



Association pour la Médecine Interentreprises et la Santé au Travail

1090 rue Jacquard – CS 63526 – 27035 EVREUX CEDEX

Tél : 02 32 28 70 30 – Fax : 02 32 28 61 58 – Site web www.ami-sante.fr

Association Loi 1901 N° W273001286 – SIRET 780 805 917 000 25 – NAF 8621

RAPPORT D'ACTIVITÉ

RAPPORT D'ACTIVITÉ AMI Santé au Travail

ANNÉE 2024

SOMMAIRE

1.	<i>Présentation AMI Santé au Travail</i>	4
1.1.	IDENTITE DU SERVICE	4
1.2.	SECTEURS GEOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELS	4
1.2.1.	Localisation des centres AMI Santé au Travail	4
1.2.2.	Nature des locaux où exercent les Professionnels de santé (Médecins et Infirmiers en santé au travail) et répartition du temps de travail dans chacun d'eux en pourcentage	5
1.3.	MEMBRES DES EQUIPES SANTE TRAVAIL	5
1.4.	RESSOURCES POUR L'ACTIVITÉ DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE	6
1.4.1.	Ressources matérielles	6
1.4.2.	Ressources documentaires	7
1.4.3.	Ressources pédagogiques	8
1.4.4.	Appui juridique pour les Médecins	8
2.	<i>Caractéristiques des entreprises adhérentes et de leurs salariés</i>	9
2.1.	EFFECTIF ATTRIBUE 2024 : 92 202 SALARIES (HORS TRAVAIL TEMPORAIRE)	9
2.2.	REPARTITION DES ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS	9
2.3.	NOMBRE D'ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET EFFECTIF INTERIMAIRE	10
2.4.	EVOLUTION DES EFFECTIFS ATTRIBUES	10
2.5.	EFFECTIF DECLARE EN SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ ET/OU ADAPTÉ	10
2.6.	AUTRES CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS DECLARES	11
2.6.1.	Emploi par classe d'âge et segmentation par genre	11
2.6.2.	Emploi par taille d'entreprise et segmentation par genre	11
3.	<i>BILAN DU DÉPLOIEMENT DE L'OFFRE SOCLE DE SERVICES</i>	12
3.1.	SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS	13
3.1.1.	Suivi individuel réalisé en 2024	13
3.1.2.	Evolution du suivi individuel périodique	16
3.1.3.	Evolution du suivi individuel non périodique	16
3.1.4.	Point sur les mesures expérimentales	18
3.1.5.	Examens complémentaires prescrits	18
3.1.6.	Conclusions des rendez-vous santé travail 2024	19
3.1.7.	Orientations externes	24
3.2.	ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL	26
3.2.1.	Actions en entreprise	26
3.2.2.	Conseils aux employeurs et aux salariés	27
3.2.3.	Sensibilisations interentreprises et intra-entreprises	28
3.2.4.	E-learning	30
3.3.	PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE	31
3.3.1.	Organisation	31
3.3.2.	Indicateurs PDP	32
3.4.	TRAÇABILITÉ ET VEILLE SANITAIRE	32
3.5.	TEMPS CONNEXE	33
3.5.1.	Participation à la vie du service	33
3.5.2.	Participation à la vie des EST	33
3.5.3.	Participation du Service à des actions locales/régionales/nationales	33
3.5.4.	Transferts de compétences assurés au sein d'AMI Santé au Travail	34

4.	FAITS MARQUANTS 2024	35
4.1.	RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA CMT.....	35
4.2.	FAITS MARQUANTS DU SERVICE.....	38
5.	CONCLUSION	39
	ANNEXES.....	40

GLOSSAIRE :

DMST : Dossier Médical en Santé au Travail

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

EST : Equipe Santé Travail

ETT : Entreprise de Travail Temporaire

IDEST : Infirmier(e) Diplômé d'Etat en Santé au Travail

MT : Médecin du Travail, Collaborateur médecin et Médecin en PAE

SIA : Suivi Individuel Adapté

SIR : Suivi Individuel Renforcé

SIS : Suivi Individuel Simple

SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

VIP : Visite d'Information et de Prévention

1. Présentation AMI Santé au Travail

1.1. IDENTITE DU SERVICE

AMI Santé au Travail

1090 rue Jacquard – CS 63526 – 27035 EVREUX Cedex

Tél : 02.32.28.70.30

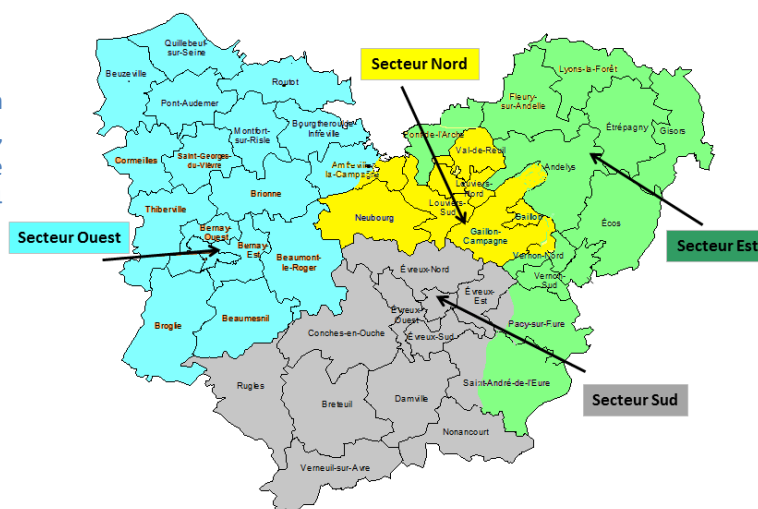
contact@ami-sante.fr

www.ami-sante.fr

1.2. SECTEURS GEOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELS

Secteurs géographiques :

A des fins d'organisation interne (répartition d'effectifs, affectation de collaborateurs...), AMI Santé au Travail s'appuie sur une logique de division du département de l'Eure en 4 secteurs géographiques.



Secteurs professionnels :

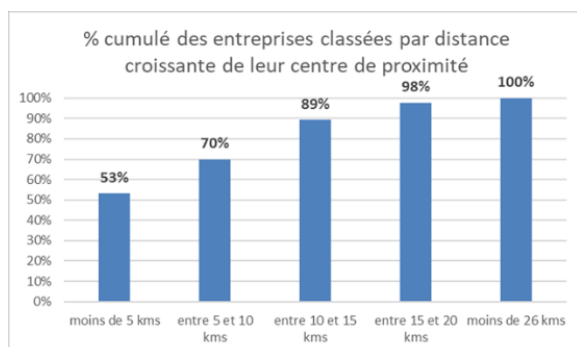
Les adhérents sont des entreprises et des établissements de l'Eure de tous les secteurs d'activité privés (hormis le BTP et l'agriculture). Des adhésions dérogatoires sont acceptées pour des entreprises, hors du département, dans le cadre de la prise en charge, sous conditions, de salariés dits « éloignés ».

AMI Santé au Travail assure également le suivi individuel des intérimaires détachés par les entreprises de travail temporaire sises dans l'Eure à l'exclusion de ceux détachés auprès d'entreprises disposant de leur propre service de santé au travail (Services dits autonomes).

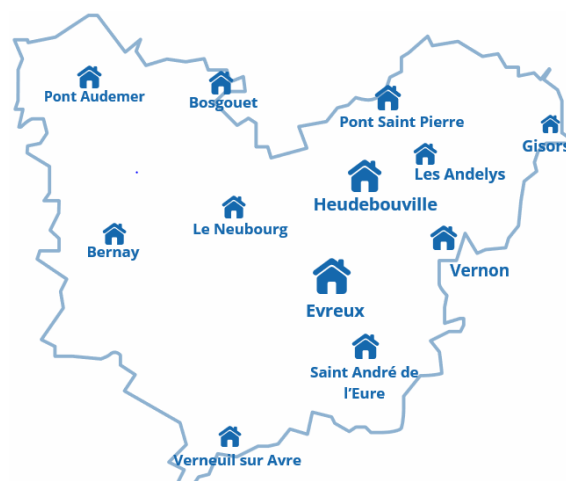
Il est à noter que depuis 2017, les intérimaires relevant du BTP sont suivis par Santé BTP Normandie.

1.2.1. Localisation des centres AMI Santé au Travail

Les équipes Santé Travail (EST) sont réparties sur l'ensemble du département de l'Eure au sein de 12 centres de proximité* situés en fonction des différents bassins d'emploi du territoire limitant ainsi les distances de déplacement pour les travailleurs :



*Cf. adresses en annexe 1



1.2.2. Nature des locaux où exercent les Professionnels de santé (Médecins et Infirmiers en santé au travail) et répartition du temps de travail dans chacun d'eux en pourcentage

- en centre de proximité : 96,3%
- en entreprise : 3 %
- à distance en téléconsultation : 0.7%

- Les Professionnels de santé assurent une partie de leur activité dans les locaux d'entreprises adhérentes lorsque les conditions d'accueil et de seuils d'effectifs sont réunies (8 lieux de consultations) et les Infirmiers renforcent le nombre des vacations en entreprise à chaque fois que possible.
- L'Association, dans le cadre de son schéma directeur immobilier, poursuit l'adaptation de ses locaux pour offrir les meilleures conditions d'accueil aux salariés des adhérents et de travail pour ses collaborateurs. En avril 2024, le nouveau centre de Pont-Saint-Pierre a accueilli ses premiers travailleurs. Par ailleurs, nous avons fait l'acquisition des locaux aux Andelys et poursuivi la structuration d'un projet de construction d'un nouveau centre d'Evreux ainsi que du Siège social.
- Le programme de sécurisation des centres pour limiter les risques d'incivilité et assurer la protection des locaux de stockage des DMST est suivi et maintenu.
- Le programme de mise en conformité des centres recevant du public pour l'accueil des personnes en situation de handicap est finalisé et deux dérogations ont été instruites pour le centre de Gisors et celui du Neubourg.

1.3. MEMBRES DES EQUIPES SANTE TRAVAIL

		EQUIPE SANTE TRAVAIL				Conseillers en prévention
		Médecins	Infirmiers	Assistants Médicaux et Administratifs	Assistants en prévention	
01/01/2024	Nombre	13	26	41	18	10
	ETP	12,2	22,8	39,6	17,4	9,5
31/12/2024	Nombre	14	28	40	19	8
	ETP	13,2	24,9	38,5	18,5	7,1

Nombre de Médecins incluant les Médecins du travail, les collaborateurs Médecins, les Médecins en PAE et les Internes.

Conseillers en prévention incluant les autres compétences transverses en appui des équipes Santé Travail : Conseillers généralistes, Ergonomes, Toxicologue industrielle et Psychologues du travail.

En 2024, l'absentéisme des professionnels de santé (Médecins et Infirmiers) a représenté l'équivalent de 1,9 professionnels équivalent temps plein (ETP) en baisse par rapport à 2023 et 2022 respectivement 2.7 et 3.9.

1.4. RESSOURCES POUR L'ACTIVITÉ DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

1.4.1. Ressources matérielles

Matériel de bureautique : la mise à niveau du parc s'est poursuivie ainsi que la mise à disposition de PC portables de prêt sur chacun des centres pour favoriser le travail distant le cas échéant ou les interventions externes.

Ainsi, l'ensemble du personnel dispose d'équipements permettant l'organisation de réunions à distance et l'ensemble des professionnels de santé dispose d'un poste de travail avec un double écran permettant la téléconsultation. L'amélioration de l'infrastructure informatique et de sa sécurité s'est poursuivie en s'intensifiant.

PC Fixe	PC Portable	Autre (nuc)	PC Total	Ecran	Imprimante	Scan bureau	Multifonction	Copieur	webcamInt	Webcamext	Bras écran
6	6	1	13	16	3	0	1	1	6	1	3
6	4	1	11	14	4	3	0	1	4	6	2
5	5	0	10	7	3		0	1	5	3	4
17	12	2	31	45	9	5	8	1	12	20	11
0	6	0	6	6	0	0	0	1	6	0	0
2	2	0	4	4	1	1	1	1	2	2	1
16	15	2	33	39	9	5	2	3	15	16	9
3	2	0	5	4	2	0	0	1	2	3	2
6	3	1	10	18	5	3	1	1	3	7	2
6	4	1	11	10	3	2	2	1	4	6	7
3	3	0	6	8	2	1	1	1	3	2	2
5	11	0	16	20	2	1	0	2	11	4	7
7	8	2	17	20	3	3	6	1	8	9	8
5	4	1	10	12	3	1	2	1	4	4	6
87	85	11	183	223	49	25	24	17	85	83	64

Pour le suivi individuel : tous les centres sont équipés d'appareils de dépistage et d'équipements informatiques. Les matériels connectés (audiomètre et spiromètre) permettent l'intégration des données des examens complémentaires dans le logiciel métier et de fait dans les DMST. En 2024, de nouveaux équipements ont été déployés en complément du matériel existant. Les bureaux qui le nécessitent sont équipés également.

Matériel pour le suivi individuel	Nombre de Type d'appareils
Analyse urine	15
Audiomètre	33
Champ visuel	60
Dynamomètre	2
Dynamomètre à poignée	4
Dynamomètre de Collin	1
Ech. Monoyer 3m	10
Ech. Monoyer 5m	13
Ech. Monoyer	2
Electrocardiogramme	1
Goniomètre doigt acier	3
Goniomètre métal	3
Négatoscope	39
Pèse personne	62
Spiromètre	29
Visiotest	76
Tensiomètre électronique	80

Pour les actions en milieu de travail : en complément des appareils ci-dessous, des équipements individuels (veste, casque, sur lunettes...) ont été mis à disposition pour sécuriser l'intervention des Préventeurs en entreprise.

Matériel pour les actions en milieu de travail	Qté
Appareil photo	30
Dosimètre	8
Dosimètre calibrateur	2
dust trak II DRX 8534	1
Dynamomètre	3
Goniomètre	6
Luxmètre	8
Microphone du sonomètre	5
Microphone du sonomètre 2236	1
Podomètre	3
Sonomètre intégrateur	7
Source de calibrage	10
Télémètre	12
thermo-anémomètre à hélice	1
Anémomètre	1
PID	1
Peson	27
Thermomètre KH50	1
Decteur de gaz NO, CO, CO2	1

Pour les formations SST : les formateurs disposent des équipements ci-dessous

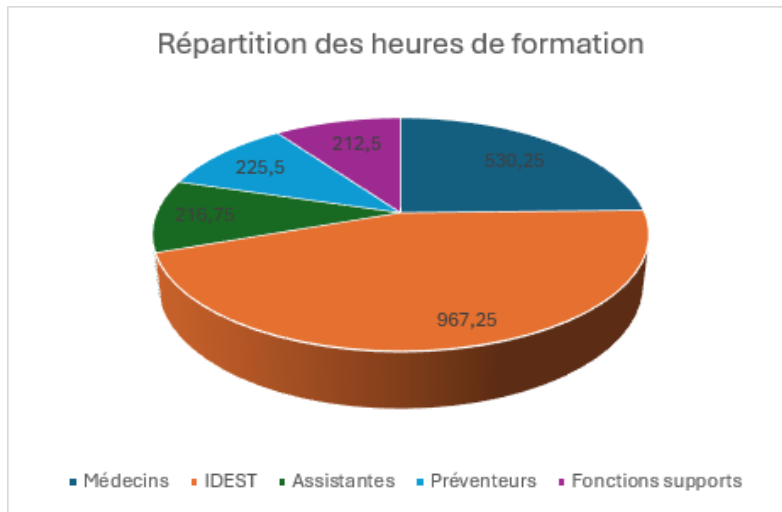
Outils pédagogiques	- Plan d'intervention + pictogrammes - Plan d'actions prévention + pictogrammes
Matériel de simulation et d'apprentissage	- Défibrillateurs automatisés externes de formation avec accessoires - Lots de mannequins avec peaux de visage individuelles et dispositif de protection individuelle : - Mannequin RCP adulte - Mannequin RCP enfant - Mannequin RCP nourrisson - Divers matériels pour la réalisation des simulations - Matériel d'entretien des mannequins et consommables

1.4.2.Ressources documentaires

- Abonnement à des revues scientifiques dématérialisées :
 - Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement / European Research in Télémédecine Package
 - Toxicologie Analytique et Clinique Package
 - EMC - Pathologie professionnelle et de l'environnement Package
- Code du Travail
- Normes AFNOR

Par ailleurs, le Service est abonné à Kalipso, la plateforme juridique santé-travail de référence, proposée par l'ISTNF.

1.4.3.Ressources pédagogiques



Formation professionnelle

Pour développer les compétences de ses collaborateurs, AMI Santé au Travail consacre depuis plusieurs années un effort important au titre de la formation professionnelle.

En 2024, 2 152 heures de formation ont été dispensées.

Au total, l'effort de formation correspond 2.8% de la masse salariale.

A cela, s'ajoute la participation à des congrès journées d'étude, ...

1.4.4.Appui juridique pour les Médecins

En 2024, les Médecins du SPSTI ont formulé 10 demandes auprès du cabinet juridique EPONA, retenu pour les informer et les appuyer (9 en 2023).

Une journée de formation organisée chaque année depuis 2020 avec ce cabinet au bénéfice du collectif des Médecins et en particulier des Médecins nouvellement entrés en fonction au sein du Service, représente un apport essentiel.

Ce dispositif d'appui vient compléter le support en proximité apporté, par le Médecin coordinateur, le collectif Médecins ainsi que, dans le strict respect du secret médical, la Secrétaire générale.

2. Caractéristiques des entreprises adhérentes et de leurs salariés

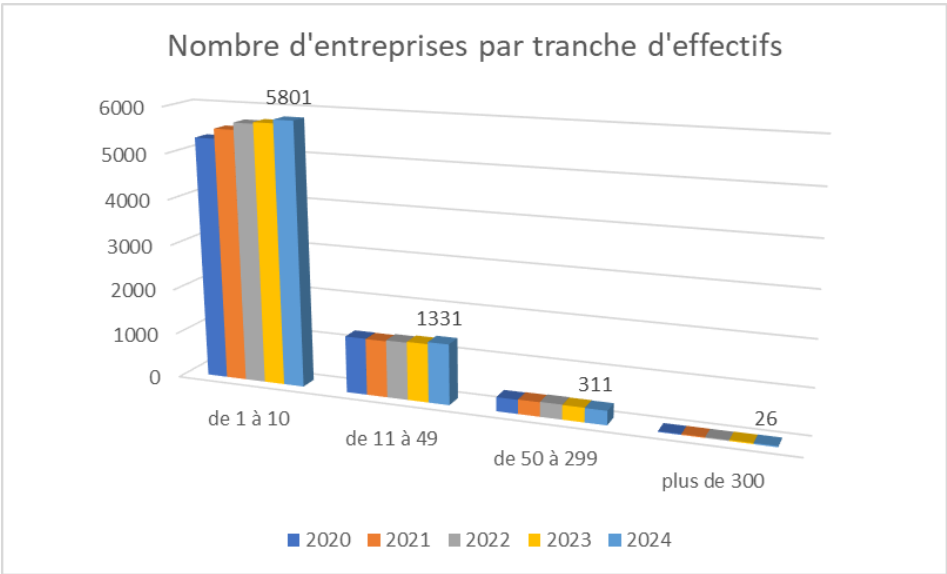
2.1. EFFECTIF ATTRIBUE 2024 : 92 202 SALAIRES (HORS TRAVAIL TEMPORAIRE)

ENTREPRISES PAR SECTEUR AU 31 DÉCEMBRE 2024									
Secteurs	Entreprises					Effectif salariés			
	< 20 sal	20/50 sal	50/300 sal	≥ 300 sal	TOTAL	SIS	SIR	SIA	TOTAL
EST	1 737	157	82	6	1 982	15 997	5 386	2 452	23 835
NORD	917	99	66	10	1 092	12 615	4 928	2 043	19 586
OUEST	1 543	135	48	4	1 730	11 771	3 951	1 936	17 658
SUD	2 330	214	115	6	2 665	22 327	5 618	3 178	31 123
AMI Santé au Travail	6 527	605	311	26	7 469	62 710	19 883	9 609	92 202
						68,01%	21,56%	10,42%	100,00%

Sur l'année 2024 :

- 582 nouveaux adhérents ont été enregistrés pour un effectif de 2 635 salariés déclarés ainsi que 3 affiliations de travailleurs indépendants
- 375 adhérents ont été radiés (dont 65 pour manquements aux obligations associatives) pour un effectif de 2 134 salariés
- 111 comptes Intérim actifs

2.2. REPARTITION DES ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS



La répartition par tranches d'effectifs des 7 469 entreprises adhérentes a poursuivi son évolution notamment en ce qui concerne les TPE. A noter également une augmentation des plus de 300, passant de 23 entreprises à 26.

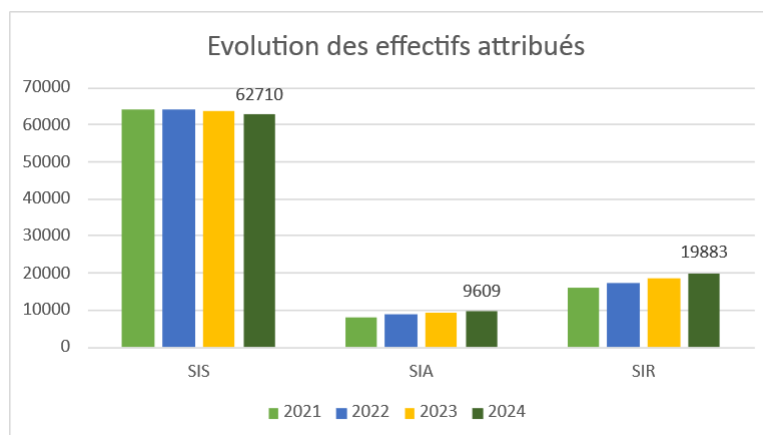
2.3. NOMBRE D'ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET EFFECTIF INTERIMAIRE

Nombre de sociétés de Travail Temporaire (TT) : 111

Nombre d'intérimaires vus : 3 606 (3 871 en 2023, 3 809 en 2022)

L'activité pour ce secteur se situe à un niveau de 8.3% de l'activité totale (8,7% en 2023) et, comme pour les autres salariés, montre un renforcement des SIR-SIA.

2.4. EVOLUTION DES EFFECTIFS ATTRIBUES



Les effectifs attribués sont stables (+550 travailleurs soit 0.6%) pour 92 202 en 2024, 91 650 en 2023 contre 89 707 en 2022 avec un nombre d'entreprises en légère augmentation pour atteindre 7 469 (+1.7% soit 122 entreprises).

On note un renforcement continu des déclarations employeurs SIR. Ainsi les effectifs déclarés en SIR représentent 21.5% des effectifs suivis contre 20.3% en 2023 et 19% en 2022. Cette augmentation est observée depuis 2020 avec environ 1 point par année. Les évolutions réglementaires, prévues au 1^{er} octobre 2025, devraient modifier cette tendance.

2.5. EFFECTIF DECLARE EN SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ ET/OU ADAPTÉ

29 492 salariés ont été déclarés en SIR ou SIA. Ce chiffre est une nouvelle fois en augmentation par rapport aux années précédentes (28 019 en 2023, 25 980 en 2022 et 23 735 en 2021). Il faut noter que certains salariés sont multi-exposés.

Le tableau ci-après illustrent les expositions déclarées par désignation NAF :

Désignation NAF	Nbre d'adhérents	Total SIR	Total SIA	Total SIS	Effectif total
Agriculture, sylviculture et pêche	6	0	5	21	26
Industries extractives	1	0	0	1	1
Industrie manufacturière	960	9360	2779	13410	25549
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4	67	0	14	81
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	74	563	26	487	1076
Construction	19	20	2	41	63
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2112	3367	1624	15229	20220
Transports et entreposage	340	1851	525	5005	7381
Hébergement et restauration	571	104	587	3493	4184
Information et communication	151	157	130	1203	1490
Activités financières et d'assurance	362	43	160	1945	2148
Activités immobilières	151	51	84	651	786
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	663	1097	230	3506	4833
Activités de services administratifs et de soutien	514	917	539	4378	5834
Administration publique	30	5	131	1254	1390
Enseignement	135	178	141	1362	1681
Santé humaine et action sociale	630	1909	2159	7655	11723
Arts, spectacles et activités récréatives	165	30	96	750	876
Autres activités de services	499	162	385	2205	2752
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	81	0	6	100	106
Activités extra-territoriales	1	2	0	0	2
	7469	19883	9609	62710	92202

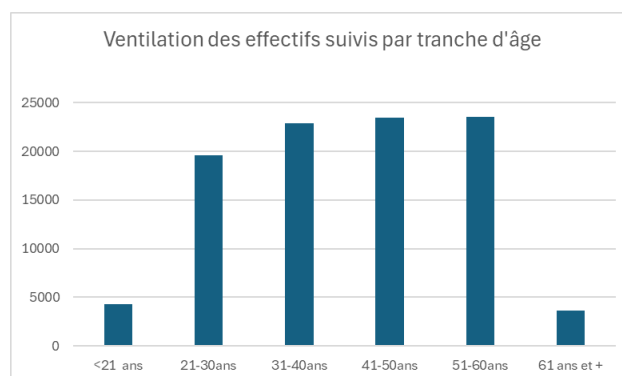
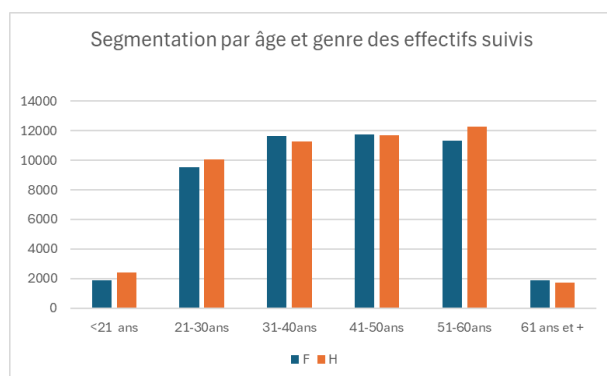
Par ailleurs, la répartition des expositions déclarées pour la catégorie de surveillance SIR est relativement inchangée d'une année sur l'autre ; nous retrouvons toujours les secteurs de l'industrie manufacturière et le commerce et la santé dans les plus représentés.

2.6. AUTRES CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS DECLARES

2.6.1. Emploi par classe d'âge et segmentation par genre

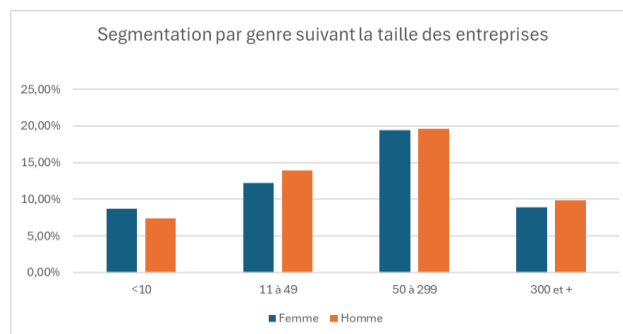
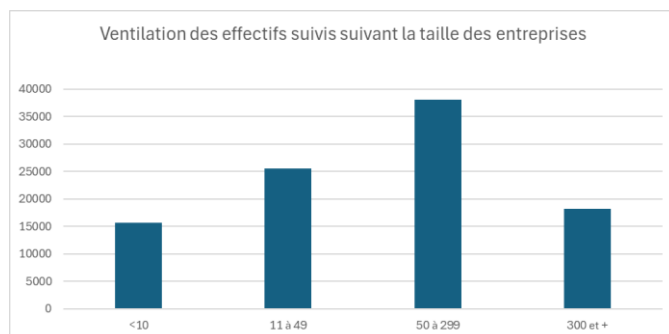
Les graphiques ci-dessous illustrent la ventilation par classe d'âge montrant que les hommes sont légèrement sur-représentés dans les tranches d'âge inférieures à 30 ans et « 51 ans - 60 ans » ; nous constatons une tendance de rééquilibrage sur les tranches d'âge de 31 à 50 ans.

La répartition par genre reste inchangée avec 49% de femmes et 51% d'hommes.



2.6.2. Emploi par taille d'entreprise et segmentation par genre

Les graphiques ci-dessous illustrent la ventilation par classe d'âge montrant que les femmes ont une représentation plus importante dans les entreprises de moins de 10 salariés et les hommes dans les entreprises de 11 à 49 et de 50 à 299 salariés.



3. BILAN DU DÉPLOIEMENT DE L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

Les actions de prévention menées sur l'année poursuivent notre inscription dans les orientations de la Loi n°2021-2018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.



Trois offres à distinguer

	Offre socle	Offre spécifique	Offre complémentaire
Cibles	Tous les adhérents et leurs salariés	Indépendants volontaires	aux adhérents
Contrats	Adhésion	Contrat d'affiliation	Contrat de services
Engagements	Obligations réglementaires, indicateurs d'effectivité, certification, agrément	Engagement contractuel	Engagement contractuel
Financements	Financée par les cotisations mutualisées per capita	Financée par les prix de l'affiliation	Financée par les facturations de prestation

Elles s'articulent autour de 3 thématiques majeures :

- le **suivi individuel de l'état de santé** assuré par les équipes Santé Travail. Ce suivi est modulé selon l'exposition à des risques professionnels identifiés
- la **prévention des risques professionnels** assurée par les professionnels des équipes Santé Travail et des compétences transverses : il s'agit **d'actions de prévention en entreprise** et de délivrance de **conseils spécialisés**



- la **prévention de la désinsertion professionnelle** menée au travers d'actions de maintien dans l'emploi ou en emploi selon les situations, dans le cadre, le cas échéant, d'actions partenariales organisées par AMI Santé au Travail.

En complément de ces 3 thématiques majeures, le SPSTI inscrit ses actions de prévention dans le domaine de la santé publique pour des sujets en lien avec le travail et contribue à la **veille sanitaire et réglementaire**.

3.1. SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS

3.1.1. Suivi individuel réalisé en 2024

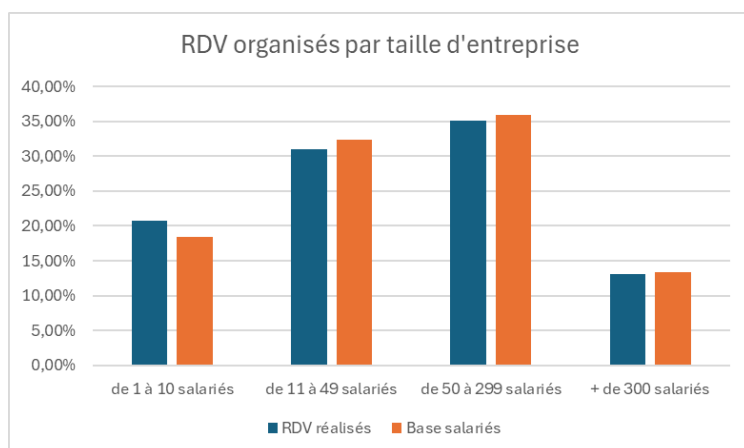
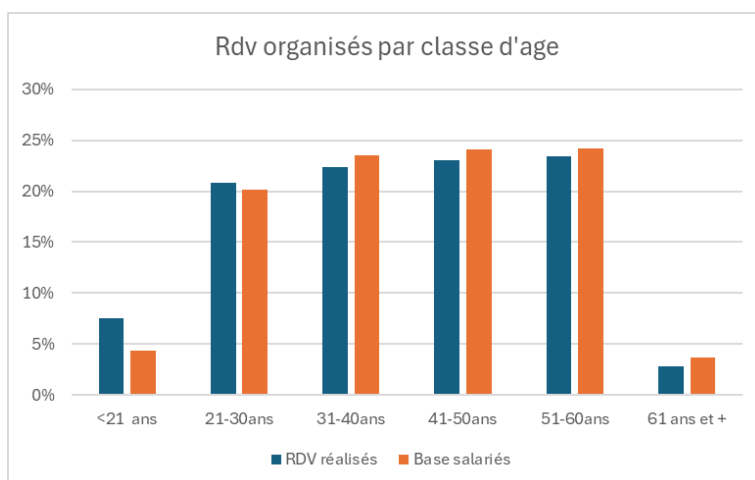


		2022	2023	2024
Rendez-vous santé travail effectifs (y compris ETT)		cumuls		
	A - Suivi périodique	11 242	12 228	12 538
Médecin	Visite Intermédiaire SIR	6	6	0
	Examen Médical d'Aptitude	1806	1673	1635
	Visite d'Information et de Prévention Médecin	358	326	274
	Total suivi périodique médecin	2 170	2 005	1 909
Infirmier	Visite d'Information et de Prévention Infirmier	6 360	6 375	6 266
	Visite intermédiaire SIR	1 871	2 425	3 105
	Visite Intermédiaire SIR (expérimentale)	841	1 423	1 258
	Total suivi périodique infirmier	9 072	10 223	10 629
	B - Embauche	18 082	19 159	18 336
Médecin	Examen Médical d'Aptitude d'Embauche	3 446	3 404	3 124
	Visite d'Information et de Prévention Initiale Médecin	947	866	810
	Total embauche médecin	4 393	4 270	3 934
Infirmier	Visite d'Information et de Prévention Initiale Infirmier	13 689	14 889	14 402
	C - Suivi individuel occasionnel	13 123	12 586	12 546
Médecin	Total Examens Pré reprise	2 064	2 265	2 362
	Visite de préreprise à l'initiative du Travailleur	1 550	1 599	1 734
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin conseil	198	173	145
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin du travail	12	132	105
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin traitant	304	361	378
	Total Examens de reprise	5 564	4 866	4 728
	Visite de reprise accident du travail	1 080	1 043	1 034
	Visite de reprise congé maternité	99	121	135
	Visite de reprise maladie	4 191	3 484	3 372
	Visite de reprise maladie professionnelle	194	218	187
	Total « à la demande »	3 120	3 810	3 841
	Visite à la demande de l'Employeur	1 275	1 505	1 697
	Visite à la demande du Médecin du Travail	947	1 250	1 035
	Visite à la demande du Travailleur	898	1 055	1 109
	Total « nouveaux RDV »	175	68	51
	Visite de surveillance post expo (motif ppal)	0	1	34
	Visite de surveillance post pro (motif ppal)	29	19	0
	Visite de mi-carrière (motif ppal)	146	48	17
	Total suivi occasionnel médecins	10 923	11 009	10 982
Infirmier	Visite de préreprise à la demande du Travailleur	193	118	146
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin conseil		1	3
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin du travail		3	3
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin traitant		9	17
	Visite de reprise accident du travail			5
	Visite de reprise congé maternité	682	613	589
	Visite de reprise maladie			24
	Visite de reprise maladie professionnelle			4
	Visite à la demande de l'Employeur	116	106	90
	Visite à la demande du Médecin du Travail			9
	Visite à la demande du Travailleur	227	186	243
	Visite de mi-carrière (motif ppal)	982	539	431
	Total suivi occasionnel infirmier	2 200	1 577	1 564
TOTAL RDV santé travail effectifs y compris ETT (A+B+C+ Vaccination)		42 530	43 973	43 420
	dont visite médicale suite VIP	110	121	79
	dont visite Inf suite staff	31	75	41
	dont mesures expérimentales (motif ppal)	2 059	1 423	1 258
	dont visite mi-carrière Inf (tous motifs)	1 414	1 715	1 713
	dont visite mi-carrière Med (tous motifs)	319	290	281
	dont visite post expo (tous motifs)	0	4	38
	dont visite post pro (tous motifs)	32	21	0
	dont vaccination	83	0	0
RDV à distance	dont téléconsultation Médecin	121	219	244
	dont téléconsultation Infirmier	140	72	80

3.1.1.1. Analyse du suivi individuel réalisé par genre, par âge et par taille d'entreprise

L'analyse des RDV organisés pour les salariés en 2024 montre une répartition Femme/Homme 49% versus 51% exactement conforme à la répartition des salariés déclarés par les entreprises.

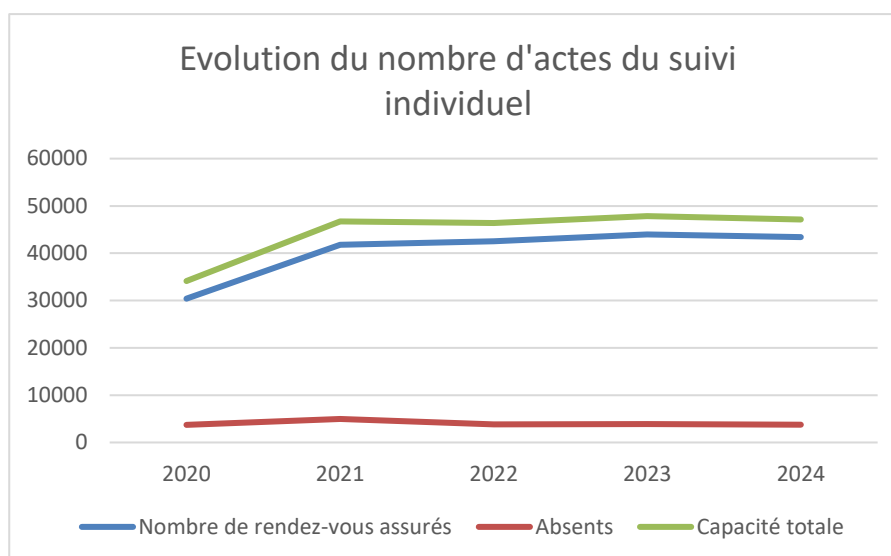
La comparaison par classe d'âge met en évidence une plus forte proportion de RDV réalisés au profit des « moins de 21 ans ». A contrario, les « plus de 51 ans » ont fait l'objet de RDV en moindre proportion. Cette donnée confirme et renforce les tendances des années précédentes.



La comparaison par taille d'entreprise montre que les salariés vus en RDV santé travail travaillent proportionnellement en plus grand nombre dans les entreprises de moins de 10 salariés.

3.1.1.2. Analyse du suivi individuel réalisé par types de RDV et professionnels de santé

Pour rappel, l'année 2021, faisant suite à la crise sanitaire COVID-19, a été marquée par des actions de rattrapage du retard accumulé du fait de la pandémie. Ces actions, menées à la demande des pouvoirs publics, se sont traduites par une majoration du nombre de vacations dédiées au suivi individuel, dispositions qui ont pris fin en 2022.



L'année 2024 montre une stabilité dans les rdv individuels après une période de hausse régulière.

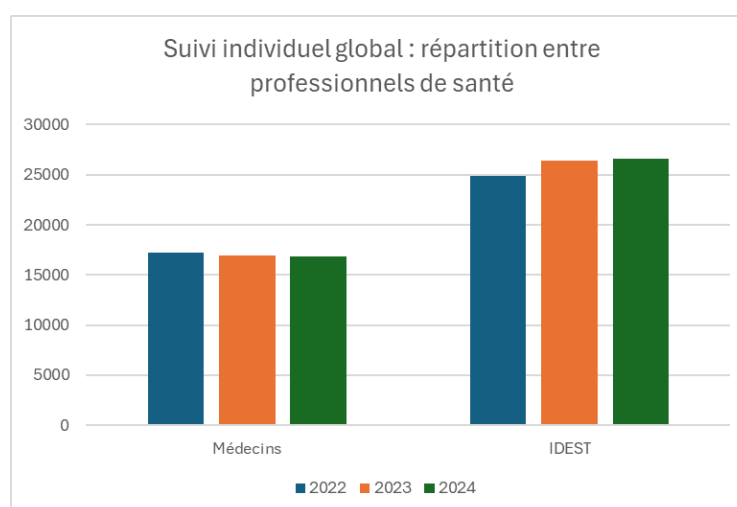
L'absentéisme poursuit sa baisse. Dans ces conditions, l'absentéisme aux RDV santé-travail ressort à 5,1% pour les Médecins et à 8,6% pour les IDEST (pour respectivement 5,5 et 8,3% en 2023). La moyenne globale de l'absentéisme se trouve à 7,2% (pour 7,2 en 2023 et 8,3% en 2022).

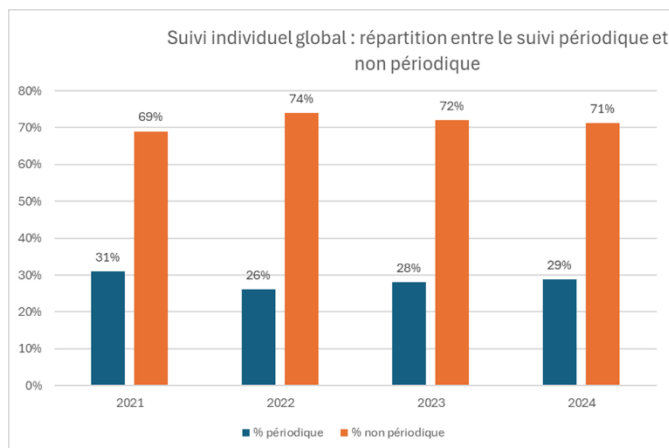
Pour rappel, de nombreuses mesures ont été développées pour réduire l'absentéisme depuis 2018 (12,8% d'absentéisme global) : sensibilisations internes et externes, pénalisation financière des absences, envoi des SMS de rappels de convocations, ajustement du processus de convocation, Nous mesurons cette année, le travail de remplacement (nouvelle convocation à la suite de la libération d'un créneau) permettant de passer de 8% à 7,2% une fois les remplacements effectués.

Il ressort un taux d'absentéisme plus important sur les visites d'embauche, probablement en lien avec l'absence de rappel SMS car, à ce stade, nous ne disposons pas souvent du numéro de téléphone du travailleur.

La nombre de RDV en téléconsultation reste marginale avec 0,7% des RDV santé-travail réalisés, les cas d'usage approprié restant limités à la suite du retour d'expérience des professionnels de santé.

Le suivi individuel reste sensiblement identique pour les Médecins et augmente légèrement pour les IDEST avec la montée en charge, d'une part, des nouveaux collaborateurs et, d'autre part, les formations réalisées pour une partie.





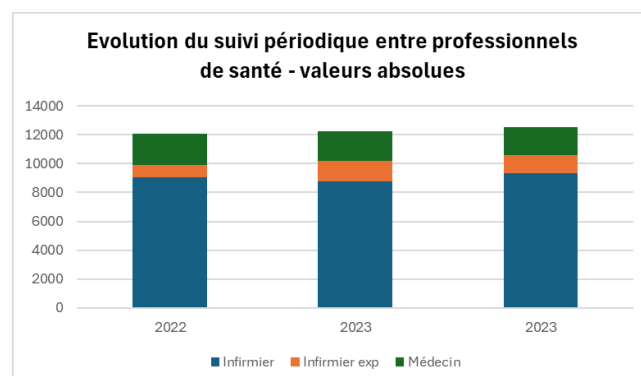
La répartition entre les RDV périodiques et non périodiques reste stable.

Confronté aux difficultés de respecter l'ensemble de la réglementation du fait de l'insuffisance de la ressource médicale, le Service a mis en œuvre depuis fin 2018 des mesures expérimentales. Une majeure partie d'entre elles a été intégrée par le Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 et ne relève donc plus des mesures expérimentales. Cependant, les mesures expérimentales maintenues ont permis le transfert en 2024 de plus de 1 258 RDV médicaux aux IDEST.

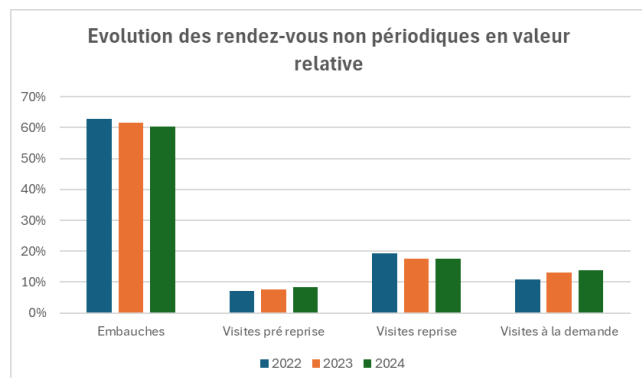
La confirmation du maintien des mesures expérimentales lors du renouvellement d'agrément par la DREETS témoigne du caractère encore insuffisant de la ressource médicale.

3.1.2. Evolution du suivi individuel périodique

Le développement de l'activité IDEST, conjugué aux mesures expérimentales maintenues (1 258 en 2024 pour 1 423 en 2023 et 841 en 2022) permet aux IDEST de réaliser plus de 80% du suivi périodique.

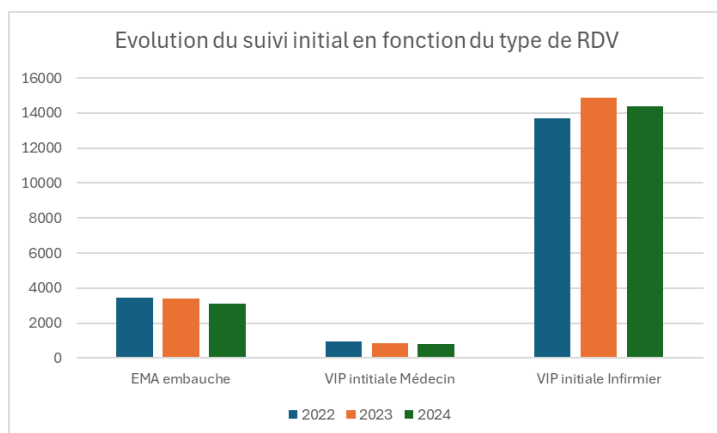


3.1.3. Evolution du suivi individuel non périodique



Le suivi non périodique en 2024 poursuit la tendance de la progression des visites de pré-reprise et la baisse des visites de reprise. Dans les visites à la demande, nous retrouvons davantage de demandes des travailleurs et des employeurs.

3.1.3.1. Evolution des visites d'embauche



Pour rappel, les Médecins assurent deux types de RDV d'embauche :

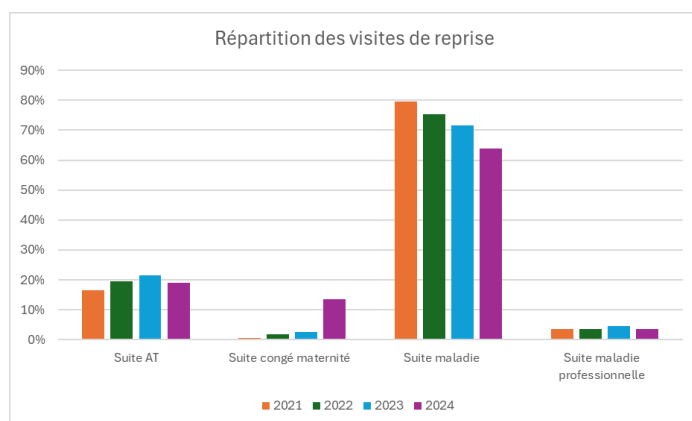
>> EMA embauche pour les SIR permettant de statuer sur l'aptitude

>> VIP initiale Médecin pour les travailleurs principalement déclarés en SIA pour motif personnel (situation de handicap ou invalidité) permettant ainsi aux Médecins d'identifier les actions visant à assurer le maintien en emploi.

La majorité des VIP est réalisée par les IDEST.

3.1.3.2. Evolution du suivi individuel occasionnel

Focus sur les visites de reprise et de pré-reprise :



Le nombre de visites de reprise est toujours en baisse et représente 4 728 rdv en lien avec les évolutions de la réglementation.

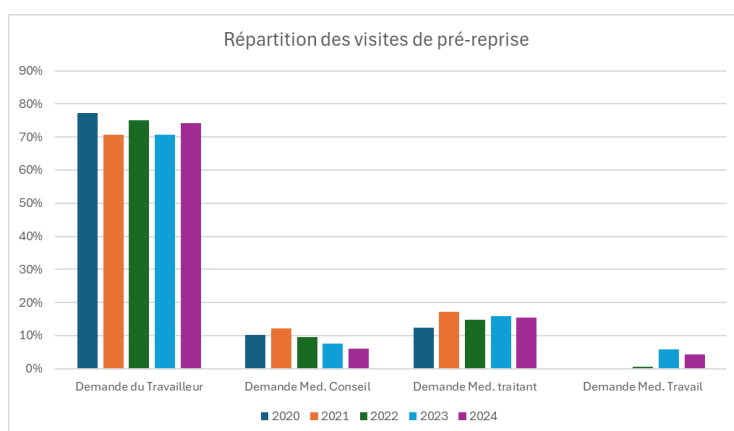
Les actions engagées visant à prioriser ces RDV ont permis de réduire leur délai moyen d'organisation qui est de 5,5 jours en moyenne sur l'année avec plus de 83% des visites réalisées dans les délais règlementaires pour les visites réalisées par les Médecins.

A l'exclusion des visites de reprise suite congés maternité, qui sont essentiellement réalisées par les Infirmiers, les visites de reprise restent réalisées par les Médecins, considérant d'une part, qu'elles relèvent essentiellement du champ médical et que, d'autre part,

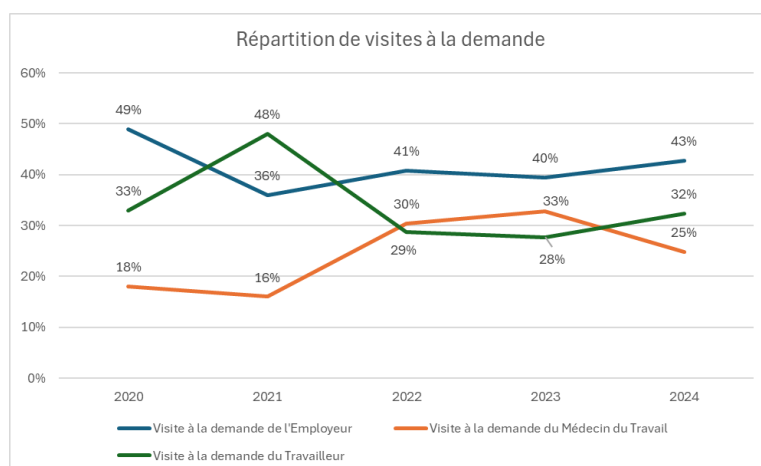
les conditions d'une possible délégation efficace ne sont pas réunies par la réglementation en vigueur. Un travail sur la structuration de cette délégation reste à poursuivre.

Globalement, le nombre de visites de pré-reprise continue de progresser avec 2 362 visites. Cette progression est liée à l'influence de l'évolution de la réglementation renforçant les actions de maintien « dans » et « en » emploi.

A signaler l'introduction règlementaire en 2022 des visites de pré-reprise à la demande du Médecin du travail : 105 demandes en 2024.



Focus sur les visites à la demande :



Les visites à la demande : 3 841 rdv en 2024 (pour 3 810 en 2023 et 3 120 en 2022) se stabilisent avec une augmentation des demandes réalisées par les travailleurs et les employeurs et une baisse des demandes du Médecin du travail.

Focus sur les nouveaux RDV santé-travail introduits par la Loi du 2 août 2021

- S'agissant des visites de mi-carrière, 1 994 visites ont été organisées en 2024 dont 448 en motif principal. Ces visites sont assurées en majeure partie par les IDEST.
- S'agissant des visites de fin de carrière ou post-professionnelles, 0 visite réalisée en 2024 pour 21 visites en 2023. Ces visites sont méconnues de la part des employeurs et des travailleurs, tout comme les visites post-expositions qui représentent 38 visites en 2024 pour 4 en 2023. Cette augmentation est à mettre en lien avec la fermeture d'une entreprise.

3.1.4. Point sur les mesures expérimentales

La baisse des visites expérimentales est liée à l'intégration de ces visites dans la nouvelle réglementation. Certaines visites (en rouge dans le tableau global) ne relèvent donc plus de l'expérimentation.

Cette année, on relève cependant 1 258 visites dans le cadre des mesures expérimentales toujours existantes (1 337 en 2023) confiées sous protocole par les Médecins aux IDEST.

Ces visites expérimentales figurent dans le dossier de renouvellement d'agrément validé par la DREETS le 10 octobre 2024.

3.1.5. Examens complémentaires prescrits

Des examens complémentaires sont prescrits tant en interne qu'en externe et ils sont notamment réalisés pour :

- Assurer le suivi de l'état de santé
- Mesurer les risques d'exposition (indice biologique d'exposition)
- Détecter des maladies professionnelles

Type d'examen complémentaire	Nombre par année		
	2022	2023	2024
Examen de l'audition	15119	20838	20943
Examen de la vue	18674	26679	22447
Exploration fonctionnelle respiratoire	204	281	361
Examen sanguin	1645	4753	1833
Examen urinaire	12	51	59
Imagerie	44	208	59
Examen des selles			167
Examen du cœur			1
Sphère oto-rhino-pharyngée (COVID 19)	0	12	
Autres	7		
	35705	52822	45870

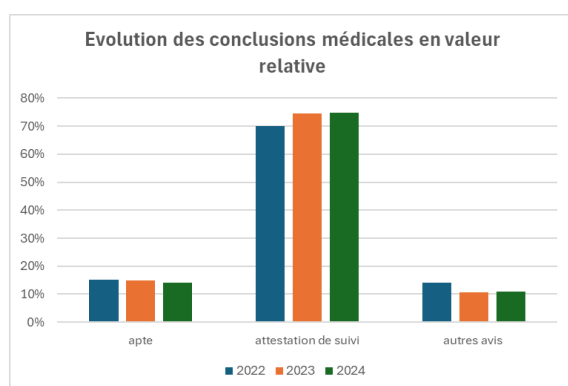
Le tableau montre :

- La stabilisation du nombre d'examens de l'audition.
- Une baisse des examens de la vue.
- La réalisation des explorations fonctionnelles respiratoires a poursuivi son augmentation en 2024.
- A signaler que les examens « bandelette urinaire », réalisés en fonction des risques professionnels, sont bien tracés dans le DMST mais ne sont pas requêttables en l'état par le logiciel métier.

3.1.6.Conclusions des rendez-vous santé travail 2024

	Suivi occasionnel														Total général	
	Suivi périodique		Suivi initial		Reprise		Pré reprise		A la demande		Mi-carrière		Fin de carrière			
	Infirmier	Médecin	Infirmier	Médecin	Infirmier	Médecin	Infirmier	Médecin	Infirmier	Médecin	Infirmier	Médecin	Infirmier	Médecin		
Apte		1563		2982		577		3		326		14			5465	12,58%
Apte avec préconisations		68		126		545		2		491					1232	2,84%
Attestation de présence														37	71	0,16%
Attestation de Suivi délivrée	10593	184	14367	650	618	1286	4	2	123	580	430	2			28839	66,37%
Attestation de Suivi délivrée avec préconisations		71		167		1580		5		1498		1			3323	7,65%
Inapte		1		1		370		1		122					495	1,14%
Inapte et obstacle						164				59					223	0,51%
Inapte et préjudiciable						7				1					8	0,02%
n'est pas en capacité d'occuper son poste du fait de son état de santé,		12		7		187		4		132					342	0,79%
Pas de fiche ou d'attestation délivrée	31	1	35		4	12	165	2345	218	632	1			6	3451	7,94%
Total général	10624	1900	14402	3933	622	4728	169	2362	341	3841	431	17		43	43449	
	12524		18335		5350		2531		4182		448		43			
	28.82%		42.20%		12.31%		5.83%		9.63%		1.03%		0.10%			

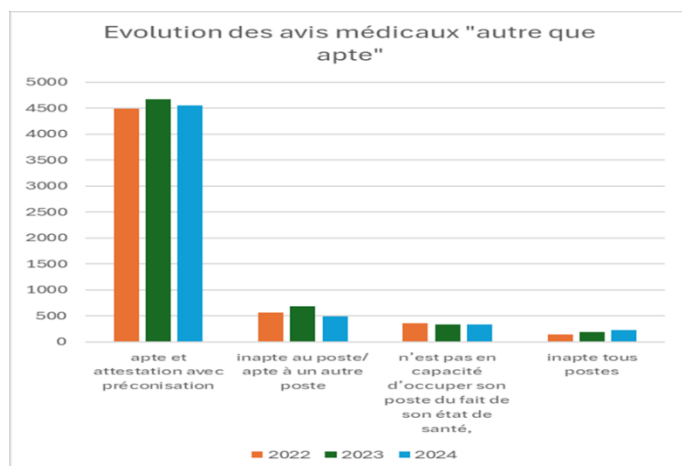
Evolution sur trois ans des conclusions



Le graphique ci-contre reprend l'ensemble des conclusions des différents RDV santé-travail réalisés par les professionnels de santé.

La répartition des conclusions montre une stabilisation après une diminution en 2023 (en valeur relative) de la rubrique « autres avis » qui regroupe les avis avec préconisations ou aménagements de postes et les inaptitudes.

Evolution des avis médicaux « autres qu'apte »



Le nombre d'avis médicaux rendus « autres que apte » est de 5 608. Ce chiffre est stable.

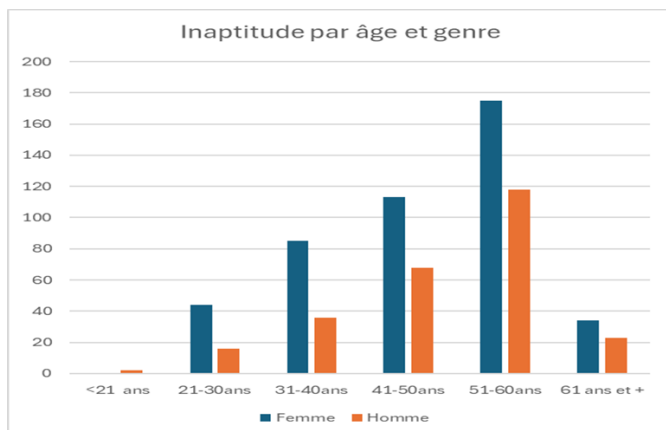
Ces avis sont principalement liés à une progression des préconisations en lien avec des problématiques de maintien en emploi.

Par ailleurs, 228 salariés ont été déclarés inaptes à tous postes en 2024 (185 en 2023) et 492 inaptes au poste mais aptes à un autre poste (682 en 2023).

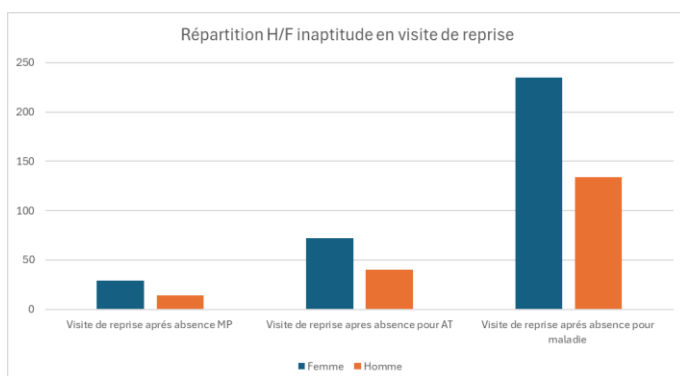
Analyse des inaptitudes

720 avis d'inaptitude (contre 867 en 2023) ont été prononcés, soit 0.78% des salariés suivis et 1,7% des visites.

Les femmes sont très nettement sur-représentées parmi les salariés déclarés inaptés (62.6% de femmes alors que les effectifs suivis comptent 49% de femmes).



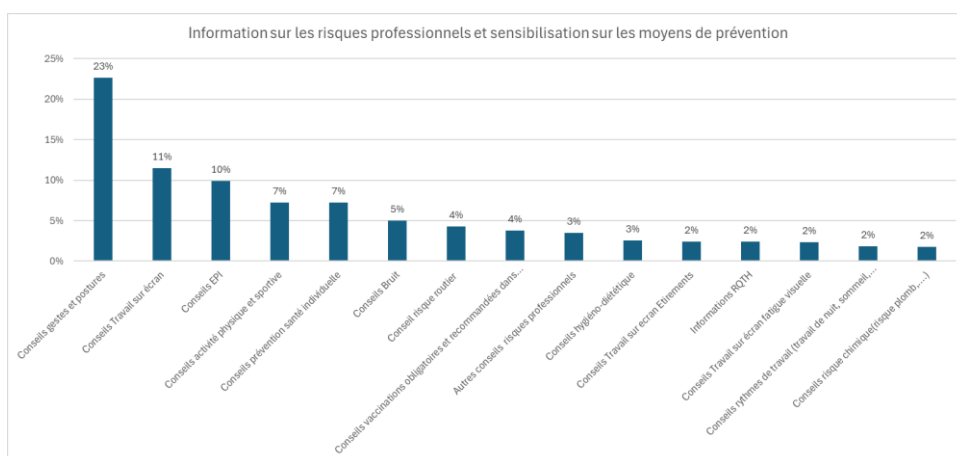
Le graphique ci-contre confirme la prépondérance des femmes dans les inaptitudes prononcées, toutes classes d'âge confondues mais notamment pour les 51-60 ans.



Le graphique ci-contre montre que les femmes sont très majoritairement concernées par les inaptitudes lors des examens médicaux de reprise organisés à la suite d'un arrêt maladie.

Conseils de prévention donnés lors des RDV initiaux et périodiques

A chaque RDV, le salarié est informé sur les modalités de suivi de son état de santé par le Service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de demander à bénéficier d'une visite à sa demande avec le Médecin.



Ces RDV, outre le fait d'interroger le travailleur sur son état de santé, ont pour objectif de l'informer sur les risques auxquels l'expose son travail et de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Les conseils « gestes et postures » (23%), « travail sur écran » (11%), « conseils EPI » (10%) sont largement délivrés.

En 2024, ce sont 68 814 actions individuelles d'information (pour 58 215 en 2023 et 34 102 en 2022) sur les risques auxquels les expose leur poste de travail et de sensibilisations sur les moyens de prévention à mettre en œuvre qui ont été délivrées à 28 804 travailleurs de 4 919 adhérents.

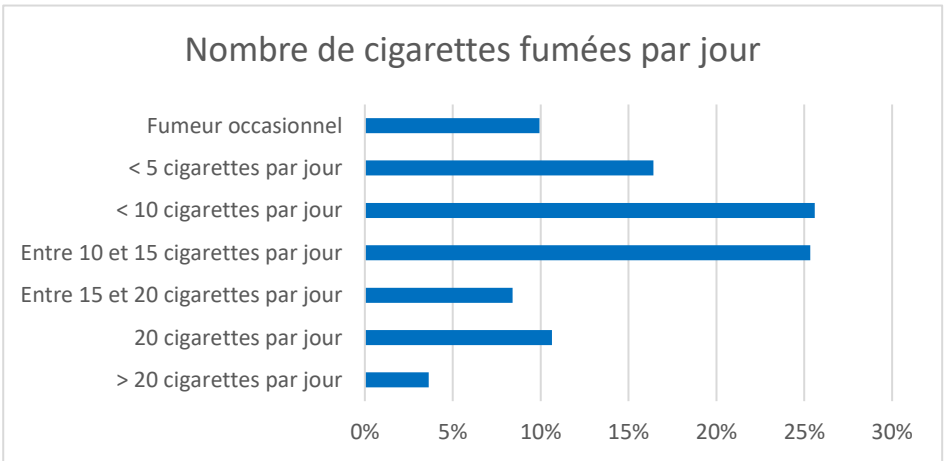
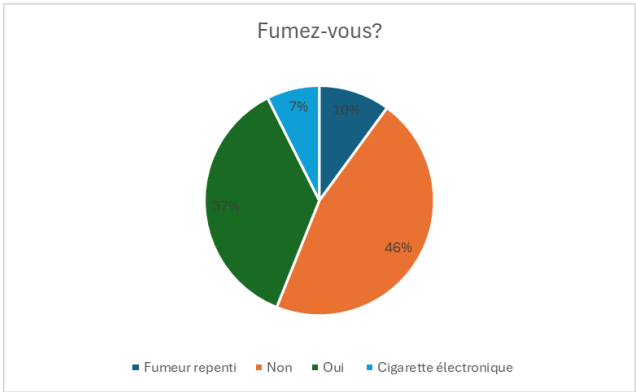
Indicateurs de santé

Ces RDV, assurés principalement par les IDEST, permettent aussi de recueillir des informations pour caractériser l'état de santé des travailleurs reçus au travers de quelques indicateurs clefs :

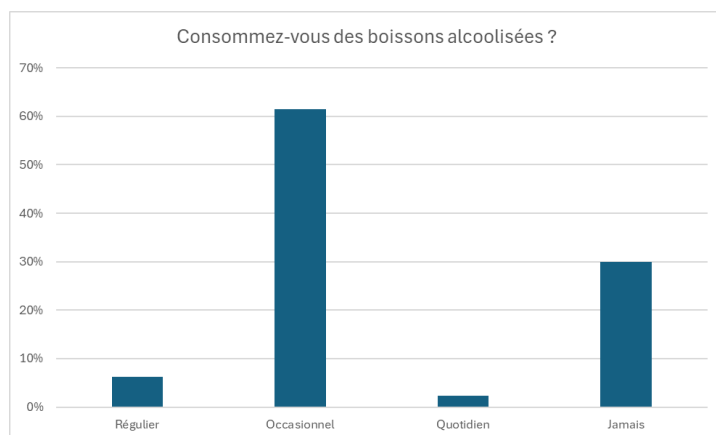
Consommation de tabac

A chaque rendez-vous santé travail, un point sur la consommation de tabac est réalisé avec le travailleur. En 2024, 37% des salariés déclarent fumer. Ce pourcentage est identique par rapport à 2023 qui enregistrait une augmentation de 3 points par rapport à 2022.

Dans le cas où un travailleur envisage un arrêt du tabac, des conseils et informations lui sont apportés par le professionnel de santé au travail.



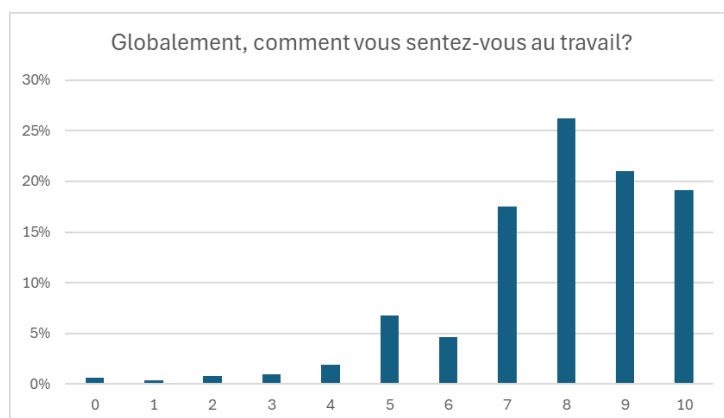
Consommation de boissons alcoolisées



L'évaluation de la consommation d'alcool est abordée systématiquement lors des rendez-vous santé travail. Cette substance psychoactive peut être responsable de problèmes de santé et / ou d'accidents. Le professionnel de santé évalue la consommation et, si besoin, propose des mesures de prévention, tant sur le plan collectif (exemple sensibilisation) qu'individuel.

Les résultats 2024 ne montrent aucune évolution par rapport aux années antérieures.

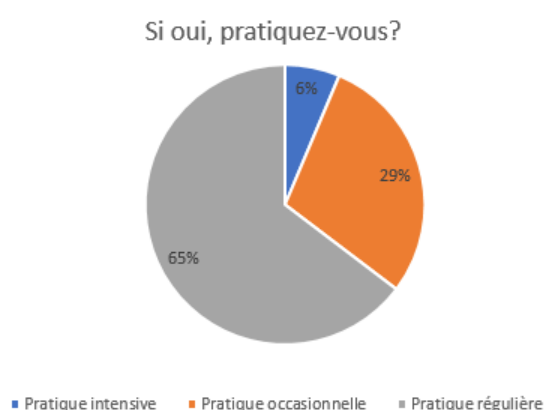
Evaluation de la santé mentale au travail



La santé mentale au travail ressentie par le salarié est estimée à l'aide d'une échelle d'évaluation allant de 1 "très insatisfait" à 10 "très satisfait".

Ce questionnaire ne montre pas d'évolution significative depuis 2021.

Activité physique et sportive (APS)



45% des salariés déclarent ne pas pratiquer une activité physique et sportive (identique en 2023 et en 2022).

Le graphique ci-contre illustre un niveau de pratique qui semble se renforcer au niveau de la pratique intensive.

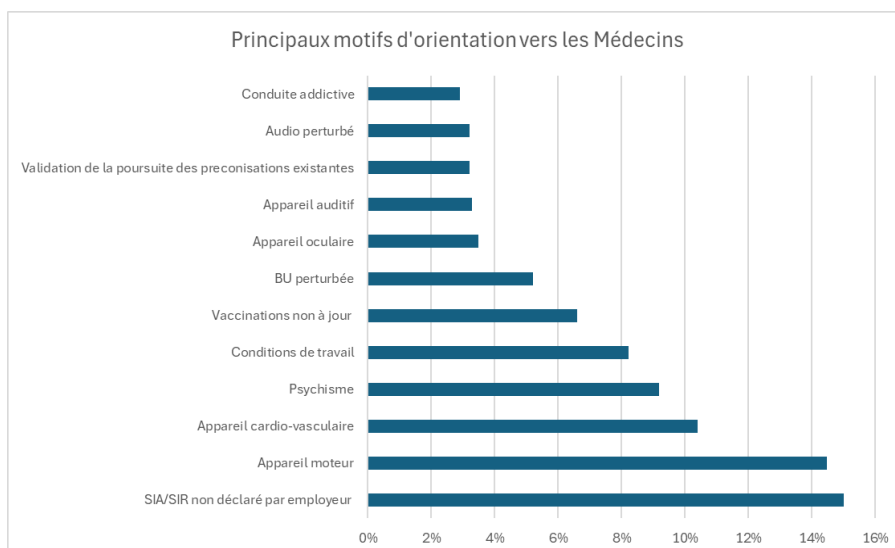
L'évaluation de l'APS est à mettre en lien avec les risques liés à la sédentarité au travail et la prévention de leurs effets délétères sur la santé, sujets sur lesquels les professionnels de santé délivrent également des conseils invitant à la pratique régulière d'une activité physique et sportive. Une nouvelle action de sensibilisation a été déployée sur cette thématique en 2024.

Bilans des RDV santé-travail réalisés par les IDEST et orientations vers le Médecin et suites apportées

Ces RDV ont aussi pour objectif d'identifier si l'état de santé ou les risques auxquels sont exposés les salariés nécessitent une orientation vers le Médecin. Ces orientations, réalisées sur la base de protocoles établis entre professionnels de santé, sont parties intégrantes du suivi individuel des salariés et permettent de déterminer, lors des staffs, les actions individuelles ou collectives à mener.

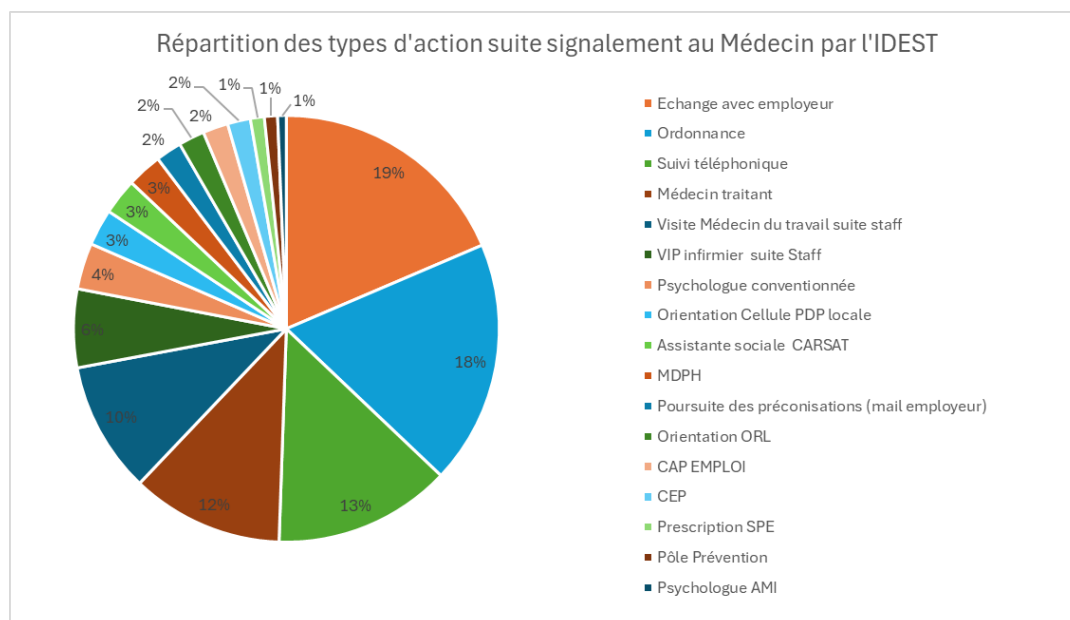
Le graphique ci-dessous détaille les principaux motifs d'orientations des rendez-vous santé-travail infirmiers vers le Médecin.

Au-delà des staffs liés aux mesures expérimentales, les principales autres orientations concernent pour :



- 15% (16% en 2023) des écarts entre la catégorie de suivi déclarée par l'employeur et celle constatée par le professionnel de santé sur la base des déclarations du salarié lors de la visite
- 14% (14% en 2023) des problématiques de l'appareil locomoteur (dos, membres supérieurs et inférieurs)
- 10% (12% en 2023) l'appareil cardiovasculaire principalement en lien avec une constatation d'une anomalie de la tension artérielle.

Les staffs organisés par les Médecins avec les IDEST permettent aux Médecins de définir la suite à donner aux situations présentées (dossiers orange et rouges) qui peuvent déboucher sur des actions relatives au suivi individuel ou sur des actions sur le milieu de travail.



Au total, à la suite des signalements faits par les IDEST aux Médecins, ce sont **3 798 actions individuelles ou collectives** qui ont été réalisées en réponse aux problématiques identifiées (contre 3 009 en 2023).

3.1.7. Orientations externes

3.1.7.1. Pathologies dépistées et observées qui ont suscité une orientation quelle qu'en soit la cause (professionnelle ou non)

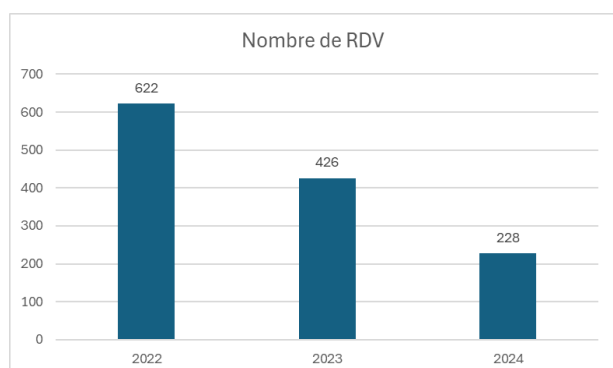
Spécialités	2022	2023	2024
Addictologie	45	48	41
Allergologue	16	14	18
Angiologie	10	1	6
Cardiologue	438	461	352
Dentiste	10	18	26
Dermatologue	24	21	38
Endocrinologie	45	55	51
Gastrolentérologie	15	10	10
Gynécologie	17	13	21
Hôpital : urgences	3	5	7
Médecin traitant	1502	1680	1691
Néphrologie/urologie	137	162	141
Neurochirurgie	1	3	3
Neurologue	23	19	31
Nutrition	0	0	0
O.R.L.	657	667	672
Ophtalmologue	1410	1547	1701
Orthopédie	0	0	0
Ostéopathie	0	0	0
Pédicure / podologie	0	0	0
Pneumologie	33	30	54
Psychiatrie	82	101	161
Rhumatologie	141	165	163
	4609	5020	5187

A signaler la stabilisation du nombre de RDV ORL et la poursuite de la hausse des RDV ophtalmologues qui est *a priori* corrélée avec le nombre des examens complémentaires internes (dépistages) favorisant de telles orientations. Les orientations vers le Médecin traitant restent la deuxième orientation après l'ophtalmologue.

Dans ces conditions, 5 187 salariés ont été orientés, en 2024, ce chiffre augmente ces dernières années en lien avec les ressources internes et les dépistages bien ciblés.

3.1.7.2. Orientations vers les psychologues

Evolution du nombre de RDV pour les salariés orientés par les Médecins du travail vers les psychologues

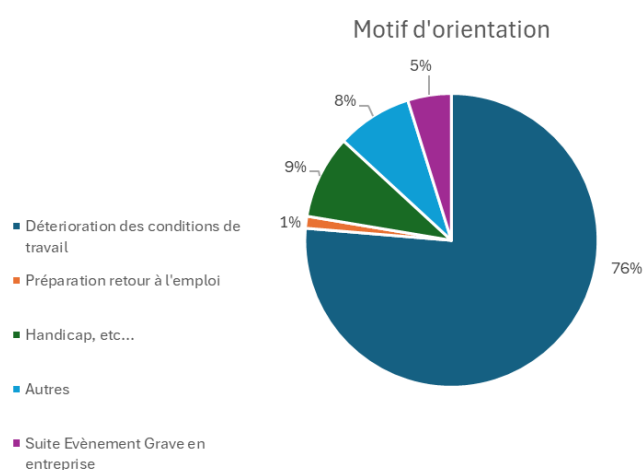


228 rdv ont été réalisés ce qui représente une baisse qui se poursuit tant en termes de RDV que de personnes concernées. Les salariés ont bénéficié en moyenne de 2 RDV chacun avec un psychologue du réseau ou avec l'une des deux psychologues du travail du Service.

Le nombre moyen de RDV par personne reste stable (2,2 en 2023 et en 2022).

Pour rappel : les protocoles prévoient 3 entretiens au maximum, car cette action ne s'inscrit pas dans un parcours de soin.

Motifs d'orientation :



Si l'évaluation de la santé mentale au travail est stable (Cf. indicateurs de santé), les motifs d'orientation des RDV individuels sont très majoritairement (76%) à mettre en relation avec une détérioration *déclarée* des conditions de travail dans l'entreprise (82% en 2023 et 83% en 2022).

3.2. ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

Les professionnels du Service, notamment les Préventeurs en santé au travail, proposent et mettent en œuvre des actions de prévention sur le milieu de travail sous la responsabilité et à la demande des Médecins.

Ces actions peuvent être :

- des actions en entreprise : elles sont réalisées sur le lieu de travail et peuvent, selon les cas, concerner un seul salarié ou un collectif de travail,
- des conseils spécialisés : ils peuvent être délivrés dans les locaux des entreprises adhérentes ou dans les locaux d'AMI Santé au Travail, à l'occasion de rendez-vous individuels, de réunions ou de sessions de formation. Ils peuvent s'adresser aux employeurs et/ou aux salariés et/ou aux représentants des salariés.



3.2.1. Actions en entreprise

2024	Nombre d'actions	Nombre d'adhérents bénéficiaires	Nombre de salariés impactés
Accueil adhérent	430	356	3 445
Fiche d'entreprise	552	550	10 536
Etudes de poste	1 031	673	1031 <i>a minima</i> (des EdP pouvant concerner plusieurs salariés)
Mesurages	32	23	2 876
Prise en charge évènements graves	8	7	953

Nota : le nombre de salariés impactés correspond soit à l'effectif de l'entreprise, soit aux salariés directement concernés par les actions menées.

430 « Accueil adhérent » réalisés (390 en 2023, 459 en 2022, 505 en 2021)

552 actions « fiche d'entreprise » ont été menées (494 en 2023, 484 en 2022)

La fiche d'entreprise sert de socle pour l'organisation du suivi individuel des salariés et la mise en œuvre d'actions en milieu de travail par AMI Santé au Travail.

Pour les adhérents, la fiche d'entreprise est un outil déterminant pour :

- Assurer le lien entre l'entreprise et son Service
- Identifier et alerter sur les principaux risques professionnels
- Valoriser les démarches de prévention déjà engagées par l'entreprise
- Préciser l'ordonnance de prévention

Pour les membres du SPSTI, la fiche d'entreprise est un outil essentiel pour :

- Préciser les besoins des adhérents en matière de prévention
- Prioriser les actions du Service
- Conduire au développement de nouvelles actions pour enrichir l'offre de services
- Partager de l'information utile à l'activité de chacun des acteurs et des membres de l'équipe Santé Travail dédiée à l'adhérent concerné (dans le respect du secret médical et professionnel).

1 031 études de postes (1 001 en 2023, 824 en 2022)

Par délégation des Médecins, ces études sont réalisées principalement par les Préventeurs en santé au travail. Certaines analyses requièrent la mobilisation de compétences spécifiques en complément et peuvent être confiées en tout ou partie à des Infirmiers ou selon les sujets aux Ergonomes, la Toxicologue, ou les Psychologues du travail. Des partenaires extérieurs au Service peuvent occasionnellement être associés, dans le cadre de projets de maintien dans l'emploi notamment (CAP EMPLOI et ses partenaires). Les Médecins peuvent aussi réaliser directement des études de poste selon les situations.

Les études de poste réalisées répondent à des problématiques individuelles ou collectives, notamment :

- Etudes de poste réglementaires en lien avec un risque d'inaptitude
- Problématiques de maintien dans l'emploi
- Amélioration des conditions de travail
- Approfondissement de certains risques (risque chimique, TMS, RPS, ...).

Elles donnent lieu à des restitutions auprès des entreprises et sont associées à des préconisations collectives ou individuelles.

C'est ainsi que 1 031 salariés *a minima* ont bénéficié de ces actions en 2024, sachant que certaines études de poste peuvent concerner un collectif de travail.

Les études de poste sont également un des leviers de la prévention de l'usure professionnelle. En effet, à partir d'une situation de prévention tertiaire, voire d'inaptitude, elles permettent de déclencher une action collective d'amélioration des conditions de travail et d'accompagner ainsi l'employeur dans une démarche de culture de prévention allant de la prévention de l'usure professionnelle au maintien en emploi.

32 actions de mesurages (27 en 2023, 10 en 2022)

32 actions de mesurage ont été réalisées dans 8 entreprises différentes :

- 18 mesurages sonores
- 10 métrologies des polluants
- 2 mesurages toxicologiques
- 1 métrologie des vibrations
- 1 mesurage de facteurs d'ambiance (température, luminosité, ...)

Nous constatons une légère hausse des actions de mesurage.

Ces mesurages sont généralement couplés avec des études de poste ou fiches d'entreprise, afin de préciser la nature et l'ampleur d'un risque, et d'objectiver les données qui permettront de sensibiliser les entreprises et leurs salariés et d'orienter la démarche de prévention.

8 événements graves survenus en entreprise ont été pris en charge (9 en 2023, 6 en 2022)

Tous nos professionnels sont formés à différents degrés à la prise en charge des événements graves dans les entreprises (ex : agression, accident mortel). Il peut s'agir soit d'accueillir les signalements, soit d'intervenir en entreprise, d'accompagner l'employeur (ou ses représentants) et les salariés impactés.

Les équipes pluridisciplinaires sont appuyées par l'une des deux Psychologues du travail du Service pour déployer un protocole spécifiquement développé dans le cadre du réseau pluri-institutionnel régional.

En 2024, 8 événements graves sont survenus dans les entreprises accompagnées par AMI Santé au Travail avec différents motifs tels que des accidents routiers, des violences ou agressions, des situations de décès.

3.2.2. Conseils aux employeurs et aux salariés

2024	Nombre d'actions réalisées	Nombre adhérents bénéficiaires	Nombre de salariés impactés**
Accompagnements/aides/conseils	486	286	17 284
Participation aux CSE	101	55	8 114
Sensibilisations (inter et intra)	88	212	805
Webinaires	18	25	>56
Accueil collectif de prévention SAP	10	6	23
Formation SST	14	64	104

** selon les cas, soit l'effectif de l'entreprise, soit les salariés directement concernés par les actions de conseil

486 actions d'accompagnement, aide et conseil aux entreprises (1 059 en 2023)

Outre les actions déjà mentionnées (accueils adhérents, fiches d'entreprise, études de postes, ...), 486 autres actions en entreprise ont permis aux Médecins, Infirmiers, Préventeurs généralistes et spécialistes de délivrer des conseils de prévention sur les risques professionnels dans le cadre :

- D'échanges avec l'entreprise en lien avec les procédures d'inaptitude
- D'accompagnement concernant la conception ou la modification des conditions de travail
- D'actions d'aide au maintien dans l'emploi
- De la prévention des risques professionnels, notamment le risque chimique
- De conseils spécifiques sur le sujet des TMS, RPS, ...

101 participations au CSE ou CSSCT (92 en 2023)

Il faut signaler la participation à de nombreux CSE multi-établissements, démultipliant ainsi l'effet des messages et informations donnés.

3.2.3.Sensibilisations interentreprises et intra-entreprises

88 actions de sensibilisation pour 805 salariés organisées en présentiel ou en webinaire (42 pour 103 en 2023)

- 31 actions en présentiel ont pu être animées en nos locaux, réunissant 327 salariés de 148 adhérents.
- 57 actions ont été animées en intra-entreprise, réunissant 511 salariés parmi 64 adhérents

Nous constatons globalement une hausse des actions de sensibilisation et un taux de réalisation plus important.

14 sessions de formation initiale Sauveteur-Secouriste du Travail

Le rôle du Sauveteur-Secouriste du Travail est d'être capable d'intervenir efficacement face à une situation d'accident (prendre en charge la victime, alerter les secours) et de favoriser la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise.

La formation initiale, dont le coût est inclus dans la cotisation annuelle, se déroule sur deux jours. Elle est animée par un formateur AMI Santé au Travail certifié par l'INRS.

14 sessions ont pu être assurées en 2024 réunissant 104 salariés, travaillant dans 64 entreprises différentes

Enfin, 21 webinaires ont été réalisés aux adhérents et ils ont mobilisé 73 connexions au total.

Les tableaux ci-dessous communiquent des informations détaillées sur les actions de sensibilisations proposées et réalisées.

Sensibilisation interentreprises	Propositions	Réalisés	Nb de salariés inscrits	Nb de salariés présents	Nb d'adh
Bruit	-	-	-	-	-
DUERP		5	17	14	12
Risques chimiques	-	-	-	-	-
Risques routier	1	1	153	139	46
RPS	10	3	6	6	4
VSST	10	3	5	5	4
Salarié compétents					
Travail sur écran	-	-	-	-	-
Addictions	4	2	7	7	4
Sauveteur secouriste du travail	14	14	128	104	64
APS		3	11	19	14
Somme	39	31	327	294	148

Sensibilisation intra-entreprises	Réalisés	Nb de salariés présents	Nb d'adhérents
DUERP	4	12	7
Risques routier	0	0	0
RPS	16	123	17
VSST	15	106	17
Travail sur écran	16	230	17
Addictions	4	32	4
Culture de prévention	1	4	1
Appréhender les notions de bases de l'analyse de l'activité 1ère partie	1	4	1
Appréhender les notions de bases de l'analyse de l'activité 2ème partie	0	0	0
Bruit	0	0	0
Somme	57	511	64

Webinaires	Propositions	Réalisés	Nb d'inscription	Nb de connexion
Risque Routier		4	18	13
Evaluation risque chimique	3	3	9	7
RPS	9	7	37	29
VSST	7	3	14	7
DUER Méthodologie	3	3	21	15
Bruit	4	1	3	2
Somme	26	21	102	73

3.2.4.E-learning

Des modules de formation e-learning sur les risques professionnels ont été développés par PRESANSE et sont proposés aux adhérents via notre site Internet www.ami-sante.fr

En 2024, nous dénombrons 266 évaluations engagées parmi une douzaine de modules de formation qui est désormais disponible. Cela représente, en 2024, 168 utilisateurs distincts (adresses emails) qui se sont saisis de cette proposition « à la carte ».

Nom du module	Nombre de tentatives QUIZ			Nombre d'utilisateurs distincts		
	2 023	2 024	Evolution	2023	2024	Evolution
Evaluation des risques	29	30	1	14	17	3
Consommations, addictions et vie professionnelle	13	22	9	10	9	-1
Le sommeil indispensable à la vie	22	7	-15	8	4	-4
Le vieillissement au travail	21	8	-13	12	6	-6
Le bruit	39	24	-15	20	15	-5
Les risques chimiques	62	41	-21	40	18	-22
Gérer la sous-traitance en sécurité	9	6	-3	7	5	-2
Risque routier	118	9	-109	65	5	-60
Risques psychosociaux	9	7	-2	9	7	-2
Manutention manuelle de charges	14	7	-7	10	6	-4
Postures et gestes (TMS)	16	102	86	13	73	60
Module Santé Publique en Santé au Travail	5	3	-2	4	3	-1
Total 12 modules	357	266	-91	212	168	-44

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale des employeurs de formation de leurs salariés à la sécurité ; il mériterait d'être mieux connu de nos adhérents et plus utilisé.

Développement de l'offre de services

AMI Santé au Travail a poursuivi son offre de services en matière d'accompagnement des entreprises dans leur démarche de prévention. Elle a également développé de nouveaux modules portant sur la formation des salariés compétents en santé et sécurité au travail et la sensibilisation aux activités physiques et sportives a été déployée.

L'annexe 2 présente l'offre disponible en 2024 et un catalogue, accessible en ligne, donne une vision globale et précise de l'ensemble des actions collectives de prévention proposées par le Service.

En complément et en lien avec l'évolution des publics pouvant être pris en charge par les SPSTI, le dispositif AMAROK destiné à détecter des risques d'épuisement professionnel chez les Chefs d'entreprise est toujours proposé.

3.3. PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Aux côtés des actions relatives à la prévention des risques professionnels et au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, la prévention de la désinsertion professionnelle devient une mission centrale confiée aux SPSTI.

L'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire a été formé sur les outils du maintien en emploi avec l'appui de partenaires de façon, entre autres, à aborder en équipe santé travail les enjeux et à connaître les outils du maintien en emploi.

Un document de référence (book du maintien en emploi) a été élaboré et il fait l'objet d'une actualisation régulière au fur et à mesure de la publication des textes d'application et des formations régulières sont organisées par notre [cellule PDP centrale](#).



Prévention de la désinsertion professionnelle

3.3.1. Organisation



3.3.2. Indicateurs PDP

L'ensemble des **outils du maintien en emploi** (et en particulier le RDV de liaison, la pré-reprise, l'essai encadré, la visite de mi-carrière) a été largement diffusé sur les sites web de l'Association. Des actions d'information auprès de l'ensemble des EST de l'Association ont été réalisées par la cellule PDP et nous avons accueilli plus de 150 personnes lors du forum PDP organisé avec les partenaires du territoire en décembre 2024.

La structuration et l'appropriation de ces outils et des indicateurs associés commencent à montrer la progression de nos actions : 5 658 conseils (2 849 en 2023) apportés dont :

- 1 636 informations délivrées sur la RQTH
- 739 conseils en évolution professionnelle
- 437 saisines de la cellule PDP partenariale et 161 en cellules locales
- 507 conseils temps-partiel – travail aménagé pour raison médicales
- 506 conseils en maintien dans l'emploi et sur désinsertion professionnelle
- 271 informations sur « Mon soutien Psy »
- 254 conseils sur l'invalidité
- 171 informations sur la déclaration de maladie professionnelle
- 67 conseils sur l'organisation d'un RDV de liaison
- 42 essais encadrés
- 34 rendez-vous de liaison
- 169 visites de pré-reprise
- 1 994 visites de mi-carrière
- 1 031 études de postes

Nous avons orienté :

- 511 travailleurs vers le Service social de la CARSAT
- 411 travailleurs vers CAP EMPLOI

Par ailleurs, le Service a participé activement aux cellules PDP départementales de la CARSAT et a signé la convention ICAM (*Instance de Coordination Assurance Maladie*).

3.4. TRAÇABILITÉ ET VEILLE SANITAIRE

Le paramétrage et l'harmonisation de l'utilisation du logiciel métier sont continuellement améliorés pour le pilotage, le suivi et la valorisation des actions menées dans la perspective tant d'en rendre compte auprès de l'environnement que dans l'objectif de contribuer aux études et statistiques nationales dans le respect de la norme RGPD.

La doctrine vaccinale du Service a été poursuivie pour la grippe saisonnière et, désormais, il reste possible aux salariés de se faire vacciner sous conditions à l'occasion d'un rendez-vous santé-travail programmé, même si nous conseillons et orientons vers le droit commun.

3.5. TEMPS CONNEXE

L'activité des équipes Santé Travail ne se réduit pas au suivi individuel et aux actions de prévention. Le fonctionnement d'AMI Santé au Travail et le déploiement de ses actions mobilisent une partie des professionnels à travers différentes instances, des temps de travail collectifs

3.5.1.Participation à la vie du service

- Commission Médico-Technique : 5 réunions de la CMT
- Commission de Contrôle (1 Médecin) - Conseil d'Administration (1 Médecin)
- Réunions trimestrielles pour chacun des métiers
- Instances Représentatives du Personnel AMI Santé au Travail
- Une réunion de l'ensemble du personnel en présentiel en septembre
- Réunions Médecins – Direction
- Comité de la pluridisciplinarité avec les Coordinatrices métiers, la Responsable du développement des EST, la Secrétaire générale et le Directeur général
- Rédaction de rapports, préparation de supports de communication
- Nombreux groupes de travail dans le cadre de l'organisation définie en lien avec la CMT

3.5.2.Participation à la vie des EST

- Réunions d'équipe avec participation le cas échéant des fonctions transverses
- Staffs Infirmier - Médecin
- Staffs Préventeur - Médecin
- Webinaires thématiques pour soutenir la prise de connaissance des procédures et fiches pratiques associées, actualisées régulièrement, dans l'objectif du développement des bonnes pratiques harmonisées
- Soutien des nouveaux Médecins embauchés avec l'appui d'un consultant pour le pilotage des EST

3.5.3.Participation du Service à des actions locales/régionales/nationales

- Travaux au niveau de PRESANSE national sur les thésaurus métier
- Engagement du Service dans le cadre du PRST4
- Membre de la commission nationale de PRESANSE sur l'offre et l'innovation
- Référent sur l'offre aux indépendants au niveau de PRESANSE régional
- Participation à l'Université des Entrepreneurs Normands et au stand de PRESANSE
- Participation au co-développement du logiciel métier avec l'éditeur AXESS
- Membre du bureau du groupe utilisateur logiciel métier – ASSUM

3.5.4. Transferts de compétences assurés au sein d'AMI Santé au Travail

- **Tutorat, encadrement et formation des professionnels de santé :**
 - Médecins en Procédure d'Autorisation d'Exercer et Collaborateur Médecin : 1 Médecin en PAE et 1 Collaborateur Médecin ont été accompagnés au sein du Service.
 - Infirmiers Diplômés d'Etat : pour pouvoir exercer en Service de Prévention et de Santé au Travail, tout personnel Infirmier doit bénéficier d'une formation complémentaire théorique régie par des textes réglementaires assortie d'un encadrement de sa pratique professionnelle assuré par les Infirmiers expérimentés du Service.
- **Accompagnement de l'intégration :**
 - Tout nouvel embauché bénéficie d'un parcours d'intégration incluant une supervision métier, RH et Responsable du développement des EST pendant plusieurs mois, coordonné par un « parrain » et la remise d'un document d'intégration,
 - Tout salarié de retour après un arrêt de longue durée bénéficie également de ce dispositif.
- **Accompagnement des professionnels dans leur exercice :**
 - Les métiers Médecins et Infirmiers disposent d'un Coordinateur métier depuis janvier 2020
 - Nouvelle Coordinatrice des Assistantes en Santé au Travail en 2024
 - En attente de la nomination d'une coordination pour les Préventeurs

4. FAITS MARQUANTS 2024

4.1. RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA CMT

La CMT s'est réunie à 5 reprises en 2024 (N.B. : journées complètes de travail sauf pour la 1^{ère} réunion de l'année) : 19 janvier, 15 février, 16 mai, 03 octobre et 05 décembre.

En début d'année, une **réflexion en sous-groupes pluridisciplinaires a été menée sur plusieurs thématiques à reprendre dans le Projet Pluriannuel de Service à élaborer (PPS 2024-2029)**. L'enjeu de ce travail collectif et pluri-métiers était de partir de certains chapitres du PPS en cours pour en faire un retour critique au sens constructif du terme pour l'avenir. Ces échanges ont porté sur les thématiques ci-après :

- ✓ *La CMT*
- ✓ *Les actions de sensibilisation*
- ✓ *L'offre de services aux intérimaires*
- ✓ *Les réunions métiers*
- ✓ *Le parcours adhérent*
- ✓ *Les coopérations externes*

Un temps de restitution collective a permis à l'équipe de Direction de prendre note, pour le PPS à écrire, de suggestions et de questionnements émis par les membres de la CMT.

En mai, les membres de la CMT ont rendu un avis favorable sur les trajectoires du prochain PPS ; ce projet pluriannuel ayant effectivement vocation à fixer des orientations et devant nous permettre de nous adapter et d'évoluer progressivement en fonction de l'analyse des besoins. L'idée retenue a été de ne pas s'enfermer. Le PPS est ainsi le fruit d'un travail collectif reposant sur les travaux réalisés au long cours par les différents GT et par la CMT, les évolutions apportées à l'organisation ainsi que les travaux d'élaboration dédiés spécifiquement à ce nouveau projet.

Après des temps de relecture, le dossier de demande de renouvellement d'agrément du SPSTI a été présenté avant fin juin à la DREETS, comme il en était convenu.

Le 26 septembre, une délégation des membres de la CMT a rencontré les représentants de la DREETS dans le cadre de l'instruction de la demande de renouvellement d'agrément. Cet échange constructif et positif sur de très nombreux points a permis d'éclairer complètement l'Administration sur le projet 2024-2029 qui a été approuvé pour 5 ans par une décision de l'autorité administrative datée du 10 octobre 2024.

- **Organisation et mise en œuvre de la pluridisciplinarité :**

- La représentation des différents métiers au sein de la CMT a été assurée tout au long de l'année ; les *Titulaires* indisponibles se sont en effet organisés avec les *Suppléants* à chaque fois que nécessaire.
- S'agissant spécifiquement de la représentation supra-légale des Assistantes médicales à la CMT, un appel à candidature a été fait par le Directeur général pour ce poste associé, dans notre organisation, à la Coordination-métier. Ce poste était en effet devenu vacant et il a de nouveau été pourvu à compter de la CMT du 16 mai. A noter que l'Assistante retenue a intégré en parallèle le Comité de la pluridisciplinarité aux côtés du Médecin coordinateur, de l'IDEST coordinatrice, de la Responsable du développement des équipes santé-travail et de l'équipe de Direction composée du Directeur général et de la Secrétaire générale.
- Du côté de la coordination des Préventeurs généralistes, un échange a eu lieu entre le Directeur général et le Préventeur qui occupait jusqu'alors ce poste et qui a fait le choix d'en démissionner en mettant en avant le besoin de se recentrer sur ses autres actions. Le Directeur général a partagé avec la CMT le fait qu'il s'interrogeait sur quel relais avoir avec les Préventeurs et qu'il lui paraissait nécessaire de prendre le temps de la réflexion afin d'identifier les conditions d'une bonne dynamique pour ce métier, la réflexion à mener de façon concertée allant pour lui au-delà de la fonction de Coordinateur métier. En conclusion des échanges à ce sujet, le Directeur général a précisé que son idée n'était pas de mettre fin à cette fonction pour les Préventeurs et il a donc indiqué qu'il allait poursuivre la réflexion sur l'ensemble des conditions à réunir pour que cette dynamique métier pour les Préventeurs prenne véritablement avec l'objectif d'assurer une bonne transversalité.

- La CMT a continué de fonctionner en 2024 dans le cadre des principes suivants :
 - La CMT est un lieu de partage, d'échanges autour de propositions formulées par des GT, les métiers, la CMT elle-même ou par la Direction
 - La CMT est un lieu d'expression de la pluridisciplinarité et de recherche de consensus
 - La CMT formule des avis ou des propositions sur lesquels la Direction prend des décisions pour mise en œuvre (N.B. : les décisions du Directeur général ne sont pas forcément prises immédiatement en séance)
- Le Comité de la pluridisciplinarité a poursuivi son rôle d'appui auprès de la CMT, notamment en s'assurant que les ordres du jour des réunions-métiers reprennent les points nécessaires à une bonne transversalité des enjeux et actions.
- **Avancement du projet associatif en cours dans le cadre de la poursuite de la mise en œuvre de la Loi du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, de la démarche d'amélioration continue et de la préparation de la certification du SPSTI :**
 - **Les sujets structurants suivants ont été abordés à chaque CMT (hors PPS) :**
 - Point sur les éléments d'avancement importants des groupes de travail (GT), pour information et avis au besoin de la CMT et décision du Directeur général le cas échéant [ce qui vaut pour d'autres points à suivre] : GT *Suivi individuel*, GT *Renforcer Les Actions de Prévention* et GT *Système d'Information* principalement
 - Sous l'impulsion de la cellule centrale « PDP » cellulepdp@ami-sante.fr qui vient en soutien des cellules locales PDP, point d'actualité sur les actions et outils de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle
 - Points marquants des réunions-métiers Assistantes, IDEST, Médecins et Préventeurs
 - Point sur l'organisation médicale et celle plus globale des équipes santé-travail (EST)
 - Démarche qualité
 - Informations et questions diverses (participation à des événements, équipements du service, ...)
 - Les **chiffres clefs du Rapport d'activité global 2023** du Service ont été présentés aux membres de la CMT lors de la réunion de mai. Pour l'année d'après, les débats en séance ont dégagé des axes d'amélioration, tant sur la forme ou structuration du support, pour rendre le rapport plus attractif auprès des adhérents, que sur le fond >> souhait de valorisation des actions de PDP, ce qui implique un travail en amont sur le choix des indicateurs à saisir en 2024.
 - Le **bilan 2023 des travaux de la CMT** a également été présenté en mai à l'instance qui l'a trouvé fidèle à la réalité.
 - Les éléments relatifs à la **déclaration annuelle des effectifs des entreprises (DOE)** et à son traitement interne (notamment dans le cadre d'un retour d'expérience sur 2024) ont été régulièrement partagés avec l'instance CMT ; l'enjeu global associé à ce travail de fond étant d'accompagner au mieux les entreprises afin que la DOE 2025 se passe encore mieux que les années précédentes.
 - En octobre, des débats ont eu lieu sur les **protocoles risques**, ce point ayant été mis à l'ordre du jour de la CMT car il était ressorti le besoin de préciser les objectifs, le cadre et les livrables de ce travail transversal important étant donné que manifestement ces éléments pouvaient paraître flous pour certains collaborateurs.
 - Une **expérimentation visant des TPE** a été présentée par l'un des Ergonomes du Service. Partant du constat que nos interventions ne touchent pas encore suffisamment les TPE, le projet proposé consistait à cibler 2 TPE par centre de proximité pour une création ou une mise à jour de FE couplée à un rendez-vous avec l'Ergonome. Si aucun besoin ne se dégageait en lien avec l'ergonomie, le livrable serait uniquement la FE. L'ambition de ce projet était de cibler une vingtaine d'entreprises.

- L'idée a été retenue par la CMT de faire un **brainstorming sur les thématiques de santé publique** pour savoir quelle thématique retenir et quoi proposer aux bénéficiaires qui soit par contre toujours en lien avec le travail (Exemple : thématique du cancer du sein couplé aux risques du travail de nuit).

Le Directeur général a partagé avec la CMT sa décision selon laquelle le GT RLAP serait amené à se positionner sur les thématiques et formats à retenir. L'objectif est de monter un planning annuel et de bien se préparer en amont à déployer telle ou telle action.

- Les **nouvelles modalités de suivi des salariés des particuliers-employeurs** à compter du 02 janvier 2025 ont été partagées en CMT du 05 décembre.
- La mise en œuvre de l'**Identité Nationale de Santé** au sein du SPSTI a été partagée en lien avec la montée de version du logiciel métier reportée en fin d'année 2024.
- Des échanges ont eu lieu sur les **orientations du CPOM** (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens).
- **Poursuite du renforcement de la dynamique de travail au sein de l'Association :**
 - La **réflexion forte sur le sujet des Fiches d'Entreprises (FE) et de la mise en place de trames-types** qui doivent permettre de répondre aux besoins des adhérents, aux attentes réglementaires, de la démarche qualité et, in fine, de la certification, s'est poursuivie tout au long de l'année 2024 avec de nombreux débats sur la procédure associée ; l'utilisation de trames-types devant permettre de se concentrer sur les points méritant une attention à valeur ajoutée et mettre en valeur des compétences spécifiques des Préventeurs. En synthèse, la CMT a émis l'avis selon lequel la FE devait pouvoir donner une vision macro de l'entreprise et permettre à l'équipe santé-travail de formuler les principales préconisations, voire de déclencher d'autres actions à la suite (analyse FDS, EDP, etc.). Étant donné l'enjeu très fort de ce sujet d'harmonisation et d'efficience à l'échelle globale du SPSTI, ce sujet a été piloté par le GT RLAP dont le Directeur général est le Pilote.
Une procédure FE a finalement été validée. Le Directeur général a pris la décision qu'une évaluation serait réalisée après un temps de pratique pour mesurer l'effectivité de sa bonne mise en œuvre par chacun.
 - La réflexion s'est par ailleurs poursuivie sur les trames EDP (étude de poste) et les **préconisations-types** pour gagner en qualité, temps et efficience.

- **Relations avec l'environnement en lien avec la CMT :**

- Poursuite de l'engagement de plusieurs membres de la CMT aux travaux du PRST4
- Organisation partagée et participation avec les autres partenaires institutionnels à un forum dédié au maintien en emploi (CCI Evreux 12-2024)
- Poursuite de la participation aux côtés d'AXESS, éditeur du logiciel métier, à des réflexions et tests pour des développements dudit logiciel MEDTRA (MEDTRA 5 & BI+) et membre du club utilisateur ASSUM
- Poursuite de la recherche de renforcement du réseau des Psychologues conventionnées
- Rencontre CARSAT, DREETS dans la réflexion du CPOM
- Poursuite des rencontres métiers-CARSAT
- Rencontre du Directeur général et du Médecin coordinateur en décembre avec la Directrice de Cap Emploi

4.2. FAITS MARQUANTS DU SERVICE

Renouvellement de notre agrément le 10 octobre 2024 dont le Projet Pluriannuel de Service est l'élément central.

Organisation :

- Poursuite des travaux des GT pour alimenter les travaux de la CMT en lien avec la publication des textes d'application de la réforme et la mise en œuvre de la démarche qualité
- Poursuite du Comité de la pluridisciplinarité avec une nouvelle Coordinatrices pour les Assistantes en Santé au Travail et une coordination non occupée pour les Préventeurs depuis l'arrêt de la mission confiée à l'un des professionnels.
- Confirmation de l'importance de l'articulation entre l'équipe de Direction et les Coordinatrices métiers (Médecins et Infirmiers) pour faire face à l'évolution du cadre de l'activité avec préparation de la généralisation de cette fonction à l'ensemble des métiers de l'équipe pluridisciplinaire
- Poursuite du Comité de pilotage RPS

Gouvernance :

- Deux Assemblées Générales
- Deux Conseils d'Administration
- Deux Commissions de Contrôle

Réalisation de la mission (se reporter aux chapitres correspondants de ce Rapport d'Activité Global pour les éléments de volumétrie précis et les informations détaillées sur les actions menées) :

Plus de 75% des entreprises adhérentes ont bénéficié d'au moins une action déployée par le Service en 2024, ces entreprises employant plus de 98% des effectifs suivis (Cf. schéma p. 39).

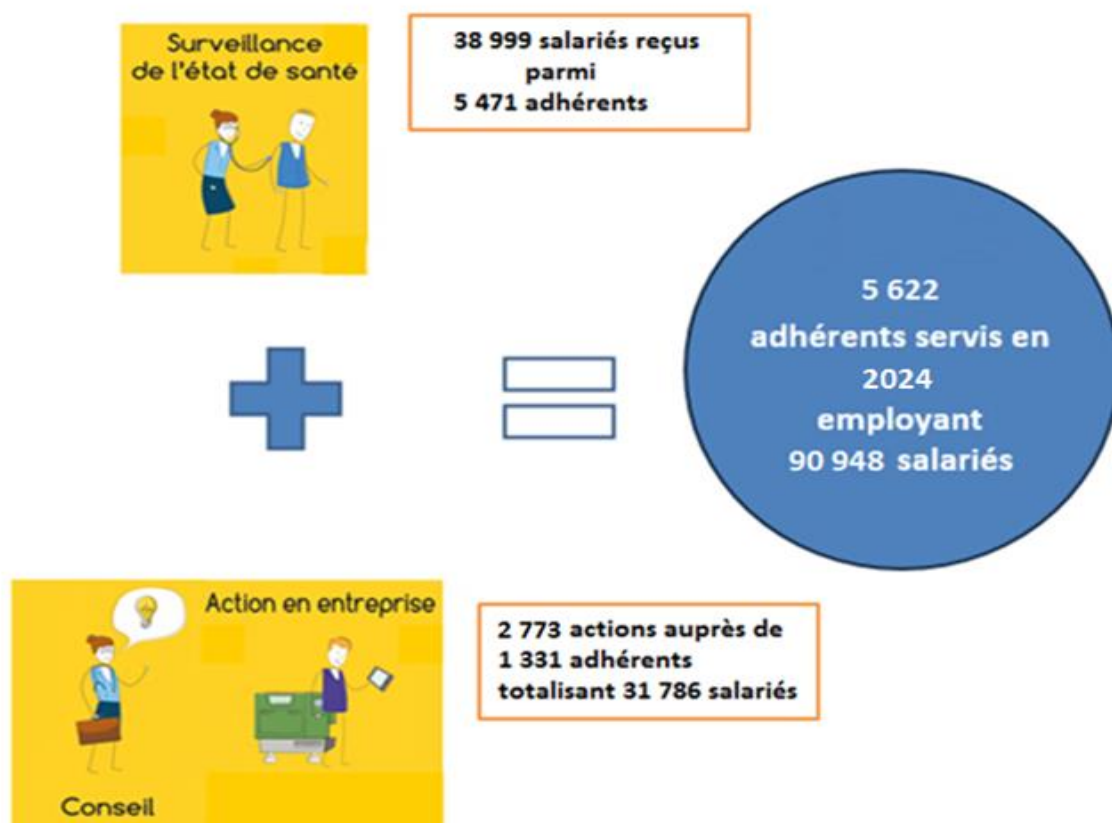
Ressources humaines :

- Stabilité de l'équipe médicale avec 13,2 ETP Médecins. Démarches actives de recrutement pour renforcer l'équipe médicale avec le poste resté vacant et le départ annoncé d'un Médecin
- Recherche de stabilité et de renfort des EST
- Recrutement d'un(e) Responsable qualité (N.B. : un Responsable est arrivé en 2025)

Moyens :

- Ouverture du nouveau centre de Pont-Saint-Pierre
- Elaboration du projet du nouveau centre de santé au travail d'Evreux et du Siège social
- Recherche d'opportunités de vente des locaux d'Evreux conjointement avec la Maison des Entreprises (MDE)

5. CONCLUSION



ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE ET ADRESSES DES 12 CENTRES DE PROXIMITÉ

ANNEXE 2 : OFFRE DE SERVICES DISPONIBLE EN 2024 (sensibilisations, formations, ...)

ANNEXE 1 : LISTE ET ADRESSES DES 12 CENTRES DE PROXIMITÉ

Bernay :	Rue du Val de la Couture – 27 300
Bosgouet :	117, rue de l’avenir – 27 310
Evreux :	1090, rue Jacquard – 27 000 (Centre de proximité + Siège social)
Gisors :	55, rue de Paris – 27 140
Heudebouville :	580, allée de la Fosse Moret – 27 400
Le Neubourg :	11, place Ferrand – 27 110 (depuis avril 2019)
Les Andelys :	28 A, avenue de la République – 27 700
Pont-Audemer :	2 rue Marcellin Berthelot – 27 500
Pont Saint Pierre :	1, route des Andelys – 27 360
Saint André :	1, rue Cayaux – 27 220
Verneuil s/Avre :	Rue des Frères Lumière – 27 130
Vernon :	14, rue de l’Artisanat – 27 200

Pour mieux vous accompagner, une offre de prévention collective en constante évolution...

Pour débiter votre parcours de prévention, un dispositif original d'auto-formation : le **E. LEARNING**



Et pour aller plus loin, des sensibilisations organisées par nos équipes en inter-entreprises en nos locaux (ou, sous conditions, en intra)



Et/ou à distance avec notre appui : les WEBINAIRES

Différents thèmes en visio-conférence
Un mode de sensibilisation **interactif et sécurisant** !



Pour en savoir plus :
www.ami-sante.fr

