



Projet de service

2025-2030

Un projet de service innovant et réaliste :

Poursuivre notre transformation du service rendu,
Rendre plus efficaces nos moyens d'en rendre compte

Le projet pluriannuel de service fait suite à la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. Ce projet permet, entre autres, de définir les priorités d'actions du service dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), mais également de mobiliser l'ensemble des équipes pluridisciplinaires et administratives (service support) autour d'objectifs communs.

Le précédent projet de service 2021-2024 du GIST a permis de nombreuses avancées, et ce, malgré un contexte difficile lié à la crise sanitaire de la COVID 19 qui a débuté dès le mois de mars 2020, et qui a fortement mobilisé notre service.

Notre nouveau projet pluriannuel de service va couvrir la période 2025-2030 et s'inscrit, quant à lui, dans un contexte profondément renouvelé puisqu'il doit prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires introduites par la loi « Santé Travail »

du 2 août 2021 et ses nombreux décrets d'application, déjà publiés ou restant à venir, ainsi que les orientations du Plan Régional de Santé au Travail (PRST4) 2021-2025.

À l'aune de cette réforme, le GIST voit sa mission et son champ d'intervention élargis.

Sa mission ne consiste plus seulement à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail », elle intègre des objectifs de prévention des risques et de maintien en emploi.

En effet, la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est devenue, au fil du temps, une priorité justifiant la mobilisation de l'ensemble des ressources du GIST au service des entreprises et des salariés que celui-ci est amenés à suivre.

De plus, la prévention des risques professionnels et le suivi de la santé au travail ne constituent plus la mission exclusive du GIST, elles en deviennent la « principale ».

L'articulation entre la santé au travail et la santé publique constitue ainsi un impératif que le projet de service du GIST doit prendre en compte, en formulant des propositions concrètes, notamment dans le contenu de son offre spécifique.

Le champ d'intervention du GIST est étendu également aux salariés indépendants et aux employeurs non-salariés qui peuvent adhérer et bénéficier de l'offre de service « socle » et d'une offre dite spécifique. L'offre socle, l'offre spécifique et l'offre complémentaire du GIST représentent des éléments novateurs de la loi du 2 août 2021, précisés dans le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022.

Afin de comprendre comment est élaboré le projet de service du GIST et les actions qui le composent, il est utile de rappeler la loi du 2 août 2021, les dispositions du Plan Santé Travail au niveau national (PST4), mais aussi le contexte et la méthodologie déployée.

Dans le cadre de ce projet de service, le GIST affirme son engagement à garantir une égalité d'accès et de qualité de service pour l'ensemble de ses adhérents, quelles que soient leur taille, leur secteur d'activité, leur implantation territoriale ou leurs ressources internes. Cette exigence d'équité constitue un principe structurant de notre action et guide l'ensemble de nos décisions organisationnelles, médicales, techniques et administratives.

L'équité de service se traduit par une attention portée à l'adaptation des réponses aux besoins réels des entreprises et des salariés, dans le respect du cadre réglementaire et des missions de prévention qui nous sont confiées. Elle implique une mobilisation équilibrée de nos moyens afin de permettre à chaque adhérent de bénéficier d'un accompagnement pertinent, accessible et proportionné à ses enjeux de santé au travail.

Le GIST veille également à exercer ses missions dans une stricte impartialité. Les interventions, avis, accompagnements et orientations proposés sont réalisés de manière indépendante, objective et sans discrimination, dans le respect des règles déontologiques applicables aux professionnels de santé et aux équipes pluridisciplinaires. Cette impartialité garantit une relation de confiance durable avec l'ensemble des adhérents et contribue à la crédibilité de nos actions de prévention.

Afin de concrétiser ces engagements, notre service s'attache notamment à :

- Garantir des critères transparents dans l'organisation et la priorisation des interventions ;
- Assurer une homogénéité des pratiques professionnelles sur l'ensemble du territoire couvert ;
- Développer des outils d'évaluation et d'amélioration continue de la qualité de service ;
- Prévenir toute situation de conflit d'intérêt ou de traitement différencié injustifié ;
- Favoriser l'écoute et la prise en compte des besoins exprimés par les adhérents et leurs représentants.

*Ces principes d'équité et d'impartialité participent pleinement à notre ambition de construire un service de prévention et de santé au travail fondé sur la confiance, la responsabilité et la qualité de l'accompagnement apporté aux entreprises et aux salariés.

Olivier Van Hauwaert

Directeur du GIST

1	Contexte général, territorial, CPOM et PRST4	p.5
1.1.	Contexte général des SPSTI	
1.2.	Contexte territorial	
	Les chiffres clés en Loire Atlantique	
	Population dans l'arrondissement de Saint Nazaire (code 443)	
	L'activité socio-économique dans le département de Loire-Atlantique	
	L'activité socio-économique dans l'arrondissement de Saint-Nazaire (code 443)	
	Les accidents du travail et les maladies professionnelles	
	La sinistralité AT-MP Les Accidents du Travail (Source : Carsat PDL)	
	Les Maladies Professionnelles (Source : Carsat PDL)	
1.3.	Le CPOM 2025-2030	
1.4.	Les agréments du GIST	
1.5.	Les 4 ^e Plan Santé Travail et Plan Régional Santé au Travail	
1.6.	Le Plan Régional de Santé au travail (PRST4) Pays de la Loire	
1.7.	Le contexte des médecins du travail en Pays de la Loire	
1.8.	La SPEC 2217	
2	Présentation du GIST et des entreprises adhérentes	p.18
2.1.	Les centres du GIST	
2.2.	Les entreprises adhérentes et leur secteur d'activité	
2.3.	Les adhérents par activité	
2.4.	Les différents salariés suivis	
2.5.	L'exposition professionnelle déclarée des salariés suivis	
2.6.	Les salariés avec un suivi INB	
2.7.	Les équipes de prévention et de santé au travail et les fonctions support	
2.8.	La cartographie des outils du GIST	
3	Synthèse du projet de service 2021-2024	p.23
3.1.	Les 6 axes du projet de service 2021-2024	
3.2.	Bilan du projet de service 2021-2024	
4	Les fondements du SPSTI pour le projet de service 2025-2030	p.26
4.1.	Général	
4.2.	Elaboration du projet de service	
5	Le nouveau projet de service 2025-2030	p.29
5.1.	Axe 1 : La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)	
5.2.	Axe 2 : Intérimaires et substances dangereuses	
5.3.	Axe 3 : RPS vs TMS	
5.4.	Axe 4 : Les addictions	
5.5.	Axe 5 : Chaleur et UV	
	ANNEXES	p.37



Contexte général, territorial, CPOM et PRST4



1 Contexte général, territorial, CPOM et PRST4

1.1. Contexte général des SPSTI

Le contexte de réforme imposé par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 transpose l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, visant à renforcer la prévention en matière de Santé au Travail et à moderniser les Services de Prévention et de Santé au Travail.

Différentes dispositions composent cette loi dite « Santé Travail » qui visent à renforcer la prévention au sein des entreprises :

- Décloisonner la santé publique et la santé au travail ;
- Mieux définir l'offre de services des Services de Prévention et de Santé au Travail pour leurs adhérents et salariés suivis ;
- Lutter contre la désinsertion professionnelle.

Plus spécifiquement, cette loi met l'accent sur :

- La nouvelle dénomination des services de santé au travail : SPST ;
- L'extension des missions des services de santé au travail ;
- La nouvelle organisation des services proposés par les Services de Prévention et de Santé au Travail ;
- La réorganisation de la gouvernance de la prévention et de la santé au travail ;
- Le renforcement de la prévention au travail ;
- Le renforcement des mesures contre la désinsertion professionnelle ;
- La nouvelle visite médicale de mi-carrière ;
- L'accès au dossier médical partagé d'un travailleur ;
- La formation des membres de la délégation du personnel du CSE ou de la CSSCT.



1.2. Contexte territorial en Loire Atlantique

Les chiffres clés en Loire-Atlantique

Le contexte économique (INSEE - Extraits du Dossier Pays de la Loire n°13 paru le 21/11/2023) : la Loire-Atlantique est un des départements français les plus dynamiques, son produit intérieur brut (PIB) par habitant est le troisième plus élevé en province.

Du point de vue de la plupart des indicateurs, la situation de la Loire-Atlantique est au vert : un dynamisme démographique et d'emploi, porté par de grandes agglomérations, un faible niveau d'inégalités et de pauvreté, un secteur tertiaire dynamique, avec une activité touristique ancrée sur le littoral ainsi que le développement du domaine du numérique, une industrie bien ancrée, riche d'une histoire toujours prégnante, une économie maritime importante, avec Saint-Nazaire, le premier port de la façade atlantique.

Le département de la Loire-Atlantique accueille un chef-lieu de région, Nantes, qui est la sixième plus grande ville française et une locomotive démographique et économique pour le département.

Un habitant sur cinq y vit et plus d'un quart des actifs du département y travaille :

- 500 000 salariés embauchés au 31/12/2023.
- 40 000 établissements employeurs actifs au 31/12/2023.

Source : Acoiss, Observatoire économique

Population dans l'arrondissement de Saint-Nazaire (code 443)

Période	Population		Densité de population (hab/km ²)	
	Saint-Nazaire	France	Densité Saint-Nazaire	Densité France
1968	214 992	50 798 112	122,3	80,3
1975	229 296	53 764 064	130,4	85
1982	245 628	55 569 542	139,7	87,8
1990	254 322	58 040 659	144,7	91,7
1999	267 796	60 149 901	152,3	95,1
2006	297 025	63 186 117	169	99,9
2011	311 657	64 933 400	177,3	102,6
2016	327 907	66 361 588	186,5	104,9
2022	350 369	67 760 573	199,3	107,1

Source : Insee, séries historiques du RP, exploitations principales

Effectif salarié structuré par activité économique en Loire-Atlantique

Secteur NAF	2022	2023	Part 2023 (%)	Évolution 2022-2023 (%)
B - Industries extractives	475	511	0,1	+7,6 %
C - Industrie manufacturière	72 064	73 372	14,6	+1,8 %
D - Prod. et distr. électricité, gaz, vapeur	5049	5223	1	+3,4 %
E - Prod. et distr. eau, gestion déchets	3181	3411	0,7	+7,2 %
F - Construction	41 956	41 930	8,3	-1,3 %
G - Commerce ; réparation auto/moto	77 003	76 491	15,5	+0,8 %
H - Transports et entreposage	36 360	36 867	7,4	+1,4 %
I - Hébergement et restauration	22 892	23 053	4,6	+0,7 %
J - Information et communication	35 376	36 120	7,2	+2,1 %
K - Activités financières et assurance	22 274	22 725	4,5	+ 2 %
L - Activités immobilières	6 256	5 902	1,2	- 5,7 %
M - Activ. spécialisées, scientifiques, tech.	43 277	44 594	8,9	+ 3 %
N - Activités de services administratifs	50 863	50 103	10	- 1,5 %
O - Administration publique	3 981	3 992	0,8	+ 0,3 %
P - Enseignement	11 945	12 320	2,5	+ 3,1 %
Q - Santé humaine et action sociale	43 977	44 622	8,9	+ 1,5 %
R - Arts, spectacles et activités récréatives	7 760	8 114	1,6	+ 4,6 %
S - Autres activités de services	11 744	11 569	2,3	- 1,5 %
Total	496 433	501 512	100	+1,0 %

Source : Acoess, Observatoire économique

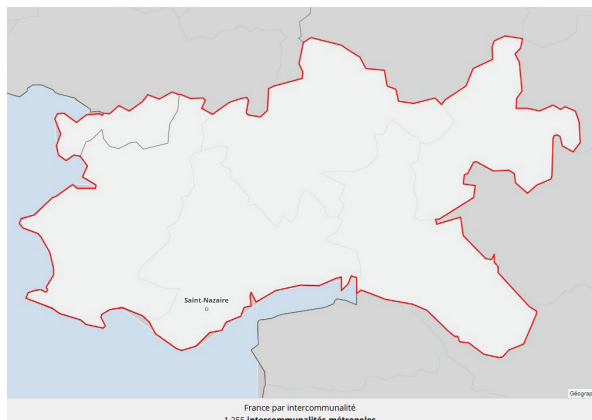
En 2023, 15 % des salariés de Loire-Atlantique travaillaient dans le secteur industriel. Ce secteur reste dynamique avec une augmentation de 1,8 % de ses effectifs salariés entre 2022 et 2023.

15 % des salariés de Loire-Atlantique travaillaient dans le secteur du commerce, incluant le commerce et la réparation automobile. Ce secteur est également en croissance en 2023 avec +0,8 % de ses effectifs salariés par rapport à 2022.

10 % des salariés de Loire-Atlantique travaillaient dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien, qui inclut les agences d'intérim.

D'autres secteurs comme la construction ou la santé humaine et l'action sociale enregistrent chacun entre 8 et 9 % des effectifs salariés du département.

Zone d'étude Saint-Nazaire (arrondissement), comparée avec la France



Effectifs salariés dans les établissements

Indicateurs	5 intercommunalités- métropoles	France
Effectifs salariés	105 036	26 533 842
Part des effectifs de l'agriculture, sylviculture et pêche (%)	0,9	1,1
Part des effectifs de l'industrie (%)	23,4	12,3
Part des effectifs de la construction (%)	7,1	6,1
Part des effectifs des commerces, transports, services divers (%)	40,2	48,3
Part des effectifs admin. pub., enseign., santé et act. soc. (%)	28,3	32,2

Source : Insee, Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié (Flores) - 2023

Champ : établissements employeurs durant l'année et actifs la dernière semaine de décembre hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs. Effectifs salariés présents durant la dernière semaine de décembre.

Établissements

Indicateurs	Saint-Nazaire	France
Nombre d'établissements	11 404	2 405 424
Part des établissements sans salarié (%)	11	10,5
Part des établissements de 1 à 9 salariés (%)	71,6	71,3
Part des établissements de 10 salariés ou plus (%)	17,4	18,1

Champ : établissements employeurs durant l'année et actifs la dernière semaine de décembre hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs

Source : Insee, fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié (Flores) -2023

Emploi - Chômage

Indicateurs	Saint-Nazaire	France
Emploi total au lieu de travail	132 093	27 775 097
dont part des emplois salariés (%)	85,9	86,1
Taux d'activité des 15 à 64 ans (%)	76,7	75,2
Taux de chômage des 15 à 64 ans (au sens du recensement) (%)	9,6	11,7

Source : Insee, recensement de la population (RP), exploitation principale 2022

Une population d'emploi dans les chiffres des moyennes nationales.

Effectifs salariés dans les établissements

Indicateurs	Saint-Nazaire	France
Effectifs salariés	116 091	26 533 842
Part des effectifs de l'agriculture, sylviculture et pêche (%)	1,1	1,1
Part des effectifs de l'industrie (%)	23,1	12,3
Part des effectifs de la construction (%)	7,6	6,1
Part des effectifs des commerces, transports, services divers (%)	39,5	48,3
Part des effectifs admin, pub., enseign., santé et act. soc. (%)	28,8	32,2

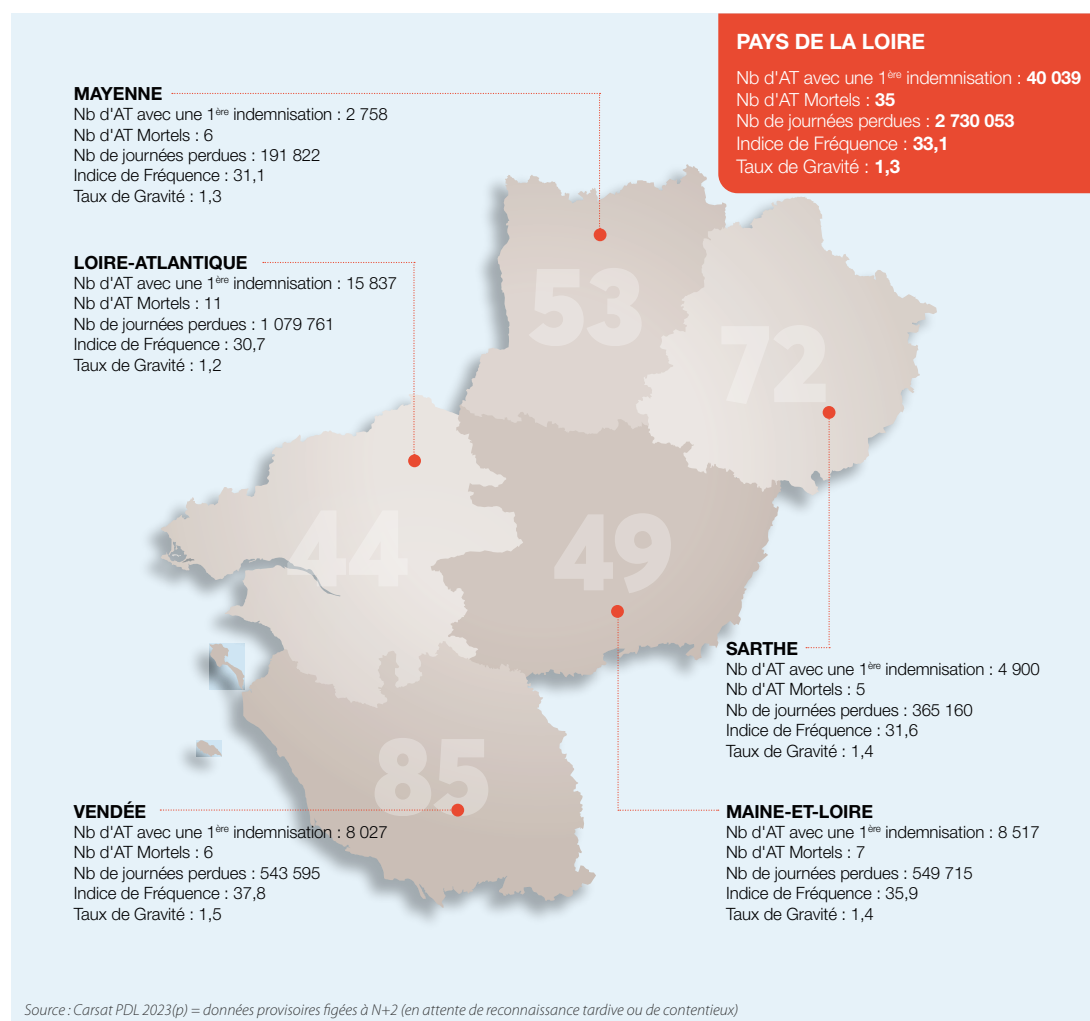
Champ : établissements employeurs durant l'année et actifs la dernière semaine de décembre hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs. Effectifs salariés présents durant la dernière semaine de décembre

Source : Insee, fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié (Flores) 2023

Selon les derniers chiffres INSEE 2023, l'arrondissement de Saint-Nazaire emploie plus du double de parts d'effectifs salariés dans l'industrie par rapport à la France entière. Ce qui explique l'importance d'orienter notre projet de service avec un axe concernant les emplois dans l'industrie.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

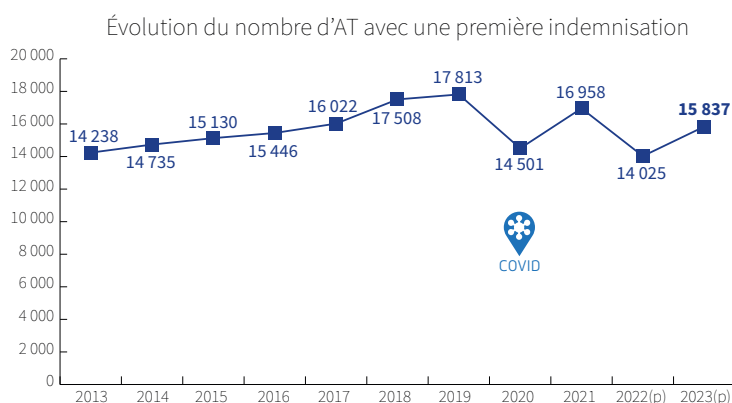
Des disparités territoriales



La Loire-Atlantique est le département où le nombre d'AT est le plus important.

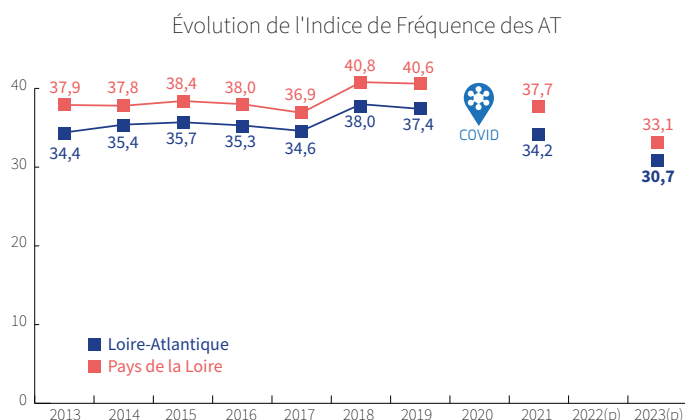
Près de 16 000 accidents du travail avec une première indemnisation en 2023

La Loire-Atlantique comptabilise en 2023, près de 16 000 AT qui ont déclenché une première indemnisation, c'est-à-dire soit un arrêt de travail d'au moins 24 heures, une incapacité permanente ou un décès. La Loire-Atlantique représente donc 36 % des AT au niveau régional alors que la même année, les emplois du département représentent 43 % des emplois de la région.



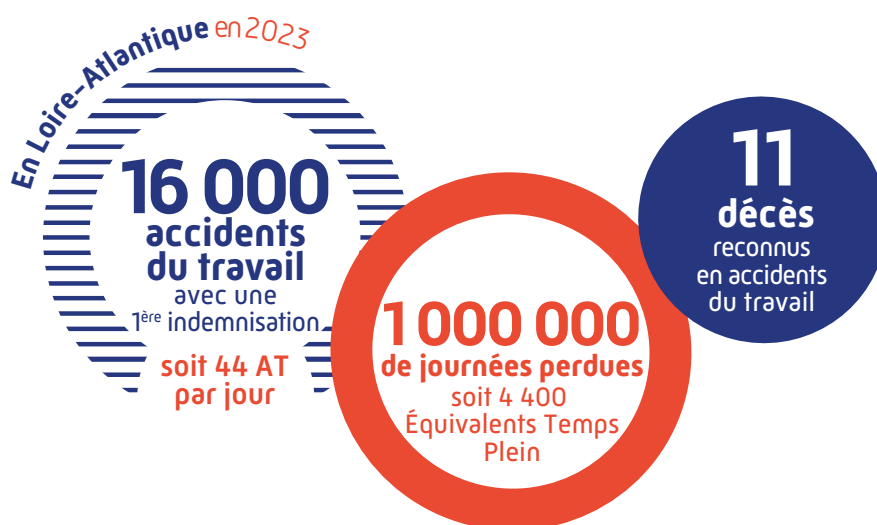
Source : Carsat PDL - (p) = données provisoires figées à N+2 (en attente de reconnaissance tardive ou de contentieux)

30,7 accidents de travail pour 1 000 salariés



Source : Carsat PDL - (p) = données provisoires figées à N+2 (en attente de reconnaissance tardive ou de contentieux)

Avec une moyenne de 30,7 accidents du travail pour 1 000 salariés en 2023, la sinistralité liée au risque accident du travail en Loire-Atlantique tendrait à baisser, en restant inférieure à la moyenne régionale.



Secteurs d'activité de la Nomenclature des Activités Françaises (NAF)	Nombre d'AT avec une 1 ^{ère} indemnisation 2023(p)	Part du secteur	Nombre de journées perdues	Indice de Fréquence 2023	Taux de Gravité 2023
B - Industries extractives	21	0,1 %	1 037	Non Significatif*	Non Significatif
C - Industrie manufacturière	2 223	14,0 %	151 057	31,2	1,2
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	11	0,1 %	800	Non Significatif	Non Significatif
E - Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	125	0,8 %	8 708	35,5	1,4
F - Construction	2 237	14,1 %	152 085	52,2	2,3
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 256	14,2 %	132 342	31,3	1,1
H - Transports et entreposage	1 663	10,5 %	129 630	56,6	2,5
I - Hébergement et restauration	857	5,4 %	40 717	37,0	1,0
J - Information et communication	111	0,7 %	5 745	3,2	0,1
K - Activités financières et d'assurance	81	0,5 %	7 899	3,7	0,2
L - Activités immobilières	132	0,8 %	7 962	19,8	0,8
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	282	1,8 %	16 704	6,5	0,2
N - Activités de services administratifs et de soutien	2 884	18,2 %	195 978	52,0	2,0
O - Administration publique	351	2,2 %	21 516	13,1	0,5
P - Éducation	105	0,7 %	6 533	8,1	0,3
Q - Santé humaine et action sociale	2 079	13,1 %	177 090	43,9	2,2
R - Arts, spectacles et activités récréatives	174	1,1 %	8 474	26,8	0,9
S - Autres activités de services	245	1,5 %	15 484	21,2	0,8
Total	15 837	100,0%	1 079 761	30,7	1,2

Source : Carsat PDL -(p) =données provisoires figées à N+2 (en attente de reconnaissance tardive ou de contentieux)

*Le volume d'AT n'est pas assez conséquent pour calculer l'IF

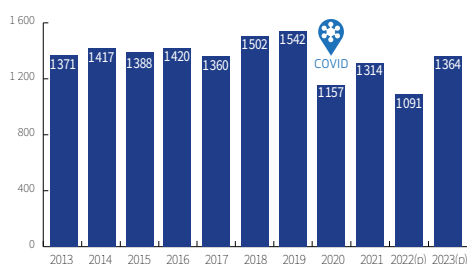
Les secteurs qui comptabilisent le plus d'AT sur le département sont :

- Les activités de services administratifs et de soutien (où l'on retrouve les agences de travail temporaire) avec 2 900 AT, soit 18 % des AT du département et un IF très élevé (52 AT pour 1 000 salariés) ;
- La construction avec 2 200 AT, soit 14 % des AT du département et un IF très élevé (52 AT pour 1 000 salariés) ;
- L'industrie manufacturière avec 2 200 AT, soit 14 % des AT du département, qui inclut des activités où les accidents du travail sont plus fréquents et plus graves que la moyenne régionale comme les industries agro-alimentaires et la métallurgie.

Lorsqu'une maladie professionnelle est reconnue, celle-ci est imputée au dernier employeur connu chez qui la victime a été exposée au risque. Quand il est impossible de déterminer chez quel employeur a été contractée la maladie, celle-ci est imputée au compte spécial. Il est à noter que les dépenses afférentes aux maladies professionnelles inscrites au Compte Spécial sont mutualisées intégralement.

Près de 1 400 maladies professionnelles avec une première indemnisation

Évolution des MP avec une 1^{ère} indemnisation en Loire-Atlantique



Source : Carsat PDL - (p) = données provisoires figées à N+2 (en attente de reconnaissance tardive ou de contentieux)

En 2023, en Loire-Atlantique, on comptabilise 1 364 maladies professionnelles avec une première indemnisation.

La Loire-Atlantique représente donc 30 % des MP au niveau régional alors que la même année les emplois de Loire-Atlantique représentent 43 % des emplois de la région.

Évolution des principaux indicateurs maladies professionnelles sur les 5 dernières années

	2019	2020	2021	2022(p)	2023(p)	Évolution 2022-2023
Nb de MP avec une première indemnisation	1 542	1 157	1 314	1 091	1 364	+25,0 %
Nb de journées perdues	415 588	394 535	413 118	378 694	457 309	+20,8 %
Coût Global	69 531 141	57 311 546	74 534 438	63 254 500	78 295 629	+23,8 %

Source : Carsat PDL - (p) = données provisoires figées à N+2 (en attente de reconnaissance tardive ou de contentieux)

Pourcentage de maladies professionnelles déclarées.

On notera que les troubles musculosquelettiques est le pourcentage le plus élevé des maladies professionnelles.

Maladies Professionnelles	2023(p)	% de MP
Amiante (toutes pathologies)	46	3 %
Troubles musculo-squelettiques (TMS)	1 208	89 %
MP hors Tableau	80	6 %
Autres	30	2 %
Total	1 364	100 %

Source : Carsat PDL - (p) = données provisoires figées à N+2 (en attente de reconnaissance tardive ou de contentieux)



Détails des principales maladies professionnelles hors tableau sur 5 ans :

Maladies Professionnelles	Nb de MP avec une première indemnisation					% des MP en 2023(p)	Évolution 2022-2023
	2019	2020	2021	2022(p)	2023(p)		
F339 Trouble dépressif récurrent sans précision	6	14	21	27	47	22,1 %	+74,1 %
F412 Trouble anxieux et dépressif mixte	6	18	27	25	16	7,5 %	-36,0 %
F32X Épisodes dépressifs	<5	<5	13	51	65	30,5 %	+27,5 %
R69X Causes inconnues et non précisées de morbidité	79	<5	0	<5	11	5,2 %	Non significatif
Autres	12	103	117	77	74	34,7 %	-3,9 %
Total	104	140	178	181	213	100,0 %	+17,7 %

Source : Carsat PDL - (p) = données provisoires figées à N+2 (en attente de reconnaissance tardive ou de contentieux)

Les maladies professionnelles hors tableau enregistrent une évolution croissante régulière. Elles ont doublé entre les années 2019 et 2023, passant de 104 en 2019 à 213 en 2023. On notera l'importance des troubles dépressifs récurrents ainsi que les épisodes dépressifs. (52 %).

1.3. Le CPOM 2025-2030

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens réaffirme son rôle et son obligation d'animation et de pilotage régional des SPSTI, dans le but de renforcer la prévention en santé au travail.

Un nouveau CPOM sera signé avec la DREETS et la CARSAT Pays de la Loire d'ici fin 2025.

Il sera articulé avec le projet de service et ses actions en découleront.

Piloté par la DREETS, la CARSAT et le GIST, son contenu se dirige vers la proposition de trois thématiques majeures :

- Le radon ;
- Les agents chimiques dangereux sur la population des intérimaires ;
- La Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

1.4. Les agréments du GIST

L'association GIST est un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (Association loi 1901) bénéficiant d'un agrément de fonctionnement délivré par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Pays de la Loire.

Les agréments pour le suivi médical des salariés de nos entreprises adhérentes, le suivi des salariés intérimaires et le suivi des salariés INB ont été délivrés pour 5 ans le 26 mars 2025.

Ces agréments fixent le territoire géographique d'exercice de l'association et les secteurs professionnels concernés par nos actions.

1.5. Le 4^e Plan Santé Travail



Les axes stratégiques définis par le Plan Santé Travail 2021-2025 (PST4)

Le Plan santé au travail 4 (PST 4) a été présenté mardi 14 décembre 2021 pour la période 2021-2025. Il fixe la feuille de route en matière de santé au travail pour les quatre prochaines années, il est le fruit d'un travail de co-construction entre l'État, la Sécurité sociale et tous les organismes de prévention ainsi que les partenaires sociaux. La mise en place de ce Plan National de Santé au Travail (PST) permet d'améliorer considérablement et durablement la santé au travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés du monde du travail.

La primauté de la logique de la prévention par rapport à la logique réparation, la promotion d'une approche positive de la santé, la place majeure du dialogue social autour des conditions de travail ou celle de la prévention de la désinsertion professionnelle et de l'accompagnement des salariés vulnérables restent donc des fondamentaux de la prévention en santé au travail.

Quatre axes d'intervention majeurs y sont définis et développés en objectifs :

1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

- Objectif 1 : Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention
- Objectif 2 : Accorder une priorité aux principaux risques professionnels
- Objectif 3 : Favoriser la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, en particulier sur le plan organisationnel

2

Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle

- la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées
- Objectif 4 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi

3

Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain

- Objectif 5 : Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement)
- Objectif 6 : Anticiper les crises pour mieux gérer et limiter leurs effets dans la durée
- Objectif 7 : Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents

4

Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail

- Objectif 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail
- Objectif 9 : Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention
- Objectif 10 : Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques

1.6. Le Plan Régional de Santé au travail (PRST4) Pays de la Loire



Le PRST4 s'articule autour de trois priorités stratégiques.

Le 30 mars 2022, les membres du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) ont validé officiellement 20 fiches actions structurées autour de trois axes stratégiques :

- 1 Renforcer la prévention primaire sur le lieu de travail et la culture de prévention dans les petites entreprises en ciblant 5 risques prioritaires (risque chimique, troubles musculo-squelettiques, chutes de hauteur et de plain-pied, risque routier et risques psycho-sociaux),
- 2 Développer la prévention de la désinsertion professionnelle en favorisant le maintien en emploi,
- 3 Proposer une approche partagée de la santé en décloisonnant la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale.

Une attention particulière sera aussi portée à certains publics les plus exposés aux accidents du travail.

Enfin et surtout, il conviendra de mettre en œuvre des actions concrètes construites au plus près des besoins des entreprises locales dans le cadre d'un dialogue entre employeurs et représentants du personnel.

C'est dans ce cadre que les 5 axes élaborés par la CMT du GIST ont été proposés pour le projet de service 2025-2030.

Nous pouvons ainsi faire le parallèle entre les priorités stratégiques du PRST 4 et les axes du projet de service du GIST :

- Les attentes du PRST en matière de développement de la prévention de la désinsertion professionnelle et l'axe PDP du GIST
- Le renforcement de la prévention primaire et les axes « Intérimaires et substances dangereuses », « Risques chaleur et UV » et « Prévention des RPS versus TMS », issus également de réalités locales.

Enfin, le GIST mettra en œuvre un projet de « veille sanitaire et santé travail » en parallèle de son projet de service.

Nos objectifs :

- Développer une dynamique collective de montée en compétences autour des enjeux émergents de santé ;
- Identifier les interactions entre santé publique et santé au travail ;
- Être un acteur en prévention des risques sanitaires sur notre territoire géographique ;
- Être à jour des nouvelles données réglementaires et scientifiques ;
- Mettre à jour les connaissances en lien avec les priorités nationales de santé publique ;
- Déployer des actions concrètes et cohérentes auprès des entreprises adhérentes et des réalités locales de santé ;

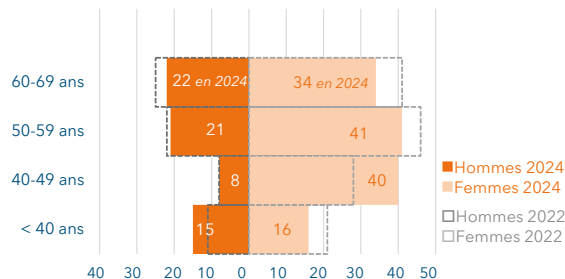
1.7. Le contexte des médecins du travail en Pays de la Loire

➤ 200 médecins exercent dans un SPSTI en 2024... ... des praticiens dont la pyramide des âges s'est rajeunie en deux ans

Fig1. Pyramide des âges des médecins⁽¹⁾ exerçant en SPSTI

Pays de la Loire, septembre 2022 et avril 2024

Effectifs par tranche d'âge⁽¹⁾ et par sexe



source : Observatoire Régional de la santé Pays de La Loire

Lecture :

- Selon les données enregistrées dans le RPPS, 197 médecins âgés de moins de 70 ans exercent dans un SPSTI de la région Pays de la Loire en avril 2024 (202 en septembre 2022).
- La pyramide des âges de ces professionnels s'est rajeunie en deux ans : la part des praticiens âgés de moins de 50 ans est passée de 34 % (en septembre 2022) à 40 % (en avril 2024).

Source : RPPS - situations au 30 avril 2024 et au 30 septembre 2022.

Exploitation : ORS Pays de la Loire.

Champ : médecins de moins de 70 ans ayant déclaré, au Conseil de l'Ordre des médecins, être qualifiés en médecine du travail ou en médecine générale et exercer dans un SPSTI.

(1) Hors médecins de 70 ans et plus. Âge au 30 avril 2024 (respectivement au 30 septembre 2022).

**Moyenne d'âge des médecins
au GIST : 49,6**

Le GIST n'échappe pas au contexte général du temps médical comme dans le reste de la région Pays de la Loire.

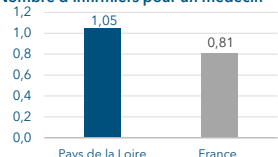
Avec 12,8 Equivalent Temps plein pour 15 médecins en personne physique, nous avons une répartition compliquée entre les trois centres du GIST et son annexe.

➤ Des praticiens qui délèguent 40 % des visites aux infirmiers

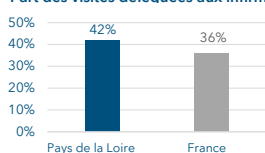
Fig3. Coopérations et délégations au sein des équipes pluridisciplinaires de santé au travail des SPSTI

Pays de la Loire, France, 2022

Nombre d'infirmiers pour un médecin⁽¹⁾ (en ETP⁽²⁾)



Part des visites déléguées aux infirmiers (%)



Lecture : Dans les SPSTI des Pays de la Loire, on dénombre, en 2022, 1,1 infirmiers pour un médecin, en ETP (vs 0,8 au plan national).

42 % des visites qui y sont réalisées ont été déléguées aux infirmiers (vs 36 % au plan national).

Source : Enquête annuelle auprès des SPST (DGT) [2] - Exploitation : ORS Pays de la Loire.

Champ : SPSTI (Service de prévention et de santé au travail interentreprises).

(1) médecins du travail et médecins collaborateurs (hors internes) | (2) Nombre en équivalent temps plein (ETP).

La délégation aux IDEST s'est affirmée comme une solution au suivi individuel périodique des SIR et à la délégation de certaines visites de reprise.

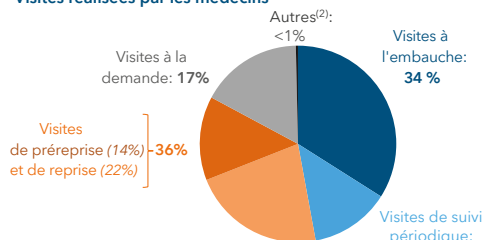
En 2024, 45,82 % des visites ont été déléguées aux IDEST par les Médecins du Travail du GIST.

➤ Un tiers des visites réalisées par les médecins des SPSTI sont organisées dans le cadre de la reprise du travail après un arrêt

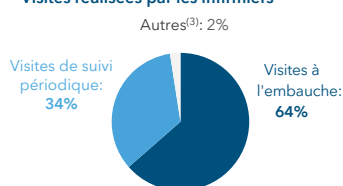
Fig4. Répartition des visites réalisées dans les SPSTI selon leur type et contexte de réalisation⁽¹⁾

Pays de la Loire, France, 2022

Visites réalisées par les médecins



Visites réalisées par les infirmiers



Les données 2024 du GIST indiquent que nos IDEST ont réalisé :

- 80,54 % des visites d'information et de prévention initiale ;
- 86,12 % des visites d'information de prévention périodique ;
- 100 % des visites intermédiaire SIR et 89,97 % des visites de mi-carrière.

Nos protocoles de délégations sont bien en place. En outre, 10 % des visites de reprises sont également assurées par nos IDEST.

1.8. La SPEC 2217

Le référentiel de certification décrit les exigences relatives à la réalisation de l'ensemble de l'offre de services, définie par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022.

La SPEC permet de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés et leurs représentants) et contribue au progrès de la prévention primaire et de la culture de prévention.

L'article 11 de la loi du 2 Août 2021 (art. L.4622-9-3 du code du travail) établit une obligation de certification pour l'ensemble des SPSTI, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation, à l'aide du référentiel métier AFNOR SPEC 2217, sur :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- La gestion financière, la tarification et son évolution ;
- La conformité du traitement des données personnelles du RGPD ;
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L.4624-8-2 du code du travail.

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.



Mise en place du COPIL Qualité

Pour honorer notre mission tout en restant fidèles à nos valeurs, nous nous engageons dans une amélioration continue de notre système Qualité.

La norme AFNOR SPEC 2217 demeure notre référence constante pour ce processus d'amélioration.

Dans cette optique, un Comité de Pilotage Qualité a été constitué en 2025.

Ses objectifs incluent :

- Suivre le progrès du projet de certification
- Établir des procédures harmonisées
- Mettre en place et surveiller les indicateurs de qualité

Le GIST a obtenu la certification AFNOR SPEC 2217 niveau 1 le 15 juillet 2025



Présentation du GIST et des entreprises adhérentes



2.1. Les centres du GIST

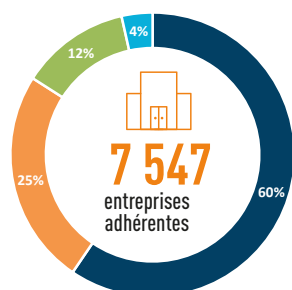
Les centres



 **02 40 22 52 42** | gist44.fr | contact@gist44.fr

2.2. Les entreprises adhérentes et leur secteur d'activité

Chiffres issus du rapport d'activité 2024



● 0 à 3 salariés ● 11 à 49 salariés
● 4 à 10 salariés ● de 50 salariés et plus



81 986
salariés suivis
avec intérimaires et saisonniers

2.3. Les adhérents par activité

Chiffres issus du rapport d'activité 2024

	Adhérents (Hors Saisonniers & Intérimaires)	Nombre de salariés (Hors Saisonniers & 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	72 236

2.4. Les différents salariés suivis

Chiffres issus du rapport d'activité 2024

Secteur

	Adhérents (avec Saisonniers & 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	44 425
TOTAL	8 732	81 986

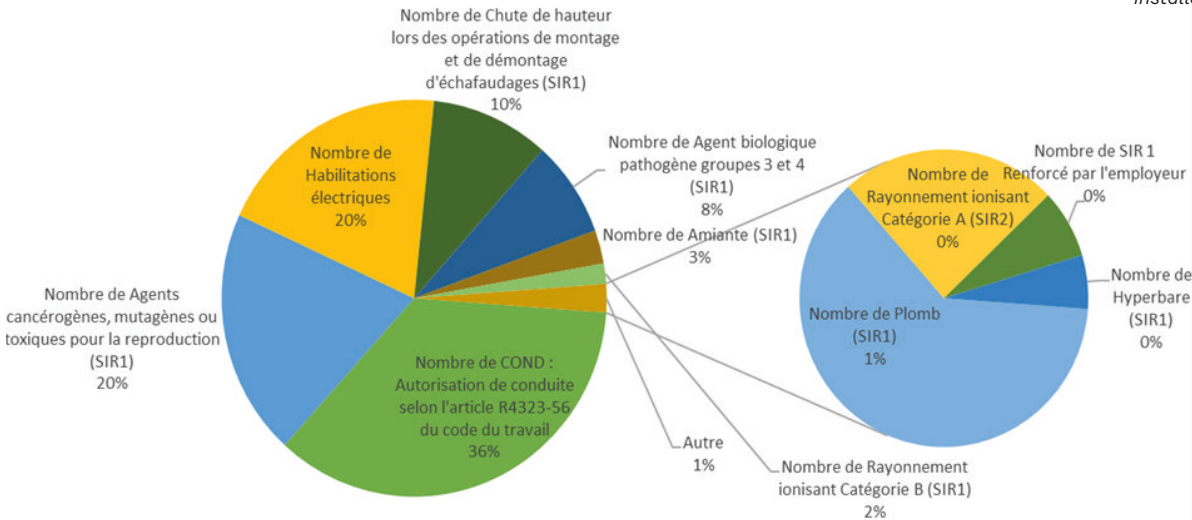
	Salariés en intérim	Salariés apprentis
Blain	240	222
La Baule	231	939
Pont-Château	932	660
Saint-Nazaire	7 528	1235
TOTAL	8 931	3 056

Type de contrat

	Nombre d'adhérents	Nombre de salariés	Nombre d'adhérents avec saisonniers	Nombre de salariés intérimaires	Nombre de salariés apprentis
Adhérent	6 787	62 994	17	30	2 984
Aide à la personne	117	2 694	0	0	30
Collectivité	4	6	0	0	0
Entreprise étrangère	118	1 534	3	52	0
Fonction publique territoriale	23	2 435	1	0	13
Fonction publique territoriale saisonnier	7	5	3	0	0
Hors Loire-Atlantique	491	2 568	0	4	26
Sous - Total	7 547	72 236	24	86	3 053
Intérimaire	93	8 931	5	8 844	1
Saisonnier	1 092	819	798	1	2
TOTAL	8 732	81 986	800	8 931	3 056

2.5. L'exposition professionnelle déclarée des salariés suivis

Risques (SIR) déclarés en 2025 par les employeurs



2.6. Les salariés avec un suivi INB*

*Installations Nucléaires de Base



2.7. Les équipes de prévention et de santé au travail et les fonctions support

Chiffres issus du rapport d'activité 2024



Collaborateurs



Médecins du travail

dont 3 collaborateurs médecins



**Ingénieurs et techniciens
du pôle Prévention**

- 1 responsable du pôle Prévention,
- 3 ergonomes (dont une psychologue)
- 1 chargée de mission santé sécurité
- 2 hygiénistes du travail dont 1 chimiste
- 2 conseillères en prévention
- 8 techniciennes hygiène-sécurité
- 1 assistante sociale
- 1 chargée de maintien en emploi



Centres médicaux



Assistantes médicales

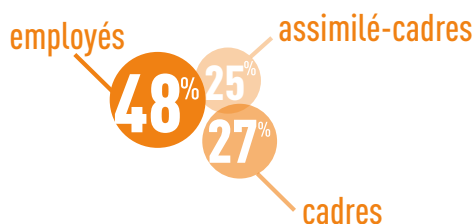
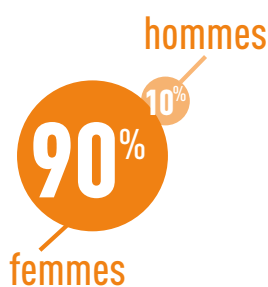


personnels « support »

- 1 directeur
- 1 assistante de direction
- 1 responsable des ressources humaines
- 1 responsable financière
- 2 comptables
- 1 assistante comptable
- 1 technicien des services généraux
- 1 coordinatrice médicale
- 1 assistante à la coordination médicale
- 1 animateur qualité
- 1 chargé de communication
- 1 assistante chargée de communication en alternance



Assistantes accueil et administrative



Sur l'année 2024, nous avons recruté de nouveaux collaborateurs pour renforcer nos effectifs et pour remplacer des collaborateurs ayant quitté leur fonction :

- 2 médecins collaborateurs
- 1 médecin du travail
- 4 infirmières santé-travail
- 2 assistantes médicales
- 1 assistante accueil et administrative
- 1 assistante chargée de communication
- 2 comptables
- 1 ergonome / psychologue du travail
- 1 hygiéniste du travail / ingénieur en risques chimiques

2.8. La cartographie des outils du GIST



Catalogue d'ateliers et de sensibilisations

Aide au DUERP, RPS, ergonomie, addictions...

Plus de 20 ateliers et sensibilisations proposées



Outils Mon Document Unique et Mon Approche Prévention

Faciliter vos diagnostics et l'élaboration de votre DUERP



Ageval

Suivi des indicateurs et des procédures de qualité - Enquêtes



Newsletters mensuelles

Actualités, réglementations, planning des ateliers

10 000 abonnés

1 news mensuelle



Linkedin

Actualités, réglementations, planning des ateliers

903 abonnés

2 posts/semaine



Site web

Refondu totalement en 2024, on y trouve : des articles, l'offre socle en détail, les documents officiels, les fiches conseils, les dépliants, le catalogue de sensibilisations, etc.

5 000 visites mensuelles (moyenne 2025)



Intranet

Pour la vie interne du GIST.

Permet aux collaborateurs d'accéder à des fiches pratiques, trombinoscope, manuels, articles...



Documents et fiches-conseils prévention

Disponibles en téléchargement sur notre site web

Plus de 30 fiches disponibles



E-learning pour les employeurs et les salariés

Découvrez les modules d'apprentissages d'Afometra

28 657 vues en 2025



Espace adhérent

pour effectuer votre déclaration annuelle en ligne, mettre à jour vos informations administratives, gérer la liste de vos salariés, imprimer vos factures ou consulter les rendez-vous médicaux.





**Synthèse du projet
de service
2021 - 2024**



3.1. Les 6 axes du projet de service 2021-2024

Salariés désignés compétents (SDC)

1. Il s'agit d'une obligation réglementaire.
2. Ce sont des interlocuteurs à privilégier pour amorcer une démarche de prévention primaire.
3. Selon l'enquête adhérents de 2019, 32 % des adhérents disposent d'un SDC (52 % dans les entreprises de 4 à 10 salariés ; 57 % dans la santé & social) ; 47 % des employeurs et 70 % des salariés souhaitent de l'information sur les SDC.
4. Le sujet SDC a été amorcé par le PRST3 des Pays de la Loire. Le groupe de travail existe déjà.
5. La crise Covid a nécessité de bien communiquer sur le « référent Covid ».

Pratiques addictives

1. Les médecins du travail alertent régulièrement sur cette donnée majeure dans le bassin économique du GIST (alcool, drogues, substances psychoactives...).
2. Ce thème a été choisi par la CMT pour une journée d'action spécifique en direction des adhérents.
3. Un groupe de travail du GIST réfléchit déjà pour un plan d'action sur le sujet.
4. La crise Covid a certainement amplifié la problématique dans les entreprises (confinement, activité partielle, télétravail contraint, perspectives économiques sombres, crise sanitaire et sociale qui persiste...).

Ergonomie et RPS

1. 1^{ère} attente des adhérents employeurs et salariés du GIST pour 68 % (enquête juin 2019).
2. Attente à 93 % chez les employeurs de la santé et du social.
3. Attente à 77 % chez les salariés de l'industrie.
4. Parmi les dangers identifiés ; RPS et travail sur écran dans les bureaux ; manutention en industrie ; manutention et chutes en BTP ; RPS et postures en santé & social.; manutention et posture dans les commerces.
5. Rapport ORS sur les MCP en Pays de la Loire : Les pathologies les plus fréquentes sont les affections de l'appareil locomoteur, les TMS, la souffrance psychique.
6. 50 % des AT dans les Pays de la Loire sont dus à des mouvements d'objets ou de personnes.
7. 40 % des demandes des adhérents portent sur des problématiques ergonomiques et RPS.
8. La crise Covid a favorisé le télétravail, le réaménagement des espaces de travail, et généré des RPS.

Secteur sanitaire & médico-social

1. 391 adhérents du GIST sont rattachés au comité technique national Q de la CNAMTS. Ils représentent 8 930 salariés.
2. Concernant les accidents du travail, le taux de fréquence moyen est de 24 et le taux de gravité moyen est de 1,75.
3. L'ancienneté moyenne des travailleurs sociaux est de 15 ans.
4. 52 % des FE ont été réalisées.
5. 90 % des entreprises ont -50 salariés, 76 % ont -20 salariés, et 64 % ont -10 salariés.
6. Le secteur de la santé et du social est particulièrement en demande. Il représente 10% des adhérents et 16 % des salariés suivis (9.900 salariés). En faisant abstraction des TPE (1 à 3 salariés), il reste 273 entreprises et 9 400 salariés. Ce secteur est demandeur à 50 % de E-learning et d'ateliers.
7. Le GIST pourrait programmer des sensibilisations ou PRAP petite enfance. Nous pourrions nous doter de « combinaisons de simulation au vieillissement » pour animer des ateliers de sensibilisation.

Radon

1. Le radon reste la 1^{ère} source d'exposition aux rayonnements ionisants pour la population française.
2. Un décret du 4 juin 2018 abaisse le seuil de gestion à 300 Bq/m³, et élargit la surveillance des établissements recevant du public.
3. 4 000 adhérents sont en catégorie III ; plus de 40 % des bâtiments situés dans le bassin économique de Saint-Nazaire pourraient dépasser 300 Bq/m³. 600 adhérents (3 400 salariés) pourraient être directement concernés par cette exposition au radon.
4. Un à deux dosimètres sont à prévoir.

Secteur du nettoyage

1. 88 adhérents représentent ce secteur d'activité (1 622 salariés avec les saisonniers et l'intérim).
2. Concernant les accidents du travail, le taux de fréquence moyen est de 32 et le taux de gravité moyen est de 3,1.
3. L'ancienneté moyenne des travailleurs est de 20 ans.
4. 48 % des FE ont été réalisées par le GIST.
5. 99 % des sociétés ont -50 salariés, 86 % ont -20 salariés, et 74 % ont -10 salariés.
6. Nous faisons l'hypothèse que dans ces petites entreprises, la connaissance des risques et de l'ergonomie est faible.

3.2. Bilan du projet de service 2021-2024

Le projet de service 2021-2024, validé par le conseil d'administration le 17 décembre 2020, a fait l'objet d'un suivi régulier en CMT. Ce projet comprend 6 axes et 43 actions. **Fin 2024, le taux de réalisation global des actions atteint 87 %.**

Objectifs atteints

		% réalisation			
		Réalisé	En cours	Non réalisé	
1.1	Axe 1 - SALARIÉS DÉSIGNÉS COMPÉTENTS (SDC)				89 %
1.1.1	Sensibilisation des équipes pluridisciplinaires du GIST au SDC	x			100 %
1.1.2	Réalisation d'un état des lieux sur les actions SDC réalisées au GIST	x			100 %
1.1.3	Information auprès des adhérents sur le SDC	x			100 %
1.1.4	Création d'un atelier thématique SDC à destination des adhérents et sensibilisation à la démarche	x			100 %
1.1.5	Intégrer les sensibilisations aux ateliers DUERP réalisées mensuellement	x			100 %
1.1.6	Elaboration d'un livret SDC à transmettre aux adhérents	x			100 %
1.1.7	Intégrer le groupe régional SDC	x			100 %
1.1.8	Communiquer en interne sur le SDC et intégrer cette information dans le livret d'accueil	x			%
1.1.9	Faire vivre le réseau SDC		x		%
2.1	Axe 2 - LES PRATIQUES ADDICTIVES				100 %
2.1.1	Réaliser des sensibilisations auprès des structures d'addictologie à la santé au travail	x			100 %
2.1.3a	Formation des professionnels médicaux au sevrage tabagique	X			100 %
2.1.3b	Création d'un questionnaire à destination des employeurs afin de définir leurs besoins concernant les addictions	X			100 %
2.1.4	Intégrer une THS dans le groupe de travail	X			100 %
2.1.5a	Création d'une sensibilisation sur les addictions à destination des employeurs	X			100 %
2.1.5b	Création d'une sensibilisation sur les addictions à destination des salariés	X			100 %
2.1.5c	Elaboration de fiches conseils	X			100 %
2.1.6	Intégrer les addictions aux fiches entreprises	X			100 %
2.1.7	Création de partenariats locaux avec les acteurs du territoire (CLSI : Contrat Local de Santé Intercommunal)	X			100 %
3.1	Axe 3 - TMS/RPS				75 %
3.1.1	Elaboration d'un support qui établit un lien entre les TMS et RPS (reprenant le travail du sous groupe TMS Game)			x	0 %
3.1.2	Intégrer le groupe régional Présance sur les TMS/RPS	x			100 %
3.1.3	Elaboration de fiches-outils avec le groupe régional (ex : suicide en milieu de travail, etc...)	x			100 %
3.1.4	Elaboration d'un support RPS sur les agissements sexistes et harcèlement sexuel	x			100 %
3.1.5	Elaboration d'un support sur les RPS plus général	x			100 %
3.1.6	Animation du support RPS auprès d'entreprises cibles	x			100 %
3.1.7	Sensibiliser et diffuser les supports auprès des collaborateurs relais les différents supports	x	x		100 %
3.1.8	Organisation d'une journée thématique avec différents ateliers proposées autour du sujet TMS/RPS			x	%
4.1	Axe 4 - SECTEUR SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL				75 %
4.1.1	Sensibiliser les équipes pluridisciplinaires à la mobilité dans les EHPAD et les entreprises de services à la personne pour accompagner au mieux les adhérents dans leur démarche de prévention	x			100 %
4.1.3	Elaboration d'une sensibilisation à destination des employeurs	x			100 %
4.1.4	Sensibilisation à porter au sein des EHPAD cibles et entreprises de services à la personne (sinistralité, actualité, mise en situation avec matériels à dispo)	x			100 %
4.1.5	Mettre en place une offre de formation PRAP 2S auprès des EHPAD et entreprises de services à la personnes			x	0 %
5.1	Axe 5 - RADON				100 %
5.1.1	Accompagner les employeurs dans leur démarche d'évaluation du risque radon pour les adhérents situé en catégorie 3 soit 1290 adhérents cibles dont 5163 salariés	x			100 %
5.1.2	Elaboration de supports de sensibilisation et de questionnaires à destination des entreprises cibles sur le risque radon et la démarche du projet	x			100 %
5.1.3	Réaliser un état des lieux et définir la pertinence des mesures à réaliser	x			100 %
5.1.4	Réaliser une campagne de mesurage pour les entreprises cibles et analyser les résultats	x			100 %
5.1.6	Informers les adhérents sur les résultats via des visites ou appels et transmettre les conseils de prévention associés	x			100 %
5.1.7	Intégrer le groupe régional PRST4 pour suivre l'évolution du risque radon et travailler sur de nouvelles sensibilisations	x			100 %
5.1.8	Réaliser des campagnes de sensibilisations tous les ans sous forme d'aide à l'évaluation du risque radon	x			100 %
6.1	Axe 6 - NETTOYAGE INDUSTRIEL				83 %
6.1.1	Réaliser une évaluation du risque chimique auprès des entreprises de nettoyages industriels	X			100 %
6.1.2	Réaliser d'une étude sur les activités de nettoyage industriel à bord de bateau en prévention primaire	X			100 %
6.1.3	Elaboration d'un questionnaire évaluant les connaissances des salariés sur le risque chimique de leur métier à destinations des salariés concernés	X			100 %
6.1.4	Restitution des résultats aux entreprises cibles via une présentation PPT et plaquettes	X			100 %
6.1.5	Elaboration d'une fiche type pouvant être utilisée par les préventeurs comme aide au repérage des risques			X	0 %
6.1.6	Elaboration d'une sensibilisation au risque chimique à destination des entreprises du secteur du nettoyage industriel	X			100 %

Taux de réalisation du projet **87 %**



Les fondements du SPSTI pour le projet de service 2025-2030



4.1. Général

L'élaboration du nouveau projet de service s'inscrit dans un contexte régional et local en pleine évolution, marqué par des enjeux de santé publique, de sécurité au travail et de préservation de la qualité de vie des travailleurs.

Le précédent projet prenant fin en 2025 et afin d'assurer la continuité et la pérennité des actions, le nouveau projet se structure autour de 5 axes prioritaires qui répondent directement aux besoins du territoire.

L'ensemble de ce projet repose sur une forte collaboration avec les ressources du GIST, ses experts et les équipes pluridisciplinaires, dont les compétences et l'expertise permettront de nourrir chaque action d'une approche scientifique et de garantir la mise en place de solutions efficaces et adaptées aux spécificités des entreprises avec un impact tangible sur la santé des travailleurs.

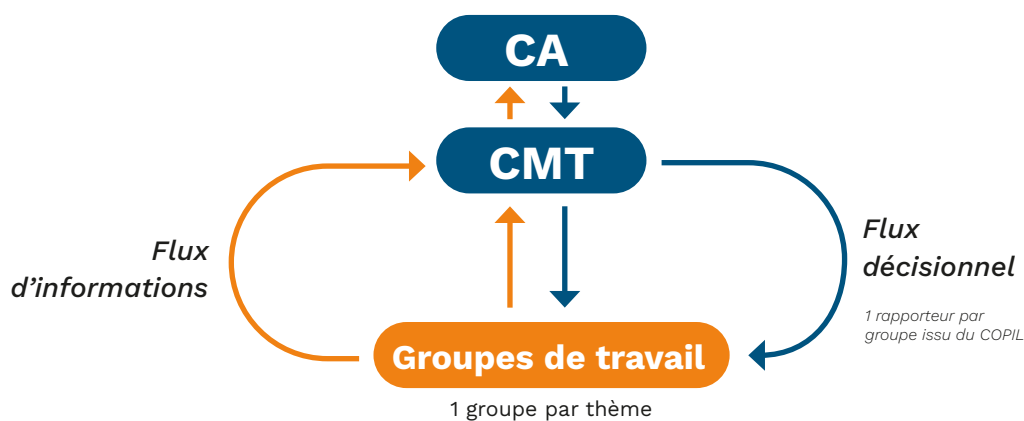


4.2. Élaboration du projet de service

Le projet de service 2025-2030 a été élaboré par la Commission Médico-Technique (CMT) du GIST de juin 2025 à décembre 2025.

Le projet de service a été validé par le conseil d'administration lors de la réunion du 16 décembre 2025 et a reçu un avis favorable de la commission de contrôle le 16 décembre 2025.

Schéma de principe de la méthode d'élaboration du projet de service :



Le contenu de ce projet de service et les actions qui seront mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire du GIST tiennent compte :

- des particularités liées aux risques des entreprises adhérentes au GIST,
- de l'environnement particulier de notre territoire de Loire-Atlantique ;
- de populations « ciblées » (seniors, nouveaux embauchés, apprentis...) ;
- du PST4 et du PRST4 ;
- de la loi du 2 août 2021 ;
- du bilan du précédent projet de service ;
- des remontées du terrain.

Durant le projet de service 2025-2030, l'avancement des priorités du service sera suivi par des référents issus de la CMT. Un bilan d'étape sera présenté chaque année à la CMT, au CA et à la CC.

La CMT a ensuite lancé un appel à candidature auprès des salariés du GIST pour constituer 5 groupes de travail, un par axe. Chaque groupe se réunira à minima une fois pour définir les objectifs et les actions de chaque axe. Les premières réunions ont débuté en septembre 2025.

Étapes



La CMT identifie des problématiques à partir d'un support, de travaux, d'un état des lieux... Elle identifie les groupes métiers et les pilotes potentiels du groupe.

Les pilotes produisent des réponses sous forme de fiches action. Ces fiches action sont transmises aux groupes de travail pluridisciplinaires.

Les fiches action sont synthétisées par les groupes de travail pluridisciplinaires puis transmises à la CMT.

La CMT consolide ces fiches action et les intègre ou non dans le projet de service.

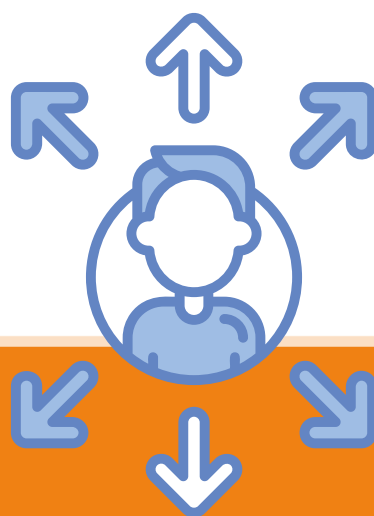


Le nouveau projet de service 2025-2030



Le projet pluriannuel de service du GIST pour la période 2025-2030 ambitionne de renforcer la prévention des risques professionnels, d'adapter les actions aux évolutions du territoire et de répondre aux enjeux de santé au travail dans un contexte en constante mutation. Ce projet se veut ambitieux en matière de sécurité, de bien-être des travailleurs et de pérennité des actions menées sur le long terme.

Ce projet se construit en réponse aux spécificités régionales et locales, à l'évolution des activités économiques, ainsi qu'à l'analyse des données récentes en matière d'accidentologie et de santé au travail. Les priorités ont été définies en collaboration avec les acteurs du territoire, en prenant en compte les besoins spécifiques des secteurs d'activité, les évolutions démographiques et les nouvelles données sanitaires et environnementales.



5 grands axes ont été définis

- Axe 1** La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
- Axe 2** Intérimaires et substances dangereuses
- Axe 3** Risques psychosociaux vs troubles musculo-squelettiques
- Axe 4** Les addictions
- Axe 5** Chaleur et Ultra Violets



La CMT a ensuite lancé un appel à candidature auprès des salariés du GIST pour constituer 5 groupes de travail, un par axe.

Chaque groupe se réunira à minima une fois pour définir les objectifs et les actions de chaque axe. Les premières réunions ont débuté en septembre 2025.

Les membres des groupes de travail :

AXE 1 La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)	AXE 2 Intérimaires et substances dangereuses	AXE 3 Risques psychosociaux (RPS) vs troubles musculo-squelettiques (TMS)
Médecins du travail Dr Anne Guilbaud Dr Juliette Lizak	Médecins du travail Dr Florence Branger Dr Sophie Clouet	Médecins du travail Dr Virginie Le Guen
IDEST : Laura Clément	IDEST :	IDEST : Julie ORAIN
IPRP : Vincent Maudhuizon : coordonnateur de la cellule PDP	IPRP : Gael Gervais : Chimiste Claudine Dupont : Hygiéniste	IPRP : Mathilde De Lavenne : Ergo/psychologue Paul Cauchon Jean : Ergonome Vincent Maudhuizon : Ergonome Martin Pithois : Alternant psycho/ergonome
Cellule PDP : Assistante sociale : Charlotte Leroux Chargée maintien en emploi : Caroline Grignon	THS : Carine Bourmeau	THS : Marlène Coupé Céline Renaudineau Assistante Médicale Anne-Cécile Foucher

AXE 4 Les addictions	AXE 5 Chaleur et UltraViolets
Médecins du travail Dr Fanny Le Bert Dr Meriem Bouzid	Médecins du travail Dr Clémence Derache Dr Virginie Le Guen
IDEST : Isabelle Godet Johanna Oger Laureen Vien	IDEST : Anne Sophie Fonteneau Valentine Dangy Mathilde Pouzet
IPRP :	IPRP : Nolwenn Legrais
THS : Carine Bourmeau Audrey Loiseau	THS : Séverine Muller
Administratif :	Administratif :

La prévention de la désinsertion professionnelle



Objectifs

- Améliorer la détection précoce et l'accompagnement des salariés à risque de désinsertion professionnelle
- Renforcer la prévention primaire à travers des actions de sensibilisation et des partenariats locaux
- Développer les compétences internes et harmoniser les pratiques à l'échelle locale et régionale



Équipe

Pilotes : Vincent MAUDHUIZON, Dr Anne GUILBAUD

Contributeurs : Dr Juliette LIZAK, Charlotte LE ROUX, Caroline GRIGNON, Laura CLEMENT



Actions

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
- 1.2 | Mise en conformité RGPD
- 1.3 | Intégration du GIST dans l'étude multicentrique (01/04/2025 au 31/03/2026) et travail sur la saisie des données
- 1.4 | Signature de la convention de recherche
- 1.5 | Travail sur le recueil de données
- 1.6 | Comité d'éthique et démarche CNIL
- 1.7 | Extraction des données
- 1.8 | Analyse des données et restitution des résultats
- 1.9 | Déploiement de l'indice selon le calendrier national
- 1.10 | Analyse des données annuelles

2 Renforcer et poursuivre le déploiement des actions de la cellule

- 2.1 | Etat des lieux de l'activité de la cellule PDP
- 2.2 | Renforcer et poursuivre les actions réalisées par la cellule PDP sur le suivi individuel
- 2.3 | Elaborer et mettre en œuvre des actions collectives (sensibilisations/ateliers) sur les sujets de la PDP
- 2.4 | Informer/sensibiliser les collaborateurs du GIST sur les sujets PDP (veille réglementaire, nouveaux outils, actualité...)
- 2.5 | Evaluer l'impact des actions PDP

3 Partenariats, formation et diffusion des supports de communication existants

- 3.1 | Pérenniser les partenariats initiés avec la cellule PDP
- 3.2 | Poursuivre le maillage territorial avec les partenaires
- 3.3 | Mise à disposition du guide PDP à destination des membres du CSE
- 3.4 | Initier un groupe de référents SPSTI en région et partager sur les échanges de pratiques
- 3.5 | Contractualiser avec des partenaires régionaux sur la mise en place d'actions pérennes
- 3.6 | Renforcer les compétences et l'expertise de la cellule PDP
- 3.7 | Partage /échanges de pratiques par métier



Objectifs

- Intégrer les expositions aux substances dangereuses des intérimaires dans les démarches de prévention de l'entreprise et de l'agence intérimaire
- Renforcer la collaboration locale et régionale
- 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



Équipe

Pilotes : Gaël GERVAIS, Dr Florence BRANGER, Dr Sophie CLOUET
Contributeurs : Claudine Dupont, Carine Bourmeau



Actions

1 Exposition des intérimaires aux substances dangereuses (CMR, ACD, fumées de soudage, solvants...)

- 1.1 | Recenser les entreprises utilisatrices d'intérimaires et les agences d'intérim (93) employant des intérimaires suivis au GIST (+8000 intérimaires)
- 1.2 | Etat des lieux auprès des entreprises utilisatrices pour identifier les spécificités de population intérimaire, postes à risques et les co-activités
- 1.3 | Cartographier les populations d'intérimaires sur le bassin, les activités et les expositions aux ACD
- 1.4 | Définir les leviers d'actions ETT, EU et salariés intérimaires
- 1.5 | Co-construction d'un parcours santé-travail intérimaire et substances dangereuses avec le FASTT et l'animer annuellement
- 1.6 | Organiser des réunions d'informations à destination des ETT et EU et mettre à disposition des supports de communication (kits intérimaires)
- 1.7 | Accompagner les EU cibles (suite état de lieux) dans l'évaluation du risque (mesurage et mise en œuvre d'un plan d'actions)

2 Information et aide à la déclaration des salariés exposés aux Agents Chimiques Dangereux (ACD)

- 2.1 | Définir les outils à proposer aux EU et ETT à court terme et à long terme
- 2.2 | Elaboration d'un guide pratique sur la déclaration d'exposition à destination des EU et ETT
- 2.3 | Réaliser des réunions d'information auprès des entreprises utilisatrices - aide à la déclaration des salariés exposés
- 2.4 | Intégration des expositions individuelles aux ACD dans le logiciel métier pour mise à disposition des professionnels
- 2.5 | Réaliser des suivis annuels des intérimaires par activité et exposition aux ACD et mise en œuvre d'actions de prévention
- 2.6 | Test sur l'outil TOXILIST destiné à accompagner les professionnels de santé et les préventeurs dans l'identification des ACD et les moyens de prévention associés
- 2.7 | Si validation, déploiement de l'outil aux collaborateurs du GIST et formation à l'utilisation de TOXILIST

Risques psychosociaux (RPS) vs troubles musculo-squelettiques (TMS)



Objectifs

- Favoriser la prévention primaire des TMS et des RPS
- Poursuivre et renforcer nos actions d'accompagnement et de communication à destination des salariés
- Construire et faire connaître l'accompagnement du GIST aux dirigeants



Équipe

Pilotes : Mathilde DE LAVENNE, Paul CAUCHON-JEAN

Contributeurs : Dr Virginie LE GUEN, Julie ORAIN, Vincent MAUDHUIZON, Martin PI-THOIS, Marlène COUPÉ, Céline RENAUDINEAU, Anne-Cécile FOUCHER



Actions

1 Favoriser la prévention primaire des TMS et RPS

- 1.1 | Faire un état des lieux des idées reçues en ergonomie et en psychologie du travail
- 1.2 | Créer un quizz déconstruisant les idées reçues
- 1.3 | Participer aux parcours nouveaux arrivants
- 1.4 | Identifier des retours d'interventions pertinentes à présenter
- 1.5 | Participer aux réunions métiers
- 1.6 | Faire l'état des lieux des pratiques de la répartition des études de poste
- 1.7 | Créer un groupe de travail interne pluridisciplinaire
- 1.8 | Créer un logigramme de répartition des études de poste
- 1.9 | Déploiement du logigramme
- 1.10 | Retravailler les fiches des champs d'actions ergonomes / psychologue

2 Poursuivre et renforcer nos actions d'accompagnement et de communication à destination des salariés

- 2.1 | Faire un état des lieux des besoins en supports de communication
- 2.2 | Répondre aux besoins identifiés
- 2.3 | Actualiser les sensibilisations existantes
- 2.4 | Construire un module ludique de sensibilisation sur les TMS et RPS
- 2.4 | Informer/sensibiliser les collaborateurs du GIST sur les sujets PDP (veille réglementaire, nouveaux outils, actualité...)
- 2.5 | Déployer ce module
- 2.7 | Faire un état des lieux sur les besoins liés aux RPS dans le DUERP
- 2.8 | Intégrer le sujet des RPS dans l'atelier DUERP existant

3 Construire et faire connaître l'accompagnement du GIST aux dirigeants

- 3.1 | Faire un état des lieux des besoins et/ou diagnostics de la santé du dirigeant
- 3.2 | Mener une étude comparative des dispositifs existants d'évaluation et de prise en charge de la santé du dirigeant
- 3.3 | Déploiement de la solution retenue (communication, animation)
- 3.4 | Création et diffusion d'une offre adaptée santé du dirigeant
- 3.5 | Poursuivre le déploiement des sensibilisations et ateliers inter/intra entreprises



Objectifs

- Poursuivre la sensibilisation auprès des employeurs
- Développer une sensibilisation pour cibler le secteur de l'intérim
- Poursuivre la sensibilisation des salariés dont les dirigeants ont été formés
- Actualiser et développer les supports de communication
- Développer un protocole de gestion en interne des troubles du comportement
- Organiser une journée / demi - journée de prévention en addiction au sein du GIST
- Développer l'offre socle conformément aux recommandations de juin 2025 de l'HAS
- Développer les compétences des professionnels du groupe
- Sensibiliser/former les professionnels du GIST



Équipe

Pilotes : Dr Fanny LE BERT, Carine BOURMEAU

Contributeurs : Isabelle GODET, Johanna OGER, Laureen VIEN, Audrey LOISEAU, Dr Meriem BOUZID



Actions

1 Coordination du projet

- 1.1 | Constitution de l'équipe
- 1.2 | Analyse de la situation et caractérisation des cibles du territoire
- 1.3 | Elaboration du projet de service (objectifs, besoins financiers et humains)

2 Sensibiliser les employeurs aux pratiques addictives sessions intra et interentreprises

- 2.1 | Création d'articles / newsletters pour promouvoir les ateliers
- 2.2 | Animation des ateliers interentreprises
- 2.3 | Actualisation des supports (veille réglementaire, modernisation des animations)

3 Sensibiliser les salariés aux pratiques addictives en entreprise.

- 3.1 | Mettre à jour le Power Point tabac
- 3.2 | Faire la liste des entreprises ayant participé aux ateliers
- 3.3 | Solliciter les employeurs pour organiser les sensibilisations
- 3.4 | Animer les sensibilisations au sein des entreprises

4 Sensibiliser les professionnels du GIST

- 4.1 | Présenter aux salariés du GIST l'atelier « prévention des addictions »
- 4.2 | Présenter aux salariés du GIST la sensibilisation « multi-produits »
- 4.3 | Créer un logigramme pour la gestion des troubles du comportement - Communiquer le logigramme à l'ensemble du personnel
- 4.4 | Présenter aux salariés du GIST la sensibilisation « tabac »
- 4.5 | Former les IDEST du GIST à la prescription des substituts nicotiniques
- 4.6 | Former les IDEST du GIST sur le Repérage Précoce et Intervention Brève (RPIB)

5 Organiser une journée / demi - journée de prévention en addiction

- 5.1 | Prendre contact avec la direction pour évaluer la faisabilité du projet (journée PRESANSE ?) (Journée FASTT ?)

6 Partenariats et formation

- 2.1 | Pérenniser les partenariats initiés avec le groupe CLSI (Contrat Local de Santé Intercommunal)
- 2.2 | Renforcer les compétences et l'expertise du groupe des IPA (Infirmier en Pratique Avancée)



Objectifs

- Favoriser la prévention primaire : sensibiliser et mobiliser les salariés du GIST, organiser les compétences internes, accompagner les employeurs dans leur démarche d'évaluation, sensibiliser les salariés de nos adhérents
- Prévention secondaire / tertiaire : favoriser le dépistage précoce des cancers, Favoriser le suivi médical renforcé cutané, définir le maillage existant et construire un réseau de partenaires extérieurs



Équipe

Pilotes : Dr Clémence DERACHE, Dr Virginie LE GUEN

Contributeurs : Nolwenn LEGRAIS, Séverine MULLER, Anne-Sophie FONTENEAU, Valentine DANGY, Mathilde POUZET



Actions

1 Etat des lieux

- 1.1 | Combien de salariés exposés ? Cibler les secteurs d'activités. NAF, CSP, risques tracés dans notre logiciel
- 1.2 | Faire un point épidémio UV : sinistralité actuelle France, Région
- 1.3 | Faire un point épidémio Chaleur : sinistralité actuelle France, Région
- 1.4 | Définir un référent Chaleur et UV au sein du pôle Prévention
- 1.5 | Définir un référent Chaleur et UV au sein de l'équipe médicale et paramédicale
- 1.6 | Faire un point sur la réglementation des reconnaissances au titre MP des cancers cutanés en Europe et Monde
- 1.7 | Faire un point sur des actions déjà entreprises par SPSTI en France
- 1.8 | Veille bibliographique. Recenser les ressources professionnelles et spécialisées sur le sujet
- 1.9 | Définir l'ambiance thermique chaude

2 Prévention primaire

- 2.1 | Sensibiliser les équipes pluridisciplinaires du GIST au risque chaleur et UV
- 2.2 | Création d'un atelier thématique à destination des adhérents (employeurs/salariés) vs création de fiche conseil
- 2.3 | Créer une plaquette salariés, une fiche conseils salariés
- 2.4 | Créer dans MDP, un encart Fiche Entreprise type : organisationnel, EPC, EPI
- 2.5 | Former et actualiser les médecins au dépistage des cancers cutanés
- 2.6 | Faire un état des lieux au sein du GIST, outils, indicateurs, combien d'employeurs sensibilisés aux risques

3 Prévention secondaire

- 3.1 | Définir un arbre décisionnel employeur : CAT ?
- 3.2 | Définir un arbre décisionnel médecin, guide, sur des aménagements individuels en fonction de l'état de santé

4 Prévention tertiaire

- 4.1 | Développer un partenariat avec omnidoc ou l'hôpital pour avis dermatologique
- 4.2 | Etude interne : recenser les cas sur 4 ou 5 ans en MCP ?

A solid orange circle is positioned to the left of the word "Annexes".

Annexes



Annexe 1

Glossaire des sigles

Annexe 2

Extrait du compte rendu de la CMT du 18/03/2025
Extrait du compte rendu de la CMT du 12/06/2025
Extrait du compte rendu de la CMT du 16/09/2025
Extrait du compte rendu de la CMT du 13/11/2025

Annexe 3

Extrait du PV de la Commission de Contrôle du 16/12/2025

Annexe 4

Extrait du PV du Conseil d'Administration du 16/12/2025

ADMDP	Association Développement Mon Diagnostic Prévention
AG	Assemblée Générale
AMT	Action en Milieu de Travail
APE	Activité Principale Exercée
ASST	Assistante en Santé et Sécurité au Travail
AT	Accident du Travail
CA	Conseil d'Administration
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail
CC	Commission de Contrôle
CMT	Commission MédicoTechnique
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DMST	Dossier Médical en Santé au Travail
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
ETP	Equivalent Temps Plein
FE	Fiche d'Entreprise
HAS	Haute Autorité de Santé
IDEST	Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail
TPE	Très Petites Entreprises
VIP	Visite d'Information et de Prévention
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPRP	Intevenant en Prévention des Risques Professionnels
IRP	Instances Représentatives du Personnels
IST	Infirmier en Santé au travail
MAP	Mon Approche Prévention
MDP	Mon diagnostic Prévention
MDS	Mes données statistiques
MDU	Mon Document Unique
MCP	Maladie à Caractère Professionnel
MDE	Maintien Dans l'Emploi
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
MP	Maladie Professionnelle
OIR	Observatoire de l'Intérim et du Recrutement
OPPBTP	Organisme Professionnel Prévention Bâtiment Travaux Public
PAE	Procédure d'Autorisation d'Exercice
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PRST	Plan Régional Santé au Travail
PST	Plan Santé au Travail (national)
RPIB	Repérage précoce et intervention brève
RPS	Risques PsychoSociaux
SI	Suivi Individuel
SIA	Suivi Individuel Adapté
SIR	Suivi Individuel Renforcé
SIRH	Système d'Information de gestion des Ressources Humaines
SPSTI	Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques

CMT du mardi 18 mars 2025

Membres présents

Pour la direction : M. VAN HAUWAERT

Pour les médecins : Dr BRANGER, Dr GUILBAUD, Dr VILLANT, Dr MENUET, Dr LE GUEN, Dr CLOUET, Dr ROGER (absente), Dr BOUZID.

Pour les infirmières : Mme FORTUN (absente), Mme GODET (absente), Mme OGER, Mme FONTENEAU.

Pour le pôle Prévention : Mme DUPONT, Mme LEGRAIS, Mme GRIGNON (absente), Mme LE ROUX (absente)

Pour les THS : Mme BOURMEAU (absente) , Mme PELHATE

Invité : Yannick FAUVEL

Ordre du jour et extrait

1/ Validation du compte-rendu de la CMT du 25 février 2025

[...]

2/ Informations sur le déroulement de l'audit de certification QUALIANOR : les 3 centres du GIST, réponses aux questions de la CMT

[...]

3/ Présentation et validation du plan de rattrape des Actions en Milieu de Travail au GIST

[...]

4/ Procédure d'élaboration du Projet de Service 2025-2030. Procédure qualité, méthodologie, axes stratégiques, données de santé au travail

Olivier présente le point :

- Des données du GIST anonymisées vont être récoltées et colligées sur plusieurs années (type de salariés suivis, code NAF des adhérents, risques pro, etc. + Orientations issues du PRST 4 + données de santé (CPTS) de la région Loire-atlantique.
- Proposer des thèmes à discuter à la prochaine CMT
- Faire un questionnaire à destination des collaborateurs pour intégrer des projets « intra GIST »
- Les thèmes seront aussi inspirés du PRST 4

5/ Echanges-préparation élections CMT pour octobre 2025

[...]

6/ Autres questions et informations diverses

[...]

CMT du mardi 12 juin 2025

Membres présents

Pour la direction : M. VAN HAUWAERT

Pour les médecins : Dr BRANGER, Dr GUILBAUD, Dr VILLANT, Dr MENUET (absente), Dr LE GUEN (absente), Dr CLOUET, Dr ROGER, Dr BOUZID (absente).

Pour les infirmières : Mme FORTUN, Mme GODET, Mme OGER (absente), Mme FONTENEAU.

Pour le pôle Prévention : Mme DUPONT, Mme LEGRAIS, Mme GRIGNON (absente), Mme LE ROUX

Pour les THS : Mme BOURMEAU, Mme PELHATE

Ordre du jour et extrait

1/ Validation du compte-rendu de la CMT du 18 mars 2025

[...]

2/ Echanges sur les observations du Dr Véronique Mennetrier pour donner suite à nos agréments GIST 2025-2030

[...]

3/ Dépôt agrément Rayonnements Ionisants

[...]

4/ Retour réunion CPOM DREETS Pays de la Loire et présentation des 3 fiches CPOM actualisées

[...]

5/ Méthodologie d'élaboration du Projet de Service 2025-2030 et groupes de travail

Le Powerpoint de la méthodologie Projet de service 2025 – 2030 a été communiqué en amont aux membres. La méthodologie et les 6 thèmes du projet de service sont validés par le CMT.

Cette méthodo a été réalisée avec des données GIST, des données santé régionale PRST 2022, des données intérim et du CPOM.

Les 3 projets CPOM sont intégrés dans le Projet de service, des actions internes peuvent l'être également.

Les groupes de travail rempliront les fiches actions proposées par la direction.

Le bilan du précédent projet 2020 – 2024 et la présentation du GIST seront rédigés par la direction.

Proposition de 3 thèmes supplémentaires aux 3 thèmes CPOM (point 4) :

« Actualité sanitaire santé travail » (groupe de veille réglementaire, recenser les actualités, les partager avec les membres du GIST et les partager avec les adhérents et leurs salariés) Pilote - Dr Villant ?

« Risque Chaleur et UV (travailleurs du BTP) » (référencement dans OMNIDOC) Pilote - Dr Virginie Le Guen ?

« Poursuivre le projet conduite addictive » Pilote - Dr Fanny Le Bert ?

Actions :

- Définir un animateur par groupe et un rapporteur à la CMT.
- Quand les médecins seront positionnés sur les groupes, des appels à volontaires seront faits en fonction des besoins métiers pour intégrer les groupes.

6/ Echanges sur les derniers Décrets et mise en place au GIST

[...]

7/ Présentation du plan de rattrapage des visites et information sur la dérogation de périodicité SIR IDEST / Médecin du Travail, validée en Conseil d'administration et en Commission de Contrôle

[...]

8/ Autres questions et informations diverses

CMT du mardi 16 septembre 2025

Membres présents

Pour la direction : M. VAN HAUWAERT

Pour les médecins : Dr BRANGER, Dr GUILBAUD, Dr VILLANT, Dr LE GUEN, Dr CLOUET, Dr ROGER (absente), Dr BOUZID.

Pour les infirmières : Mme FORTUN, Mme GODET, Mme OGER (absente), Mme FONTENEAU (absente).

Pour le pôle Prévention : Mme DUPONT, Mme LEGRAIS, Mme GRIGNON (absente), Mme LE ROUX (absente).

Pour les THS : Mme BOURMEAU, Mme PELHATE (absente).

Ordre du jour et extrait

1/ Validation du compte-rendu de la CMT du 12 juin 2025 [...]

2/ Retour sur l'audit SPEC 2217 [...]

3/ Information sur la présentation du CPOM GIST / DREETS Pays de la Loire. CARSAT le 18 septembre 2025 devant le Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail (CRPST) [...]

4/ Information sur le dépôt du dossier d'agrément Rayonnements Ionisants [...]

5/ Point d'avancement du Projet de service 2025 – 2030

Bilan du projet 2021-2024 : Taux de couverture à 87 %. La délégation de la commission de contrôle représentant les salariés a souhaité faire rajouter un axe sur les TMS/RPS. Selon leurs informations de terrain dans les entreprises, ces risques restent un sujet majeur et demande un accompagnement de la part du GIST. Après débat, la CMT a proposé et validé de sortir le RADON du projet de service et de le suivre dans le cadre du CPOM uniquement (pilotes : Dr GUILBAUD - Dr LEBEU) afin de rester sur 6 axes dans le PS 2025 - 2030

Les axes du projet de service 2025-2030 :

- 1- « Intérimaires et substances dangereuses », Pilotes : Dr Florence Branger et Dr Sophie Clouet, Gael Gervais
- 2- « PDP », Pilotes : Vincent Maudhuizon, Dr Juliette Lizak, Dr Guilbaud
- 3- « Prévention des conduites addictives », Pilotes : Carine Bourmeau, Dr Fanny Le Bert, Dr Meriem Bouzid
- 4- « Prévention des RPS versus TMS », Pilotes : Mme Mathilde De Lavenne et Mr Paul Cauchon Jean et en appui avec le Dr Virginie Le Guen
- 5- « Actualité sanitaire santé travail », Pilotes : Dr Jonathan Villant, Dr Anne-Sophie Roy
- 6- « Risque chaleur et UV », Pilotes : Dr Virginie Le Guen, Dr Clémence Derache

Les étapes :

- Les pilotes de projet enverront prochainement un courriel plus détaillé afin de valider et/ou constituer leurs groupes de travail et expliciter les objectifs de leurs thèmes respectifs.
- Dans un premier temps, les groupes de travail devront élaborer les fiches projet et y joindre un planning des actions sur 5 ans.
- Chaque fiche projet et le planning associé devra être rédigée pour le 12 novembre 2025.
- La direction et l'équipe administrative se chargeront de rédiger l'introduction au projet de service, le contexte général du GIST, le lien avec le PRST 4, le rappel et le bilan du projet de service précédant 2021-2024, l'introduction générale des nouveaux thèmes.
- La CMT du 13 novembre sera dédiée à la validation d'une grande partie du nouveau projet de service.
- Ensuite, après avis de la commission de contrôle puis validation par le conseil d'administration du 16 décembre 2025, l'ensemble du projet sera envoyé à la DREETS pour accord.
- La mise en œuvre du projet de service impliquera à plus ou moins grande échelle tous les collaborateurs du GIST.

6/ Information sur l'évolution du logiciel métier PULSE 2025 en mode SaaS : [...]

7/ Elections de la CMT [...]

8/ Avis sur la formation des IDEST à la prescription vaccinale [...]

9/ SIR Habilitation électrique/CACES [...]

10/ Autres questions et informations diverses [...]

CMT du mardi 13 novembre 2025

Membres présents

Pour la direction : M. VAN HAUWAERT

Pour les médecins : Dr BRANGER (absente), Dr GUILBAUD, Dr VILLANT (absent), Dr LE GUEN, Dr CLOUET, Dr ROGER (absente), Dr BOUZID (absente), Dr LE BERT.

Pour les infirmières : Mme CALISTRI, Mme FORTUN, Mme GODET, Mme OGER (absente), Mme FONTENEAU (absente).

Pour le pôle Prévention : Mme DUPONT, Mme LEGRAIS, Mme GRIGNON, Mme LE ROUX (absente).

Pour les THS : Mme BOURMEAU (absente), Mme PELHATE.

Invité : Mme CALISTRI

Ordre du jour et extrait

1/ Validation du compte-rendu de la CMT du 16 septembre 2025

[...]

2/ Projet de service 2025 - 2030

Avis de la CMT sur le contenu des fiches projets :

« Intérimaires et substances dangereuses », Pilotes : Dr Florence Branger, Dr Sophie Clouet, Gaël Gervais
Contributeurs : Claudine Dupont + Carine Bourmeau

Deux axes proposés :

- Axe sur le suivi de l'état de santé des intérimaires avec un recensement des activités à risques et réaliser une cartographie de notre territoire
- Intégration potentiel d'un logiciel de substitution TOXILIST
- Axe sur la traçabilité des substances dangereuses
- Fiche projet à finaliser par le groupe.
- Validation du projet en CMT

« PDP », Pilotes : Vincent Maudhuizon, Anne Guilbaud, Dr Juliette Lizak

Contributeurs : Cellule PDP + Laura Clément

Trois axes proposés :

- IRPD : recueil d'informations jusqu'à mars pour aider au recensement des salariés en risque de désinsertion professionnelle – les suites seront définies après le recueil
- Activité de la cellule en elle-même : développement de la prévention collective – poursuite du déploiement de la cellule avec le recrutement d'une psychologue
- Développer les partenariats, le maillage territorial, la signature de conventions
- Validation du projet en CMT

« Prévention des conduites addictives », Pilotes : Dr Fanny Le Bert, Dr Meriem Bouzid, Carine Bourmeau

Contributeurs : Isabelle Godet + Johanna Oger, Laureen Vien, Audrey Loiseau

Trois axes proposés :

- Poursuivre les sensibilisations à destination des employeurs et des salariés et actualiser les supports de communication
- Développer en interne un protocole des troubles du comportement
- Développer les compétences en interne du groupe et monter en compétence les collaborateurs du GIST
- Rajouter une veille sur les addictions dans le projet
- Finaliser le rétroplanning avec les résultats attendus, manque dans le projet
- Validation du projet en CMT

- « Prévention des RPS versus TMS », Pilotes : Mme Mathilde De Lavenne et Mr Paul Cauchon Jean et en appui le Dr Virginie Le Guen
Contributeurs : Marlène Coupé, Julie Orain, Vincent Maudhuizon, Martin Pithois

Trois axes proposés :

- Favoriser la prévention primaire des TMS et RPS – monter en compétence le groupe projet avec une formation sur les RPS afin de disposer du même niveau de connaissance
- Construire et faire connaître l'accompagnement du GIST aux dirigeants avec la réalisation d'un benchmark pour disposer d'un outil qui permettrait de construire une offre complémentaire à destination des dirigeants
- Sensibiliser les salariés à travers une sensibilisation ludique type Escape Game sur les TMS et RPS
- Proposition de rajouter des partenariats (ex : Cœur et Travail)
- Validation du projet

« Actualité sanitaire santé travail », Pilotes : Dr Jonathan Villant, Dr Anne-Sophie Roy

Abonnement à Kalipso pour la veille sanitaire : 5 abonnements souscrits (1 La Baule – 1 Pontchâteau – 3 Saint-Nazaire)

Abonnement PREVIST : site internet national proposé par PRESANSE avec des articles de presse – des accès seront proposés aux salariés du GIST

- Attente du retour du Dr Villant pour l'élaboration de ce projet complet

« Risque chaleur et UV », Pilotes : Dr Virginie Le Guen, Dr Clémence Derache

Contributeurs : Nolwenn Legrais, Séverine Muller, Anne-Sophie Fonteneau, Valentine Dangy, Mathilde Pouzet

Deux axes proposés :

Favoriser la prévention primaire à travers des sensibilisations, le document unique – sensibilisation des employeurs et des salariés – Meilleure traçabilité dans la FE – également monter en compétence les collaborateurs du GIST

Présentation secondaire – tertiaire en favorisant le dépistage précoce (ex : Omnidoc)

- Finaliser le rétroplanning et les résultats attendus, manque dans le projet
- Validation du projet en CMT

Présentation globale du contexte régional territorial pour le projet de service

Avis favorable de la CMT sur la présentation générale du projet de service 2025-2030

3/ Information sur l'évolution du logiciel métier PULSE 2025 en mode SaaS

[...]

4/ Résultats des élections CMT et mise en place de la nouvelle mandature

5/ Autres questions et informations diverses

[...]

6/ Autres questions et informations diverses

[...]

Membres présents

M. BLOUET - Représentant employeur – Secrétaire
Mme BATISTA - Représentant employeur
Mme DANET-GUITTON - Représentant salarié – CFDT – Présidente
M. BRANGER - Représentant salarié – CFE/CGC
M. TEIGNE - Représentant salarié – CGT
M. LECOSSEC - Représentant salarié – CGT
Mme GUYAN - Représentant salarié – FO

Dr GUILBAUD - Médecin délégué titulaire du secteur St Nazaire
Dr ROGER - Médecin délégué titulaire du secteur Ouest / La Baule
M. VAN HAUWAERT - Directeur
Mme VILETTE - Responsable RH
Mme POUPART - Responsable financière et comptable
Mme JODOT - Assistante de direction
M. TRAN VAN - Consultant ANCOE

Ordre du jour et extrait

1. Validation du PV de la CC du 14 octobre 2025 [...]
2. Information sur le renouvellement des mandats des membres en mars 2026 [...]
3. Information sur l'Agrément complémentaire SIR Rayonnements Ionisants [...]
4. Information sur le CPOM 2025-2030 validé par le CRPST [...]
5. Information sur les réclamations des adhérents [...]
6. Validation du Calendrier des Instances 2026 [...]
7. Consultation sur les résultats financiers prévisibles 2025, le budget 2026 et la tarification 2026 [...]
8. Information sur le Projet de service 2025-2030, synthèse

M. VAN HAUWAERT présente le projet de service 2025-2030, élaboré par la Commission Médico-Technique (CMT) et en cours de finalisation pour sa rédaction (cf. Synthèse Projet de service 2025-2030). Avant d'exposer plus en détail ce nouveau projet de service, il fait un bref résumé des axes de réalisation du précédent 2021-2024.

Les six axes stratégiques définis pour le nouveau projet de service 2025-2030 sont :

1. La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) qui reprend les mêmes objectifs du CPOM mais avec un angle interne au GIST, avec le renforcement de la cellule PDP (4 personnes + 0,5 ETP psychologue), et la participation à l'étude nationale avec l'Université d'Angers pour consolider l'Indice de Repérage de la Désinsertion Professionnelle (IRDP).
2. Les Intérimaires et substances dangereuses qui reprend également les objectifs du CPOM, avec l'utilisation du logiciel Toxilist pour identifier les produits chimiques dangereux et proposer des substitutions. Cet axe cible plus de 5.000 intérimaires sur le bassin de Saint-Nazaire.
3. Les Risques Psychosociaux (RPS) et Troubles Musculosquelettiques (TMS) qui faisaient déjà partie du précédent projet de service, avec la poursuite et le renforcement des actions existantes, notamment en direction des dirigeants d'entreprise.
4. Les Addictions qui faisaient également partie du précédent, avec l'actualisation des supports et le développement de l'offre, avec un accent particulier sur le secteur de l'intérim.
5. Le Risque chaleur et UV avec la mise en place de la prévention primaire, secondaire et tertiaire, le dépistage précoce des cancers cutanés et la création d'un réseau de partenaires (dermatologues).
6. La Veille sanitaire et réglementaire en santé avec la création d'un système pour collecter, traiter et diffuser les informations pertinentes, en s'appuyant sur de l'IA et sur les flux réguliers d'actualités juridiques et sanitaires.

M. VAN HAUWAERT : « Le projet de service une fois adopté, sera mis en œuvre par tous les collaborateurs du GIST, en plus des pilotes et des contributeurs, les groupes projet étant amenés à s'enrichir. Moi-même, je peux être amené à signer des partenariats, à participer à des conférences par exemple. »

La commission de contrôle émet un avis favorable sur ce projet de service ambitieux, en émettant une réserve quant aux moyens humains pour le mener à bien, bien qu'il ait été rappelé que ces tâches fassent partie des missions de base des collaborateurs dans le cadre de la mise en œuvre de l'offre-socle. M. BLOUET souhaiterait que soit budgété le temps passé.

9. Information sur le recrutement des médecins du travail [...]

10. Information sur les changements d'affectation d'entreprises de + de 30 salariés [...]

11. Questions et informations diverses [...]

Annexe 4 - Extrait du PV du Conseil d'Administration (CA) du 16/12/2025

Membres présents

M. BLOUET - Président
Mme BATISTA - Administrateur employeur
M. BRANGER - Administrateur salarié (CFE/CGC) et trésorier
M. TEIGNE - Administrateur salarié (CGT)
Dr GUILBAUD - Médecin délégué titulaire du secteur St Nazaire

Dr ROGER - Médecin délégué titulaire du secteur Ouest / La Baule

M. VAN HAUWAERT - Directeur
Mme VILETTE - Responsable RH
Mme POUPART - Responsable financière et comptable
Mme JODOT - Assistante de direction
M. TRAN VAN - Consultant ANCOE

Ordre du jour et extrait

1. Validation du PV du CA du 14 octobre 2025 [...]

2. Renouvellement des mandats des membres en mars 2026 [...]

3. Plan d'actions 2026 [...]

4. Partage de la vision à 10 ans [...]

5. Présentation du « tunnel de cotisation » 2026 [...]

6. Agrément complémentaire SIR Rayonnements Ionisants [...]

7. CPOM 2025-2030 validé par le Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail [...]

8. Point sur les réclamations des adhérents [...]

9. Calendrier des Instances 2026 [...]

10. Résultats financiers prévisibles 2025, le budget 2026 et la tarification 2026 [...]

11. Nouveau règlement général des adhérents 2026 [...]

12. Synthèse du Projet de service 2025-2030

M. VAN HAUWAERT présente le projet de service 2025-2030, élaboré par la Commission Médico-Technique (CMT) et en cours de finalisation pour sa rédaction (cf. Synthèse Projet de service 2025-2030). Avant d'exposer plus en détail ce nouveau projet de service, il fait un bref résumé des axes de réalisation du précédent 2021-2024.

« Les six axes stratégiques définis pour le nouveau projet de service 2025-2030 sont :

1. La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) qui reprend les mêmes objectifs du CPOM mais avec un angle interne au GIST, avec le renforcement de la cellule PDP (4 personnes + 0,5 ETP psychologue), et la participation à l'étude nationale avec l'Université d'Angers pour consolider l'Indice de Repérage de la Désinsertion Professionnelle (IRDP).

2. Les Intérimaires et substances dangereuses qui reprend également les objectifs du CPOM, avec l'utilisation du logiciel Toxilist pour identifier les produits chimiques dangereux et proposer des substitutions. Cet axe cible plus de 5.000 intérimaires sur le bassin de Saint-Nazaire.

3. Les Risques Psychosociaux (RPS) et Troubles Musculosquelettiques (TMS) qui faisaient déjà partie du précédent projet de service, avec la poursuite et le renforcement des actions existantes, notamment en direction des dirigeants d'entreprise.

4. Les Addictions qui faisaient également partie du précédent, avec l'actualisation des supports et le développement de l'offre, avec un accent particulier sur le secteur de l'intérim.

5. Le Risque chaleur et UV avec la mise en place de la prévention primaire, secondaire et tertiaire, le dépistage précoce des cancers cutanés et la création d'un réseau de partenaires (dermatologues).

6. La Veille sanitaire et réglementaire en santé avec la création d'un système pour collecter, traiter et diffuser les informations pertinentes, en s'appuyant sur de l'IA et sur les flux réguliers d'actualités juridiques et sanitaires. »

M. VAN HAUWAERT précise que le projet de service une fois adopté, il sera mis en œuvre par tous les collaborateurs du GIST, en plus des pilotes et des contributeurs, les groupes projet étant amenés à s'enrichir. Lui-même, peut être amené à signer des partenariats, à participer à des conférences par exemple.

Le Conseil d'administration valide à l'unanimité ce projet de service ambitieux, en émettant une réserve quant aux moyens humains pour le mener à bien, bien qu'il ait été rappelé que ces tâches fassent partie des missions de base des collaborateurs dans le cadre de la mise en œuvre de l'offre-socle. M. BLOUET souhaiterait que soit budgété le temps passé par les équipes.

13. Questions et informations diverses [...]

Les centres



02 40 22 52 42 | gist44.fr | contact@gist44.fr