

CPOM

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens 2025 - 2029



GIST

28 Rue des Chantiers
44600 Saint Nazaire

Dreets

22 mail Pablo Picasso
BP 24209 - 44042 NANTES Cedex 1

Carsat Pays de la Loire

2 Place de Bretagne
44932 NANTES Cedex 9

Entre :

Ci-après dénommées "les parties"

| | | |
|--|---|---|
| GIST Dont le siège est établi à : 28 Rue des Chantiers 44600 Saint Nazaire | La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Pays de la Loire Dont le siège est établi à : 22 mail Pablo Picasso BP 24209 44042 NANTES Cedex 1 | La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Pays de la Loire Dont le siège est établi à : 2 place de Bretagne 44932 NANTES CEDEX 9 |
| Représenté par son Président Monsieur Claude BLOUET | Représentée par son Directeur régional Monsieur Jérôme GIUDICELLI | Représentée par sa Directrice Madame Christelle POISNEUF |

Le comité régional de prévention et de santé au travail a donné un avis positif sur le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) lors de la réunion du 20/11/2025.

Sommaire

| | |
|---|-------------|
| 1. Eléments de contexte | P 4 |
| 1.1 Préambule | |
| 1.2 Objectifs généraux | |
| 1.3 Carte d'identité du GIST | |
| 2. Programmes d'actions | P 7 |
| 2.1 Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) | |
| 2.2 Prévention du risque radon | |
| 2.3 Prévention des intérimaires aux substances dangereuses | |
| 3. Engagement des parties | P 19 |
| 4. Modalités de suivi et d'évaluation | P 20 |
| 5. Clause de confidentialité | P 20 |
| 6. Durée | P 20 |

1- Eléments de contexte

En application de l'instruction conjointe DGT/DRP sur les CPOM conclus avec les services de prévention et de santé interentreprises du 12/07/2024 :

1.1 Préambule

Le CPOM poursuit une double logique :

- La nécessité persistante d'une synergie des acteurs de la santé au travail en faveur d'un renforcement de la prévention
- La volonté d'établir un partenariat opérationnel où chacune des parties prenantes contribue de manière proportionnée et dans une logique d'optimisation de ses ressources.

1.2 Objectifs généraux

Le CPOM doit mettre en œuvre régionalement les priorités de santé au travail et de prévention telles que définies dans le Plan Santé au Travail 4, mais également les priorités d'actions de chaque partie prenante. Ces dernières découlent notamment :

- De la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (COG AT/MP) 2023-2028
- De la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche maladie 2023-2028 en matière de prévention de la désinsertion professionnelle
- Du Plan Régional de Santé au Travail 2021 - 2025 (PRST4) en déclinaison du PST4
- Du diagnostic territorial en santé au travail
- Du projet pluriannuel de chaque SPSTI

Par ailleurs et pour rappel, conformément à l'article D 4622-45 du Code du Travail, le contrat définit des actions visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel et faire émerger les bonnes pratiques
- Promouvoir une approche collective et concertée, ainsi que les actions en milieu de travail
- Mutualiser, y compris entre les SPSTI, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises
- Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

1.3 Carte d'identité du GIST

Nos implantations :



Centre de Saint-Nazaire
28 rue des Chantiers – 44614 Saint-Nazaire
Téléphone : 02 40 22 52 42

Centre de La Baule
11 bis All. Des Petits Brivins – 44500 La Baule-Escoublac
Téléphone : 02 40 60 60 29

Centre de Pont-Château
3 rue Archimède – ZA de l'Abbaye II – 44160 Pontchâteau
Téléphone : 02 40 22 52 42

Centre de Blain
7 Av. de la République – 44130 Blain
Téléphone : 02 28 05 19 45

Nos équipes pluridisciplinaires :

À vos côtés : une équipe pluridisciplinaire de proximité

Pôle médical

- Médecin du travail : infirmières
- Infirmier(ère)
- Assistant(e) ou secrétaire médical(e)

Pôle prévention

- Ergonome
- Hygiéniste du travail
- Ingénieur chimiste
- Technicienne hygiène sécurité (THS)
- Psychologue du travail
- Assistant(e) de service social / chargé de prévention et assistante sociale
- Formatrice SST, PRAP

Pôle administratif

- Fonctions supports : RH, Démarche qualité, Communication



Chiffres

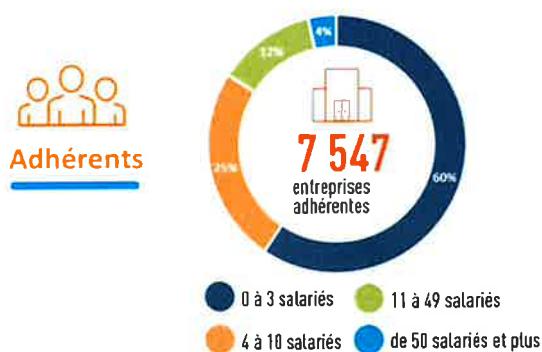
88

Nombre de collaborateurs

15

Nombre de médecins

Nos adhérents et leurs salariés :



81 986
salariés suivis
avec intérimaires et saisonniers



Nos adhérents et leurs salariés :



| Activité | Adhérents (hors Salariés & Intérimaires) | Nombre de salariés (hors Salariés & Intérimaires) |
|------------------|---|--|
| Commerce | 1 821 | 11 997 |
| Bureau | 1 643 | 13 304 |
| BTP | 1 044 | 7 655 |
| Hôtel-Restaurant | 950 | 4 852 |
| Industrie | 835 | 15 041 |
| Santé Social | 646 | 10 923 |
| Transport | 222 | 4 106 |
| Véhicule | 278 | 3 698 |
| Intérim | 91 | 647 |
| Non renseigné | 17 | 13 |
| TOTAL | 7 547 | 72 736 |



| Secteur | Adhérents (hors Salariés & Intérimaires) | Salariés total |
|---------------|---|-----------------------|
| En entreprise | 3 | 34 |
| Blain | 490 | 3 476 |
| La Baule | 3 636 | 18 913 |
| Pont-Château | 1 508 | 15 138 |
| Saint-Nazaire | 3 095 | 44 725 |
| TOTAL | 8 732 | 91 986 |
| | Salariés en intérim | Salariés apprentis |
| Blain | 240 | 222 |
| La Baule | 231 | 939 |
| Pont-Château | 932 | 660 |
| Saint-Nazaire | 7 528 | 1 235 |
| TOTAL | 8 931 | 3 055 |

Nos engagements et nos valeurs :



Les engagements

Équité et neutralité

Des services

Expertise

En prévention des risques professionnels et en santé au travail

Proximité

Géographique et relationnelle

Adaptabilité

Interventions ajustées aux situations de travail et aux réalités des entreprises



Les valeurs

- Qualité
- Protéger
- Expliquer
- Engagé
- Écouter
- Accompagner
- Comprendre

- Respect
- Professionnalisme
- Esprit d'équipe



2- Programmes d'actions

2.1 Prévention de la désinsertion professionnelle

Pour mémoire, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention la santé au travail affirme la volonté des pouvoirs publics de renforcer la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) en mobilisant les acteurs de la prévention primaire, secondaire et tertiaire œuvrant dans ce domaine.

Il s'agit notamment d'anticiper autant que possible la détection d'un risque de désinsertion professionnelle avant l'arrêt de travail (préventions primaire et secondaire) et la reprise d'un emploi pour les salariés en arrêt de travail (longue durée ou itératifs) (prévention tertiaire) afin de les accompagner dans les meilleurs délais vers un projet individualisé professionnel adapté à chaque situation en fonction de la capacité restante du salarié, des possibilités de son employeur ou du marché de l'emploi. Dans un objectif d'efficience, il s'agira en particulier de consolider les collaborations entre l'assurance maladie et les cellules PDP que les SPSTI auront à mettre en place, conformément à la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

Également, en collaboration avec PRESANSE et le CHU d'Angers, le GIST souhaite contribuer au développement de l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) afin d'améliorer la détection précoce des salariés exposés au risque de désinsertion. Depuis février 2023, le GIST dispose d'une cellule PDP chargée d'accompagner les salariés en difficulté, de les maintenir en emploi ou de les réorienter professionnellement, tout en renforçant la prévention collective par des sensibilisations et ateliers. Le GIST prévoit d'élargir cette cellule en y intégrant de nouvelles compétences (soutien psychosocial, juridique, gestion du handicap) et en proposant davantage d'accompagnements collectifs (prévention primaire). Par ailleurs, pour garantir la pérennité de ces actions, le GIST souhaite contractualiser des partenariats durables avec des acteurs locaux et régionaux afin de mettre en place des initiatives concrètes et assurer un suivi efficace à long terme pour prévenir la désinsertion professionnelle.

Le projet s'articule autour de 3 grands axes :

1. Aide à l'évaluation du risque de désinsertion professionnelle pour les salariés des adhérents du GIST avec l'intégration de l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP)
2. Renforcer et poursuivre le déploiement des actions de la cellule PDP du GIST
3. Poursuivre et développer les partenariats, formation et diffusion des supports de communication existants

Pilotes :

- **SPSTI** : M. Vincent Maudhuzon, Coordonnateur de la cellule PDP et Dr GUILBAUD Anne, médecin du travail et référente de la cellule PDP.
- **DREETS** : Dr Véronique MENNETRIER, Médecin inspectrice régionale.
- **CARSAT** : M. Jacques MAINGUY, Responsable du service social.

Eléments de contexte

La question de la désinsertion professionnelle devient une problématique majeure dans le contexte socio-économique actuel en France. Elle touche 1 salarié sur 5 (source : DREETS, 2022), particulièrement ceux confrontés à des difficultés de santé, de handicap, ou d'autres facteurs de fragilité sociale. En réponse à ce phénomène, les pouvoirs publics ont mis en place des dispositifs visant à prévenir et à accompagner les salariés en risque de désinsertion professionnelle, en particulier à travers des actions locales et régionales soutenues par des acteurs comme la **CARSAT**, les **DREETS** et des acteurs spécialisés dans l'insertion et le maintien en emploi.

Le GIST constate la difficulté à identifier précocement les salariés exposés au risque de désinsertion professionnelle. Une détection tardive conduit fréquemment à une prise en charge moins efficace, ce qui accroît le risque de perte d'emploi ou d'une réorientation professionnelle mal adaptée. Pour répondre à ce défi, le GIST, en partenariat avec PRESANCE, souhaite améliorer et renforcer les outils et les méthodes permettant une détection plus précoce de la désinsertion professionnelle.

Dans ce cadre, le GIST va contribuer au développement de l'**Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP)** en intégrant l'étude multicentrique proposée par le CHU d'Angers et soutenue par PRESANSE. Cette collaboration permettra au GIST de participer activement à l'amélioration de l'IRDP, afin d'optimiser la détection des salariés à risque et dans un second temps mettre en œuvre un accompagnement plus adapté.

En parallèle, le GIST a mis en place depuis février 2023 une **cellule PDP** composée d'un coordinateur à mi-temps, d'un médecin référent, d'une assistante sociale à temps plein et d'une chargée de maintien à temps plein également. Cette cellule a pour missions principales :

- D'accompagner individuellement les salariés du GIST, visant à maintenir leur emploi ou à les réorienter professionnellement ;
- De renforcer la prévention primaire à travers des sensibilisations/ateliers collectifs auprès des adhérents, IRP, collaborateurs du GIST, partenaires locaux ;
- Poursuivre et renforcer les partenariats locaux sur le territoire en visant des objectifs quantifiables ;
- Participer aux rencontres territoriales avec les acteurs économiques (CCI, chambre des métiers, les branches) afin de valoriser et faire connaître notre cellule PDP et nos missions.

Afin de répondre aux besoins croissants d'accompagnement, le GIST souhaite faire évoluer sa cellule PDP en intégrant de nouvelles compétences et expertises. Cela inclut des domaines complémentaires comme le soutien psychosocial, les connaissances juridiques liées à la gestion des risques professionnels, ainsi que des compétences en gestion du handicap. De plus, le GIST entend élargir ses accompagnements collectifs en proposant de nouvelles sensibilisations à destination des entreprises, des partenaires locaux, ainsi que des salariés eux-mêmes, pour mieux anticiper et prévenir la désinsertion professionnelle. Cette évolution permettra d'adapter l'accompagnement aux défis actuels et de répondre plus efficacement aux besoins spécifiques des salariés en difficulté.

L'axe partenariats est essentiel pour renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle. Le GIST pourra s'appuyer sur la **CARSAT** ou la **DREETS** pour participer à des réunions regroupant **d'autres SPSTI**. Ces réunions permettront de partager des retours d'expérience et de mettre en avant les bonnes pratiques, contribuant ainsi à l'enrichissement des actions collectives et à l'amélioration continue des approches de prévention de la désinsertion professionnelle.

De plus le GIST souhaite contractualiser avec des acteurs locaux et régionaux, tels que le FASTT et d'autres partenaires, afin de mettre en place des actions durables. Ces contrats permettront de formaliser les collaborations et de structurer des initiatives concrètes pour renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle, tout en assurant un suivi et une pérennité des actions à l'échelle locale et régionale.

Estimation des gains

- ✓ Une détection plus précoce devrait permettre d'intervenir plus tôt et ainsi de réduire le nombre de salariés en désinsertion professionnelle.
- ✓ L'augmentation du nombre de salariés bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif.
- ✓ Favoriser le déploiement d'un travail partenarial régional et national centré sur la prévention de la désinsertion professionnelle en participant à la mise en place d'un nouvel indice de détection précoce des salariés à risque de désinsertion professionnelle.
- ✓ Renforcer la prévention primaire à travers des sensibilisations/ateliers collectifs (ex : nombre de sensibilisations/ateliers collectifs/an).
- ✓ Renforcer les compétences internes en améliorant l'efficacité et la pertinence des interventions.
- ✓ Poursuivre et renforcer les partenariats locaux sur le territoire en visant des objectifs quantifiables (ex : nombre de partenariats locaux/an).
- ✓ Participer aux rencontres territoriales avec les acteurs économiques (CCI, chambre des métiers, les branches) afin de valoriser et faire connaître notre cellule PDP et nos missions (ex : nombre de participation active aux rencontres territoriales/an).
- ✓ Partage d'expérience et de bonnes pratiques permettant de renforcer la coopération avec les acteurs du territoire et favoriser une approche harmonisée de la PDP.

Objectifs attendus

- ✓ Mise en œuvre d'un outil de détection précoce (de type scoring) des salariés à risque, en tenant compte des travaux conduits par les adhérents du réseau PRESANSE National ;
- ✓ Nbre de consultation du guide PDP à destination des CSE ;
- ✓ Nombre de salariés identifiés et suivis par l'IRDP chaque année ;
- ✓ Nombre de salariés bénéficiaires des actions de la cellule PDP ;
- ✓ Nombre de conventions signées et projets communs lancés ;
- ✓ Nombre d'ateliers organisés chaque année et taux de participation ;
- ✓ Résultats des enquêtes de satisfaction et des retours d'expérience des salariés ;
- ✓ Nombre de collaborateurs formés et nouvelles compétences acquises ;

Nombre de réunions organisées et qualité des échanges lors de ces rencontres.

Rétroplanning

| Trimestres | Actions | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | 2028 | | | | 2029 | | | | Résultats |
|------------|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|--|--|
| | | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1 | Aide à évaluation du risque de désinsertion professionnelle pour les salariés des adhérents du GIST (IRDP) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Etude de faisabilité pour l'intégration du GIST au projet d'étude multicentrique sur l'IRDP (indice de | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | CDC du projet |
| 1.2 | Mise en conformité RGPD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Information à destination des salariés (RGPD) |
| 1.3 | Intégration du GIST dans l'étude multicentrique (01/04/2025 au 31/03/2026) et travail sur la saisie des données | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Implémenter les données dans l'outil métier |
| 1.4 | Signature de la convention de recherche | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Convention |
| 1.5 | Travail sur le recueil de données | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Partenariat avec l'éditeur PULSE pour l'extraction des données |
| 1.6 | Comité d'éthique et démarche CNIL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Publication d'une lettre d'information |
| 1.7 | Extraction des données | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Extraction des données IRDP |
| 1.8 | Analyse des données et restitution des résultats | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Résultats de l'étude |
| 1.9 | Déploiement de l'indice selon le calendrier national | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.10 | Analyse des données annuels | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Bilan de l'activité tous les ans |
| 2 | Renforcer et poursuivre le déploiement des actions de la cellule | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 | Etat des lieux de l'activité de la cellule PDP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Réaliser un rapport annuel d'activité |
| 2.2 | Renforcer et poursuivre les actions réalisées par la cellule PDP sur le suivi individuel | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Identifier les besoins des territoires |
| 2.3 | Elaborer et mettre en œuvre des actions collectives (sensibilisations/ateliers) sur les sujets de la PDP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Participer aux réunions métiers |
| 2.4 | Informer/sensibiliser les collaborateurs du GIST sur les sujets PDP (veille réglementaire, nouveaux outils, actualité...) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Coordonner les cas complexes |
| 2.5 | Evaluer l'impact des actions PDP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Nbre d'outils mobilisés (ex: essai encadré, CRPE...) |
| 3 | Partenariats, formation et diffusion des supports de communication existants | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | Pérenniser les partenariats initiés avec la cellule PDP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Réunions annuelles avec le service social de la CARSAT |
| 3.2 | Poursuivre le maillage territorial avec les partenaires | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Réunion semestrielle avec CAPEMPLOI |
| 3.3 | Mise à disposition du guide PDP à destination des membres du CSE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Réunions ILC opérationnelles et partenariales |
| 3.4 | Initier un groupe de référents SPSTI en région et partager sur les échanges de pratiques | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Réunions PRITH |
| 3.5 | Contractualiser avec des partenaires régionaux sur la mise en place d'actions pérennes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Nbre de nouveaux partenaires rencontrés |
| 3.6 | Renforcer les compétences et l'expertise de la cellule PDP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Intégration de la PDP dans les séminaires |
| 3.7 | Partage /échanges de pratiques par métier | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Nbre de consultation du guide PDP à destination des CSE |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Créer un réseau régional SPSTI |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Organiser des temps de partage |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Webinaires sur les pratiques innovantes |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Élaborer des conventions (ex : FASTT...) |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Déployer des projets communs |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Suivre la mise en œuvre |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | DIU "Maintien en emploi"- plan de formation |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Formations continues sur la PDP |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Intégration de nouvelles compétences (psychosociales, juridiques...) |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Groupes de travail entre assistantes sociales |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Capitalisation d'expériences terrain |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Création de fiches pratiques métiers |

2.2 Prévention du risque radon

Le radon est un gaz radioactif naturel qui présente un caractère cancérogène certain pour l'homme (cancer du poumon / Centre international de recherche sur le cancer - CIRC).

Le nombre de décès attribuable au radon en France métropolitaine est estimé à 3 000 cas par an. La région des Pays de la Loire est fortement impactée par la présence de radon.

Le projet Radon porté par le GIST a pour objectif d'accompagner les entreprises dans l'évaluation et la gestion du risque d'exposition au radon, en particulier dans certains environnements de travail. Cette démarche s'inscrit dans une logique préventive et structurée, déployée à la fois localement et régionalement, en cohérence avec les orientations du Plan Régional Santé Travail (PRST). Elle s'adresse tant aux entreprises qu'aux travailleurs, en impliquant les partenaires locaux (CARSAT, DREETS, entreprises adhérentes, etc.) et en contribuant activement au déploiement et à la validation d'outils régionaux et nationaux d'évaluation et de prévention.

Le projet s'articule autour de trois grands axes :

1. **Accompagnement des entreprises** dans l'évaluation du risque radon, avec un outil d'aide à l'évaluation et des conseils personnalisés pour mettre en place des mesures de prévention adaptées.
2. **Protection des travailleurs**, en intégrant l'évaluation du risque radon dans les pratiques de sécurité au travail et en sensibilisant les employés à ce danger.
3. **Déploiement de la communication régionale**, en mettant l'accent sur les **supports de communication déjà existants** au niveau régional (brochures, affiches, vidéos, etc.). L'objectif est de promouvoir ces outils auprès des entreprises et de les encourager à les utiliser pour diffuser les bonnes pratiques de prévention du risque radon.

Pilotes :

- **SPSTI** : Dr Anne GUILBAUD et Dr Blandine LEBEU, médecins du travail et M. Mickaël GERARD, Hygiéniste du travail
- **DREETS** : M. Grégory MENEC, Ingénieur prévention
- **CARSAT** : Mme Virginie DURGEAUD, Ingénieure conseil LICO

FICHE ACTION RADON

Eléments de contexte

La région Pays de la Loire présente un risque radon significatif, notamment dans les départements de la Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne et de la Vendée, où entre 50 et 65 % des communes sont classées en zones à potentiel radon élevé ou moyen. Le radon est une cause de cancer du poumon en France et représente la principale source d'exposition aux rayonnements ionisants pour la population. Le pourcentage de communes classées en zone 3 est de 78 % pour la Loire-Atlantique.

Dans le cadre de son précédent projet de service, le GIST avait mis en place des actions visant à identifier et accompagner les entreprises potentiellement exposées au radon en raison de leur situation géographique et de leur secteur d'activité (« Travail de bureaux » et « Commerces ») car les salariés y sont susceptibles d'être présents dans les locaux pour l'essentiel de leur temps de travail). Un recensement avait alors été réalisé, ciblant uniquement les entreprises situées en **zone 3** sur le secteur de **Guérande**, afin de concentrer les efforts sur les structures les plus à risque.

Ainsi, les entreprises ciblées et volontaires ont bénéficié d'un accompagnement pour mener des campagnes de mesurage, leur permettant d'évaluer précisément leur niveau d'exposition au radon. Cette démarche a facilité l'identification, le cas échéant, des actions correctives à engager pour limiter les risques liés à cette exposition.

Sur les 74 adhérents ciblés, 60 entreprises ont accepté de participer à l'initiative. Il est important de souligner que **87 %** d'entre elles n'avaient pas encore réalisé d'évaluation du risque radon, ce qui met en évidence la pertinence et l'importance de cette démarche de sensibilisation et de prévention.

Parallèlement à ces actions, le GIST a pu intégrer le groupe régional radon, collaborant ainsi avec les autres acteurs du territoire pour renforcer l'impact de cette démarche de prévention.

Dans le cadre du prochain CPOM, le GIST souhaite poursuivre et renforcer sa démarche d'accompagnement et de sensibilisation sur le **risque radon** en mettant l'accent sur la **promotion des outils régionaux à destination des entreprises**. L'objectif est de sensibiliser un maximum d'entreprises et de travailleurs à ce risque souvent sous-estimé et d'encourager les entreprises, notamment les plus de **3600 entreprises situées en zone 3**, à intégrer l'évaluation du risque radon dans leur démarche préventive.

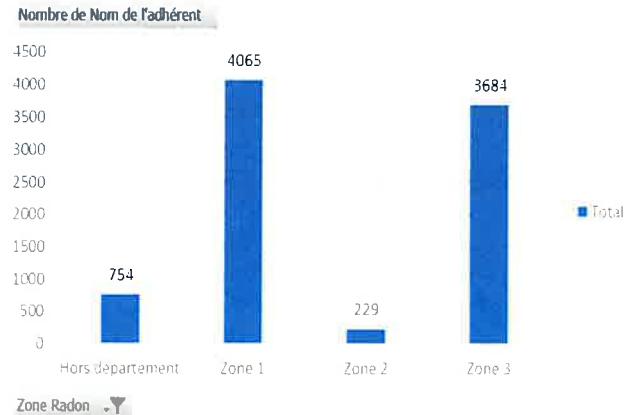


Figure 1 : Source GIST

En complément, un **outil d'aide à la décision** sera développé et mis à disposition des entreprises si l'outil est validé. Cet outil leur permettra de déterminer rapidement si elles sont concernées par le risque radon, en fonction de leur localisation géographique, des caractéristiques du bâtiment, et de prendre les mesures appropriées pour protéger leurs travailleurs.

Estimation des gains

Qualitatifs :

- ✓ Intégration du risque radon dans les démarches de prévention de l'entreprise
- ✓ Réduire l'exposition des travailleurs au radon
- ✓ Renforcement de la collaboration locale et régionale
- ✓ Déploiement d'un outil d'aide à l'évaluation simple d'utilisation

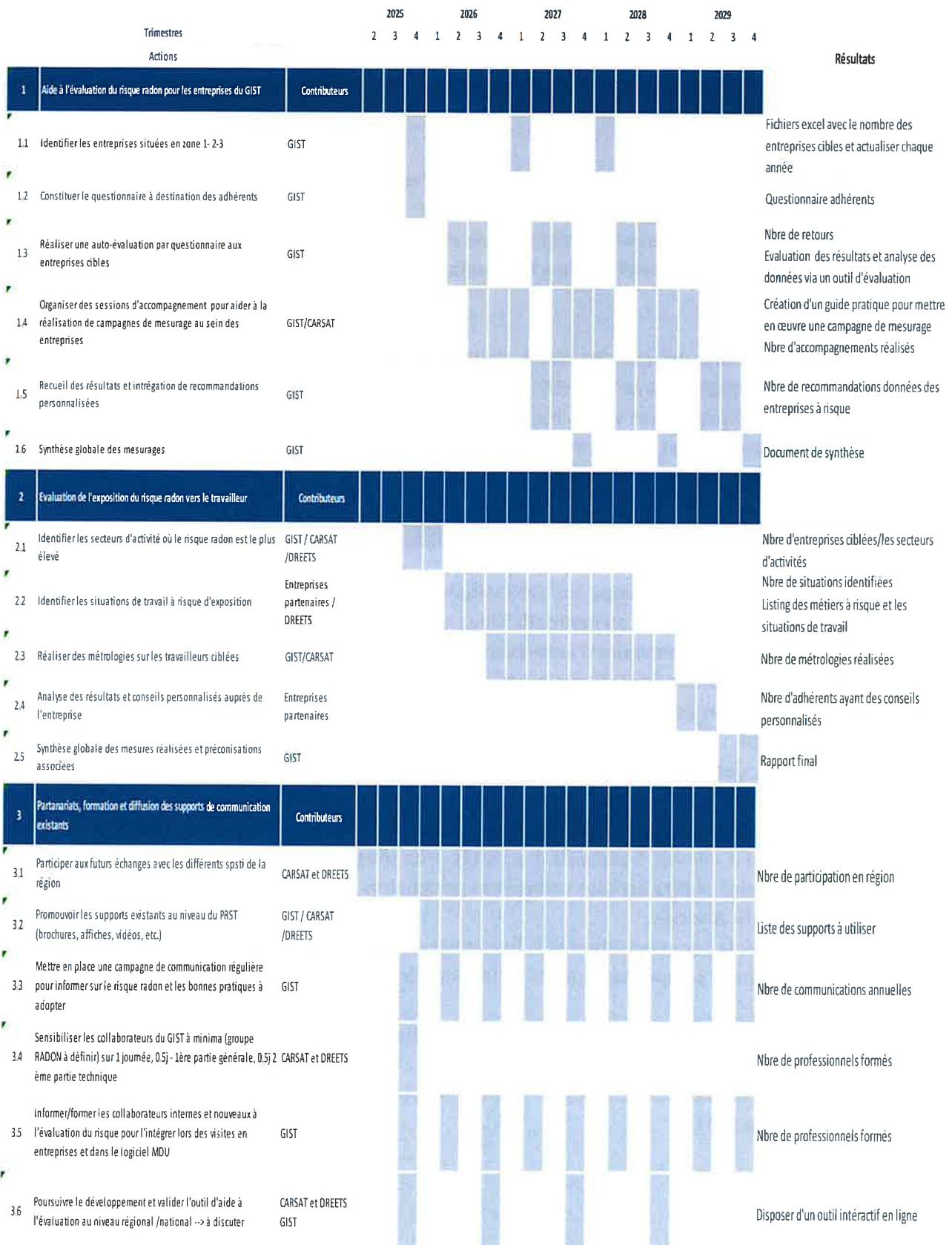
Quantitatifs :

- ✓ Taux de retour des questionnaires d'auto-évaluation
- ✓ Taux d'entreprises ayant bénéficié de l'outil de l'aide à l'évaluation au risque radon
- ✓ Nombre d'entreprises sensibilisées en zone 3
- ✓ Taux d'entreprises ayant intégré l'évaluation du risque radon
- ✓ Nombre de communications annuelles réalisées

Objectifs attendus

- ✓ Identifier les entreprises du GIST situées en zone 1, 2 et 3 à partir des données géographiques listant au moins 95 % des entreprises concernées.
- ✓ Diffuser un questionnaire d'auto-évaluation à toutes les entreprises identifiées et recueillir un taux de retour de 60 % minimum.
- ✓ Organiser des sessions pratiques pour aider les entreprises à réaliser des campagnes de mesurage.
- ✓ Fournir des recommandations personnalisées selon les résultats pour 100% des entreprises
- ✓ Élaborer une synthèse générale.
- ✓ Identifier à minima 5 secteurs d'activités avec situations à risque et réaliser au moins 30 métrologies ciblées dans les entreprises partenaires entre T2 2026 et T4 2028, avec analyse et conseils associés.
- ✓ Renforcer la communication et la formation autour du risque radon avec la mise en œuvre d'au moins 1 campagne annuelle et la formation de 80 % des collaborateurs internes d'ici fin 2028.
- ✓ Organiser au moins 2 actions de communication par an (webinaire, newsletter, diffusion de support régionaux, etc.).
- ✓ Diffuser au minimum un support d'information à 100 % des entreprises identifiées en zone 3 d'ici fin 2027.

Rétroplanning



2.3 Prévention des intérimaires aux substances dangereuses

L'exposition aux substances dangereuses demeure un problème majeur pour la santé des travailleurs en France. Chaque année, environ 1,3 million de salariés sont confrontés à des produits chimiques, notamment dans des activités telles que la fabrication, la maintenance, le nettoyage industriel, ou encore le traitement des métaux. Ces substances, souvent cancérogènes, toxiques pour la reproduction ou encore inflammables, peuvent provoquer des maladies respiratoires, des troubles dermatologiques, ainsi que des cancers professionnels. Malgré des avancées significatives en matière de prévention, les risques persistent, en particulier dans les secteurs de l'industrie manufacturière, où plus de 80 % des maladies professionnelles liées à des substances chimiques sont recensées. Les travailleurs intérimaires, plus fréquemment exposés à des environnements à risque et souvent moins suivis médicalement, représentent une population particulièrement vulnérable face à ces dangers.

Dans le bassin nazairien, cette situation est particulièrement préoccupante. Avec plus de 9 800 intérimaires, dont 39 % œuvrent dans l'industrie manufacturière, ce territoire est marqué par une forte exposition aux substances dangereuses. Les intérimaires, souvent moins formés et moins suivis que les salariés permanents, sont davantage exposés à ces risques, en particulier dans les zones de coactivité où les situations à risque sont multiples. Cette vulnérabilité est exacerbée par leur statut temporaire, qui complique le suivi des expositions et des risques sur le long terme.

Afin de répondre à ce défi, le GIST a décidé de mettre en place des mesures renforcées pour protéger cette population. Conformément au décret n° 2024-59, des actions de traçabilité des expositions, de diagnostics personnalisés, ainsi que des outils de sensibilisation seront déployés. Ce dispositif s'appuiera sur des partenariats locaux avec les acteurs de santé au travail, dans le but d'améliorer durablement la prévention des risques et de coordonner plus efficacement les efforts de tous les intervenants.

Le projet s'articule autour de 2 grands axes :

1. Exposition des intérimaires aux substances dangereuses (CMR, ACD, fumées de soudage, solvants...).
2. Information et l'aide à la déclaration des salariés exposés aux Agents Chimiques Dangereux.

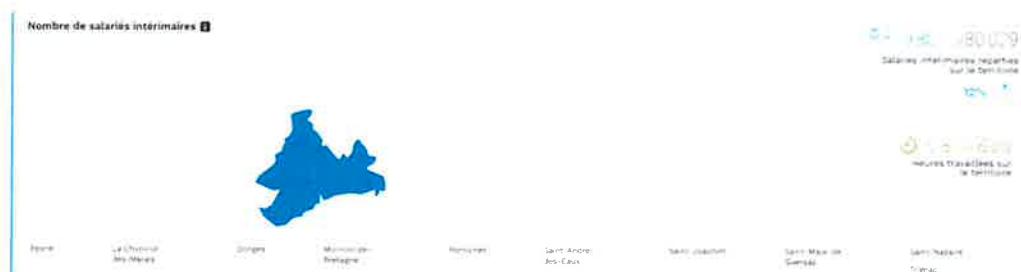
Pilotes :

- **SPSTI** : Dr Florence BRANGER et Dr Sophie CLOUET, médecins du travail et M. Gaël GERVAIS, ingénieur chimiste
- **DREETS** : M. Grégory MENEC, Ingénieur prévention
- **CARSAT** : M. Rodolphe LEBRETON, Ingénieur conseil CARSAT

FICHE ACTION INTÉRIMAIRE ET SUBSTANCES DANGEREUSES

Eléments de contexte

Le référencement des intérimaires, tel qu'indiqué par les données de l'Observatoire des intérimaires, recense plus de 9800 travailleurs temporaires sur le bassin de la Communauté de l'agglomération de la région nazairienne et de l'Estuaire. La part des intérimaires liés aux activités de l'industrie manufacturière représente 39% sur le territoire nazairien soit 1 intérimaire sur 3 environ.



Source : <https://territoire.observatoire-interim-recrutement.fr/ctt-data>

Ces chiffres confirment les données recueillies par le GIST et mettent en évidence le risque élevé d'exposition de cette population aux substances dangereuses dans les industries manufacturières. En effet, de nombreuses entreprises sous-traitantes sont implantées sur le territoire afin de répondre à la forte demande et à la dynamique industrielle des secteurs des chantiers navals et de l'aéronautique. Les procédés de fabrication utilisés (usinage, thermoformage, soudure, traitement des matériaux, etc.) impliquent fréquemment l'utilisation, la production ou l'émission d'agents chimiques dangereux.

Les intérimaires évoluent dans des environnements présentant les mêmes risques, mais bénéficient souvent de formations et de mesures de protection moins rigoureuses que les salariés permanents, en raison de leur statut précaire et de la gestion parfois fragmentée de leur suivi médical (plusieurs postes identifiés). Ils sont notamment fréquemment exposés à des zones de coactivité à haut risque, où plusieurs travailleurs occupent simultanément des postes soumis aux mêmes dangers, entraînant une exposition directe et indirecte. Ces conditions compliquent leur suivi médical et conduisent souvent à une sous-estimation des risques liés à leur exposition aux substances dangereuses.

Le GIST entend également jouer un rôle central dans le renforcement de la protection des intérimaires exposés aux substances dangereuses, notamment pour répondre aux exigences du décret n° 2024-59. Parmi les actions envisagées, un focus particulier sera porté sur la traçabilité des expositions, grâce à l'élaboration et à la mise à jour régulière de fiches d'exposition spécifiques à chaque intérimaire, en collaboration avec les entreprises et les agences d'intérim.

Le GIST ambitionne également de renforcer ses partenariats locaux et régionaux pour déployer des outils de sensibilisation et de formation destinés aux intérimaires, dans le but d'améliorer leur compréhension des risques associés aux substances dangereuses et de renforcer la prévention sur le terrain. Parallèlement, il prévoit de développer des diagnostics d'exposition personnalisés, en s'appuyant sur des outils tels que TOXILIST, afin d'évaluer les risques et de formuler des recommandations concrètes à destination des entreprises. Ces initiatives contribueront à une meilleure traçabilité des intérimaires et à une protection renforcée contre les dangers liés aux substances dangereuses.

Enfin, le GIST, en partenariat avec la DREETS et la CARSAT, mettra en œuvre ce projet en mobilisant l'expertise et les ressources de ses collaborateurs afin d'améliorer la traçabilité, renforcer la sensibilisation des intérimaires aux substances dangereuses, et optimiser le suivi des expositions. Ce partenariat facilitera le déploiement d'actions de prévention ciblées et apportera un soutien structuré aux entreprises, tout en assurant une coordination efficace entre les différents acteurs de la santé au travail.

Estimation des gains

Qualitatifs :

- ✓ Intégration des expositions aux substances dangereuses des intérimaires dans les démarches de prévention de l'entreprise
- ✓ Réduction de l'exposition des intérimaires
- ✓ Feedback des médecins du travail
- ✓ Renforcement de la collaboration locale et régionale

Quantitatifs :

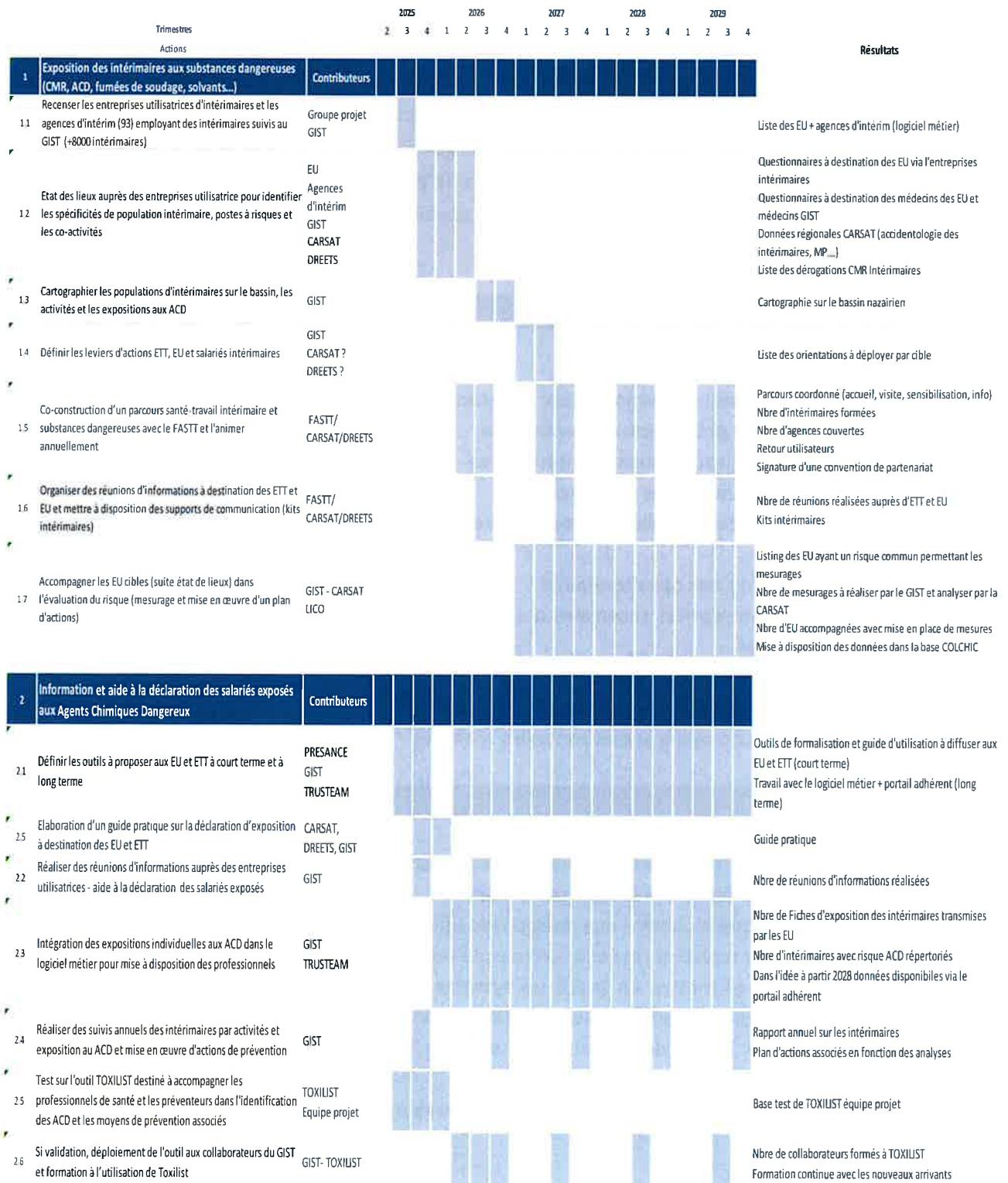
- ✓ Taux de retour des questionnaires
- ✓ Nombre d'entreprises recensées qui emploient des intérimaires exposés aux substances dangereuses
- ✓ Taux d'entreprises ayant bénéficié d'un accompagnement
- ✓ Nombre d'intérimaires sensibilisés
- ✓ Nombre de communications annuelles réalisées

Objectifs attendus

- ✓ Recenser et suivre les intérimaires exposés aux substances dangereuses dans les entreprises utilisatrices et agences d'intérim.
- ✓ Diffuser un questionnaire aux entreprises utilisatrices, aux entreprises intérimaires et aux médecins du travail et recueillir un taux de retour de 60 % minimum.
- ✓ Développer et mettre en place un système de traçabilité harmonisée pour suivre les expositions des intérimaires aux substances dangereuses.
- ✓ Assurer que 100 % des intérimaires exposés bénéficient d'un suivi médical spécifique intégré dans leur parcours santé-travail.
- ✓ Fournir des recommandations personnalisées selon les résultats pour 100% des entreprises utilisatrices.

- ✓ Renforcer la communication et la formation autour des substances dangereuses et des intérimaires.
- ✓ Identifier un outil facile d'utilisation (ex : TOXILIST ou autre) pour accompagner les professionnels de santé dans l'analyse des substances dangereuses

Rétroplanning



3- Engagement des parties

3.1 Engagement du Service de Prévention et de Santé au Travail

- Conduite des actions, identifiées au point 3, selon les modalités définies pour chacune, dans le respect du cadre partenarial établi et dans les limites des capacités d'intervention du service ;
- Restitution aux partenaires du présent contrat des résultats intermédiaires et finaux des actions conduites, en s'appuyant des indicateurs mentionnés dans la description des actions ;
- Contribution dans le cadre partenarial, de toute initiative opportune en réponse aux besoins de prévention des entreprises identifiées à l'occasion des démarches initiées ;
- Proposition, dans le cadre partenarial, de toute initiative opportune en réponse aux besoins de prévention des entreprises identifiées à l'occasion des démarches initiées ;
- Recherche de convergence des actions et des approches en santé-sécurité au travail des différents acteurs de prévention, au bénéfice des entreprises.

3.2 Engagement de la Carsat

- Apport de données statistiques de sinistralité des secteurs d'activités relevant du régime général ;
- Appui documentaire et diffusion de documentation du réseau des Carsat et de l'INRS relatives aux thématiques du présent CPOM ;
- Assistance technique pour la mise en œuvre d'actions nécessitant une expertise élevée dans l'évaluation des risques et la prévention, dans les limites de nos capacités d'intervention ;
- Appui technique aux intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail ;
- Organisation de réunions d'information ;
- Aides financières aux entreprises pour accompagner certaines actions prévues au présent CPOM, dans le respect du cadre réglementaire, et dans la limite des crédits disponibles.

3.3 Engagement de la Dreets

- Appui de la cellule pluridisciplinaire santé travail du pôle travail (ingénieurs de prévention, médecin inspecteur du travail, dans la limite de leurs disponibilités) ;
- Mise à disposition de données statistiques (SUMER, réseau EVREST, MCP, ...) ;
- Participation à l'animation et au pilotage des échanges entre SPSTI, Carsat, Dreets ;
- Publication et diffusion de ressources documentaires (plaquettes, guides, fiches ...) ;
- Organisation de sessions de formation et d'information, colloques, séminaires sur des thèmes retenus par un ou plusieurs SPSTI ;
- Diffusion des bonnes pratiques.

4- Modalités de suivi et d'évaluation

Le suivi de la mise en œuvre du CPOM fera l'objet d'un bilan final.

Chaque année, un bilan sera également réalisé afin de permettre d'identifier les difficultés éventuelles et de modifier si besoin les modalités d'actions et de fonctionnement.

En parallèle, les pilotes des 3 structures signataires pourront organiser, si besoin, des rencontres dans le cadre du déploiement des actions.

5- Clause de confidentialité

Les parties s'engagent à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

6- Durée

En application des dispositions de l'article D4622-47 du code du travail, il est convenu que le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens est conclu pour une durée de quatre ans qui court à compter de la date de sa signature par l'ensemble des parties.

Signature des parties

Fait en 3 exemplaires, le 20 novembre 2025



Claude BLOUET
Président



Jérôme GIUDICELLI
Directeur régional



Christelle POISNEUF
Directrice