Nombre d'adhérents concernés (via les données internes)
- Nombre d'adhérents intéressés (via diffusion d'un courrier, des triptyques et d'un questionnaire)

1^{er} semestre 2026

- Coordinateur de l'action
- Coordonnateur projets

- Statistiques PADOA

Étapes successives de l'action



Action n°1 : ISOFLURANE – Comment préserver la santé des praticiens en établissements de soins vétérinaires ?

Stratégie de communication (1er semestre 2026) :

- Élaboration de supports pédagogiques, dont trois triptyques de prévention dédiés aux risques anesthésiques et à la prévention de l'exposition professionnelle (ISOFLURANE)
- Organisation d'un webinaire à destination des professionnels concernés
 - Diffusion des outils créés, accompagnée d'un ciblage stratégique des Ordres et syndicats professionnels - Ces instances jouent un rôle structurant dans les professions de santé et leur implication est déterminante pour : Relayer efficacement les messages de prévention grâce à leur légitimité et leur ancrage dans les réseaux professionnels
 - Favoriser l'adoption de bonnes pratiques par l'intégration des risques liés aux gaz anesthésiants dans les recommandations professionnelles
 - Encourager la participation aux actions de terrain (métrologie, biométrie) en facilitant l'identification de professionnels volontaires
 - Valoriser l'engagement collectif pour une meilleure prévention en santé au travail

- Coordonnateur projets
- Coordinateur de l'action
- TOXILABO

- Voir colonne "Quoi / Quand"
- Contact du laboratoire de toxicologie professionnelle, commande du matériel, organisation logistique
- Transmission du pack prévention aux adhérents participants (document de prévention, prélèvement d'atmosphère et biométrie)

Stratégie de terrain :

- Informer en interne (médecins du travail, IDEST) des stratégies de prélèvements d'atmosphère et biométriologies
- Cibles prioritaires pour la réalisation des Fiches d'Entreprise et des mesures d'exposition (métrologie et biométrie) : vétérinaires

1^{er} semestre 2026

- Responsable Pôle Technique
- Coordinateur de l'action
- Médecins du travail
- IDEST
- Toxicologues

- Réalisation des FE
- Études de postes
- Métrologie / Biométrie
- Conseils en entreprises

03

04

Étapes successives de l'action



Action n°1 : ISOFLURANE – Comment préserver la santé des praticiens en établissements de soins vétérinaires ?

05

Analyse des résultats et actions de prévention :

Toxilabo enverra les résultats des prélèvements réalisés aux adhérents concernés, ainsi qu'à MT71 (dont le médecin du travail) si l'adhérent a donné son accord. Dans ce cas, MT71 pourra conseiller l'adhérent dans les mesures de prévention à mettre en place (en prenant en compte son organisation, ses équipements et ses pratiques), et l'accompagner pour qu'elles soient efficaces. De nouveaux prélèvements atmosphériques couplés à de la biométrie urinaire pourront être envisagés pour vérifier l'efficacité des actions de prévention mises en place. Les cabinets vétérinaires participants seront conviés à une restitution collective et anonymisée à l'issue de cette étude.

2^{ème} semestre 2026

- Coordinateur de l'action
- Coordonnateur Projets
- Équipes pluridisciplinaires
- Toxicologues
- TOXILABO

- Accompagnement des adhérents qui en font la demande suite à la réception de leurs résultats
- Proposition d'une restitution collective aux adhérents concernés

Étapes successives de l'action



Action n°2 : MEOPA – Quelle prévention pour ne pas exposer les soignants ?

n1

Identification du besoin :

- Repérage des dangers liés aux gaz anesthésiants lors des Fiches d'Entreprise (FE)
- Sensibilisation des collaborateurs MT7I aux risques liés à cette exposition

2ème semestre 2026

- Coordinateur de l'action
- Médecins du travail
- Toxicologues
- CPRP
- IDEST

- Statistiques PADOA
- Lors de la réalisation des FE

n2

Quantification :

- Nombre d'adhérents concernés (via les données internes)
- Nombre d'adhérents intéressés (via diffusion d'un courrier, des triptyques et d'un questionnaire)

2ème semestre 2026

- Coordinateur de l'action
- Coordonnateur projets

- Statistiques PADOA

Étapes successives de l'action



Action n°2 : MEOPA – Quelle prévention pour ne pas exposer les soignants ?

03

Stratégie de communication - 2ème semestre 2026 (Impératif avant 01/02/2027 compte-tenu du changement de classification du protoxyde d'azote) :

- Élaboration de supports pédagogiques, dont trois triptyques de prévention dédiés aux risques anesthésiques et à la prévention de l'exposition professionnelle (MEOPA)
- Organisation d'un webinaire à destination des professionnels concernés
 - Diffusion des outils créés, accompagnée d'un ciblage stratégique des Ordres et syndicats professionnels - Ces instances jouent un rôle structurant dans les professions de santé et leur implication est déterminante pour : Relayer efficacement les messages de prévention grâce à leur légitimité et leur ancrage dans les réseaux professionnels
 - Favoriser l'adoption de bonnes pratiques par l'intégration des risques liés aux gaz anesthésiants dans les recommandations professionnelles
 - Accroître la portée des actions vers des structures plus isolées
 - Valoriser l'engagement collectif pour une meilleure prévention en santé au travail

- Coordonnateur projets
- Coordinateur de l'action

- Voir colonne "Quoi / Quand"

04

Stratégie de terrain :

Cibles prioritaires pour la réalisation des Fiches d'Entreprise :

- Urgences / Services de soins
- Lieux de vie (EHPAD, HAD)
- Cabinets dentaires

2ème semestre 2026

- Responsable Pôle Technique
- Coordinateur de l'action
- Toxicologues

- Réalisation des FE
- Études de postes
- Conseils en entreprises

Étapes successives de l'action



Action n°2 : MEOPA – Quelle prévention pour ne pas exposer les soignants ?

n5

Actions de prévention :

Organisation auprès des adhérents concernés d'un webinaire sur les bonnes pratiques d'utilisation du MEOPA

1er semestre 2027

- Coordinateur de l'action
- Coordonnateur Projets
- Toxicologues

- Webinaire
- Accompagnement des adhérents qui en font la demande

Étapes successives de l'action



Action n°3 : SEVOFLURANE – Comment préserver la santé des soignants en bloc opératoire ?

n1

Identification du besoin :

- Repérage des dangers liés aux gaz anesthésiants lors des Fiches d'Entreprise (FE)
- Sensibilisation des collaborateurs MT7I aux risques liés à cette exposition

1^{er} semestre 2027

- Coordinateur de l'action
- Médecins du travail
- Toxicologues
- CPRP
- IDEST

- Statistiques PADOA
- Lors de la réalisation des FE

n2

Quantification :

- Nombre d'adhérents concernés (via les données internes)
- Nombre d'adhérents intéressés (via diffusion d'un courrier, des triptyques et d'un questionnaire)

1^{er} semestre 2027

- Coordinateur de l'action
- Coordonnateur projets

- Statistiques PADOA

Étapes successives de l'action



Action n°3 : SEVOFLURANE – Comment préserver la santé des soignants en bloc opératoire ?

03

Stratégie de communication (1er semestre 2027) :

- Élaboration de supports pédagogiques, dont trois triptyques de prévention dédiés aux risques anesthésiques et à la prévention de l'exposition professionnelle (SEVOFLURANE)
- Organisation d'un webinaire à destination des professionnels concernés
 - Diffusion des outils créés, accompagnée d'un ciblage stratégique des Ordres et syndicats professionnels - Ces instances jouent un rôle structurant dans les professions de santé et leur implication est déterminante pour : Relayer efficacement les messages de prévention grâce à leur légitimité et leur ancrage dans les réseaux professionnels
 - Favoriser l'adoption de bonnes pratiques par l'intégration des risques liés aux gaz anesthésiants dans les recommandations professionnelles
 - Encourager la participation aux actions de terrain (métrologie, biométrie) en facilitant l'identification de professionnels volontaires
 - Valoriser l'engagement collectif pour une meilleure prévention en santé au travail

04

Stratégie de terrain :

- Informer en interne (médecins du travail, IDEST) des stratégies de prélèvements d'atmosphère et biométriologies
- Cibles prioritaires pour la réalisation des Fiches d'Entreprise et des mesures d'exposition (métrologie et biométrie) : blocs opératoires

1^{er} semestre 2027

- Coordonnateur projets
- Coordinateur de l'action
- TOXILABO

- Voir colonne "Quoi / Quand"
- Contact du laboratoire de toxicologie professionnelle, commande du matériel, organisation logistique
- Transmission du pack prévention aux adhérents participants (document de prévention, prélèvement d'atmosphère et biométrie)

- Responsable Pôle Technique
- Coordinateur de l'action
- Médecins du travail
- IDEST
- Toxicologues

- Réalisation des FE
- Études de postes
- Métrologie / Biométrie
- Conseils en entreprises

Étapes successives de l'action



Action n°3 : SEVOFLURANE – Comment préserver la santé des soignants en bloc opératoire ?

05

Analyse des résultats et actions de prévention :

Toxilabo enverra les résultats des prélèvements réalisés aux adhérents concernés, ainsi qu'à MT71 (dont le médecin du travail) si l'adhérent a donné son accord. Dans ce cas, MT71 pourra conseiller l'adhérent dans les mesures de prévention à mettre en place (en prenant en compte son organisation, ses équipements et ses pratiques), et l'accompagner pour qu'elles soient efficaces. De nouveaux prélèvements atmosphériques couplés à de la biométrie urinaire pourront être envisagés pour vérifier l'efficacité des actions de prévention mises en place. Les cabinets vétérinaires participants seront conviés à une restitution collective et anonymisée à l'issue de cette étude.

2^{ème} semestre 2027

- Coordinateur de l'action
- Coordonnateur Projets
- Équipes pluridisciplinaires
- Toxicologues
- TOXILABO

- Accompagnement des adhérents qui en font la demande suite à la réception de leurs résultats
- Proposition d'une restitution collective aux adhérents concernés

Axe 2 - Fiche action n°2.4

Prévention des risques liés aux expositions professionnelles aux gaz anesthésiants (dont MEOPA, ISOFLURANE et SEVOFLURANE)



Résultats attendus :



- Nombre d'adhérents inscrits dans la démarche
- Meilleure prévention au regard des gaz anesthésiants utilisés
- Développement de la culture de prévention des professionnels utilisant des gaz anesthésiants

Facteurs de réussite :



- Implication des Ordres (Vétérinaires / Médicaux)
- Implication des syndicats
- Adhésion des adhérents à ce projet de prévention
- Relai de cette action par des organismes représentatifs (type CNRS)

Facteurs d'échec :



Non adhésion des acteurs (adhérents cibles, Ordres et syndicats) dans ce projet de prévention

Indicateurs :

- Nombre d'adhérents sensibilisés
- Nombre de salariés sensibilisés
- Nombre d'accompagnements réalisés



Coût :



- Conseils inclus dans l'offre socle
- Analyses des prélèvements atmosphériques du laboratoire TOXILABO prises en charge par les adhérents
- Analyses biométrologiques prises en charge par MT71 (Isoflurane et Sevoflurane)



Suivi (qui / comment) :

- Par : Coordinateur de l'action, Responsable Pôle Technique, Coordonnateur de Projets et Direction
- Pour : Réajustements lors des points réguliers d'avancement

Axe 3 - Fiche action n°3.1

| Enquête adhérent & salarié « amélioration de l'offre de services en veillant à l'équité de traitement »



Objectifs :

- Évaluer la satisfaction des adhérents et des salariés concernant l'offre de services de MT71
- Identifier les axes d'amélioration
- Garantir l'équité de traitement dans l'accès et la qualité des services proposés



Cette démarche vise à adapter continuellement l'offre de services aux besoins réels des bénéficiaires et à corriger les éventuelles inégalités d'accès ou de traitement.

Dates :

2026-2030



Référence :

Biennale

Résumé :



Mise en place d'une enquête de satisfaction récurrente auprès des adhérents (entreprises) et des salariés bénéficiaires des services de MT71. L'enquête permettra de recueillir des données quantitatives et qualitatives sur la qualité perçue des prestations, l'accessibilité des services, l'équité de traitement selon les différentes catégories d'entreprises (taille, secteur, localisation) et de salariés. Les résultats seront analysés pour définir un plan d'action d'amélioration continue piloté par MT71.

Coordinateur :

Responsable Communication



Chargés de réalisation :

- Direction
- Responsable Communication
- Équipe qualité
- CoPil Qualité

Coût :

- Temps dédié enquête (ETP)
- Forfait SMS



Partenaires associés :

Conseil d'Administration

Perspectives - Évolutions :

Pérennisation de la démarche d'enquête (niveau 3 de la certification)



Étapes successives de l'action



Étapes successives de l'action



Axe 3 - Fiche action n°3.1



| Enquête adhérent & salarié « amélioration de l'offre de services en veillant à l'équité de traitement »

Résultats attendus :



Bon taux de satisfaction des adhérents et de leurs salariés.

Facteurs de réussite / échec :



- Participation élevée: Communication efficace pour mobiliser adhérents et salariés
- Qualité du questionnaire: Questions pertinentes, claires, et permettant d'identifier les enjeux d'équité
- Analyse rigoureuse: Exploitation approfondie des données avec focus sur les disparités
- Plan d'action réaliste: Actions concrètes, mesurables, avec moyens alloués
- Transparence: Communication des résultats et des actions entreprises

Indicateurs :

Résultats quantitatifs :

- Taux de satisfaction global adhérents $\geq 80\%$
- Taux de satisfaction global salariés $\geq 75\%$
- Taux de réponse à l'enquête $\geq 5\%$ (adhérents) et $\geq 5\%$ (salariés)
- Réduction progressive des écarts de satisfaction entre catégories (TPE/PME/Grande Entreprise, secteurs, territoires)



Résultats qualitatifs :

- Identification précise des points forts et axes d'amélioration
- Cartographie des inégalités de traitement (si existantes)
- Plan d'action validé et opérationnel sous 6 mois après l'enquête
- Amélioration continue mesurable entre chaque enquête

Suivi (qui / comment) :



- Pilotage général: Direction de MT71 avec COPIL Qualité
- Suivi opérationnel: Équipe qualité avec tableaux de bord mensuels
- Revue stratégique: Présentation au Conseil d'Administration



ENSEMBLE

pour la **PRÉVENTION**
et la **SANTÉ AU TRAVAIL**

en Saône-et-Loire

Siège Social de l'Association MT71 :

Adresse : 15 Rue Gabriel Lippmann - 71100 Chalon-sur-Saône

Tél. : 03 85 97 29 00

SIRET : 778 562 843 00285 - Code APE : 8621 Z