



SYNTHÈSE D'ACTIVITÉ 2025

Certifié ISO 9001



Qualipole
CERTIFICATION
✓ AFNOR SPEC 2217 : 2023

Article D.4622-54 Version en vigueur depuis le 17 novembre 2022 - Modifié par Décret n°2022-1435 du 15 novembre 2022 - art. 1

Le directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises établit le rapport annuel d'activité mentionné à l'article L. 4622-16, qui est présenté au comité interentreprises ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année au titre de laquelle il a été établi. Ce rapport est ensuite transmis aux adhérents.

La commission médico-technique prévue à l'article L. 4622-13 émet un avis sur ce rapport, avant sa présentation aux instances mentionnées au premier alinéa.

Les instances mentionnées au premier alinéa peuvent faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de prévention et de santé au travail Art. R.4624-51 C. travail

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I – Répartition géographique.....	4
II – Données générales du service	4
1. Répartition des effectifs par taille d'entreprise	4
2. Répartition des effectifs par type de contrat	5
3. Évolution dans le temps	5
4. Adhésions / radiations.....	6
5. Répartition des effectifs par secteur	6
6. Répartition des effectifs surveillés par catégorie de suivi	7
7. Répartition des effectifs surveillés par code NAF	8
8. Ressources humaines	9
III – Projet de service et CPOM	10
1. Projet de service	10
2. Fiches action CPOM	20
3. Panier de collaborations.....	21
IV - Plan régional en santé au travail IV	25
V – Prévention des risques professionnels.....	26
1. Nombre et nature des actions en milieu de travail	26
2. Détail des actions en milieu de travail	27
VI – Actions collectives et sensibilisations.....	28
1. Les ateliers.....	28
2. La communication	30
VII – Satisfaction	32
1. Enquête de Présanse Paca-Corse sur l'offre socle de services	32
2. Enquêtes internes	32
VIII – Suivi individuel de santé	33
1. Examens de suivi de santé / par nature	33
2. Examens de suivi de santé / par professionnel de santé.....	34
3. Conclusions visites médicales	34
4. Examens complémentaires réalisés.....	35
VIII – Accompagnement social	36
1. La cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle	36
2. Assistante sociale (service social conseil)	38
3. Consultations psychologue clinicienne	40
4. Consultations psychologue du travail.....	41
CONCLUSION.....	42

INTRODUCTION

Le Groupement Médico-Social Interprofessionnel 84 (Gmsi 84) est une association loi 1901 à but non lucratif, créée en 1948 par les employeurs, dans le but de fournir des services de prévention et de santé au travail aux salariés de ses entreprises adhérentes.

Le Gmsi 84 inscrit son action dans un cadre législatif (C. trav., art. L. 4622-2), dédié à la **promotion de la prévention et de la santé au travail**. Les années précédentes ont été marquées par la mise en œuvre opérationnelle de la réforme en santé au travail loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 qui vise à **renforcer la prévention en matière de santé au travail, à moderniser les services de prévention et de santé au travail et à décloisonner la santé publique et la santé au travail**.

Les projets engagés comme **les ateliers de prévention**, qui ont rencontré un réel succès, sont reconduits et enrichis, tandis que de **nouvelles actions en lien avec les enjeux de santé publique** viennent compléter nos **missions socles en prévention des risques professionnels**. Une réflexion est menée sur le déploiement de la télésanté.

La signature du nouveau contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ainsi que la mise en œuvre des paniers de collaborations en début d'année 2025 constituent des **leviers stratégiques pour renforcer nos partenariats et amplifier notre impact** auprès des entreprises et des salariés.

Enfin, la démarche qualité demeure au cœur de notre organisation. **La certification ISO 9001 se poursuit, parallèlement aux travaux engagés dans le cadre du référentiel SPEC 2217**, avec un objectif clair : atteindre le premier niveau de certification en 2025. Ces engagements traduisent la volonté du GMSI 84 de **structurer durablement ses pratiques, d'assurer un haut niveau d'exigence et de garantir un service toujours plus efficient et lisible**.

Le service affirme en 2025 sa volonté d'être un **partenaire incontournable** des entreprises en matière de prévention et de santé au travail. Notre ambition est claire : **renforcer l'impact de nos interventions auprès des entreprises et des salariés**.

I – Répartition géographique

Le territoire d'intervention du **GMSI 84** couvre principalement la zone centrale du département, s'étendant de **L'Isle-sur-la-Sorgue** à **Vaison-la-Romaine**, avec une implantation centrale à **Carpentras** (siège) et à **Monteux**.

Quatre centres d'accueil sont disponibles pour recevoir à la fois les salariés et les employeurs.

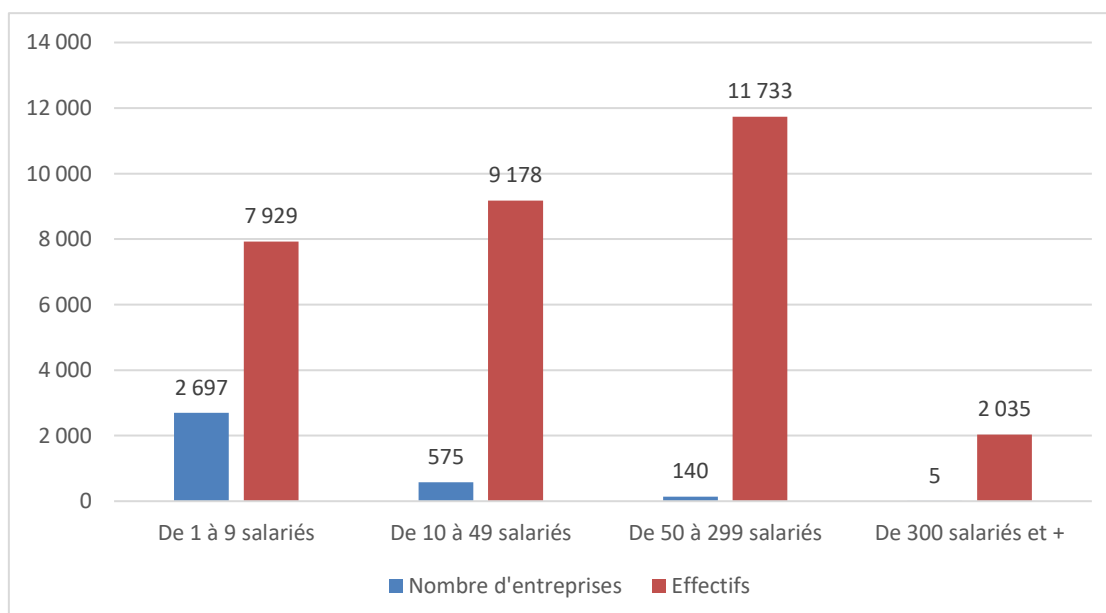
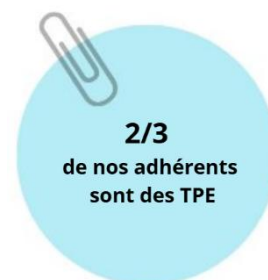
Un service de proximité est assuré par des espaces de consultation répartis sur le territoire.



II – Données générales du service

1. Répartition des effectifs par taille d'entreprise

Effectifs permanents	Nb ent.	Eff. sal.
de 1 à 9 salariés	2 697	7 929
de 10 à 49 salariés	575	9 178
de 50 à 299 salariés	140	11 733
de 300 salariés et +	5	2 035
Total – Eff. permanents	3 417	30 875



2. Répartition des effectifs par type de contrat

Effectifs permanents	Nb ent.	Eff. sal.
	3 417	30 875

Embauches		
Travailleurs isolés		66
Intérimaires		994
Embauches autres		6 764
Total - Embauches		7 824
TOTAL GÉNÉRAL	3 417	38 699

38699 salariés
3417 entreprises
sont suivis par le
GMSI 84

3. Évolution dans le temps

2020	2021	2022	2023	2024	2025
------	------	------	------	------	------

Entreprises adhérentes		↗	→	→	↘	→
De 1 à 9 salariés	3 039	3 135	3 117	2 948	2 672	2 697
De 10 à 49 salariés	454	471	489	654	659	575
De 50 à 299 salariés	107	106	110	139	146	140
De 300 salariés et +	3	4	4	5	4	5
TOTAL	3 603	3 716	3 721	3 746	3 481	3 417

Stabilité du nombre
d'entreprises
suivies

Effectifs pris en charge		↗	→	↘	↘	↗
TOTAL	37 032	39 218	40 468	38 977	37 720	38 699

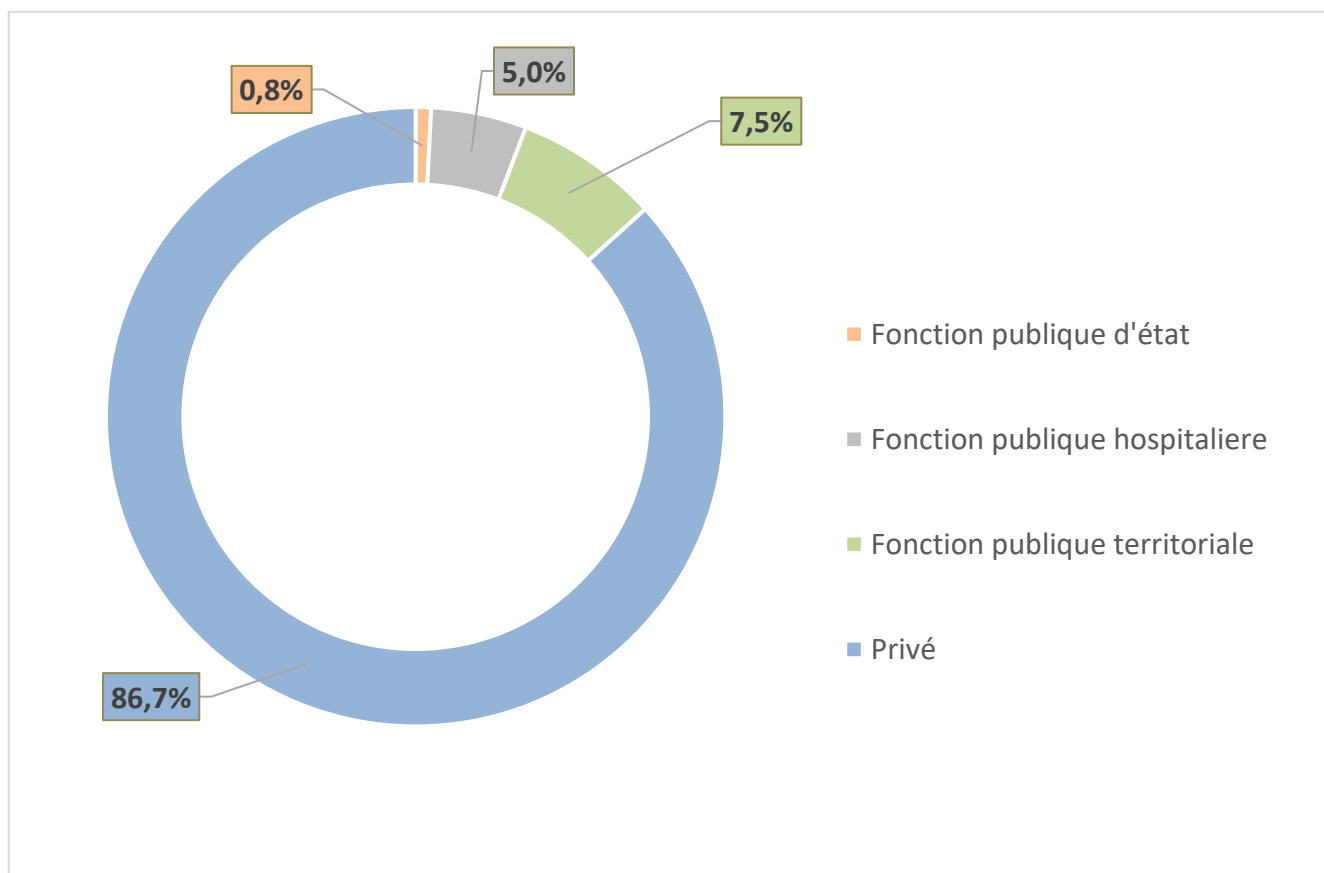
4. Adhésions / radiations



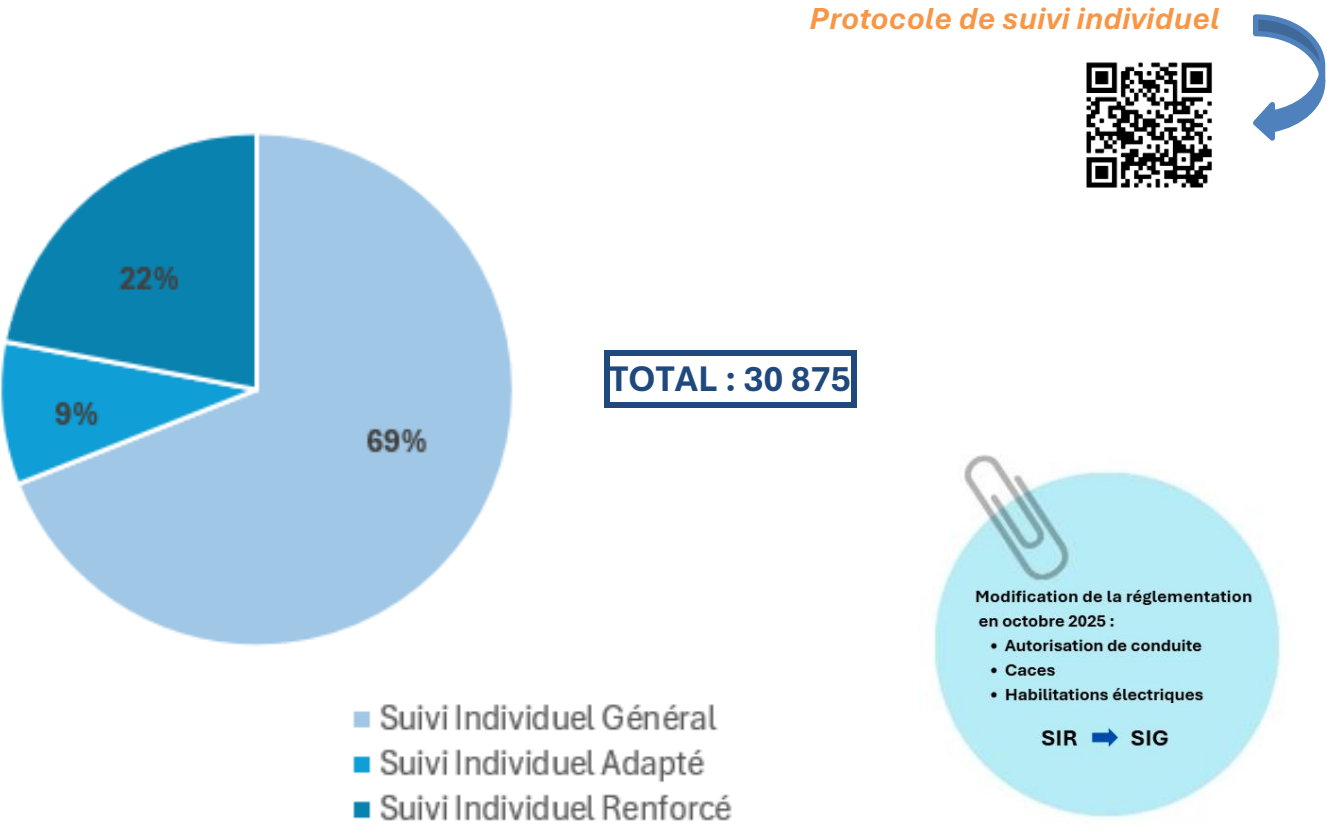
2025	Nombre d'entreprises	Effectifs
Adhésions	342 ↘	1 211 →
Radiations	505 ↘	1 222 ↘

Radiations 2024	647	2 267
-----------------	-----	-------

5. Répartition des effectifs par secteur



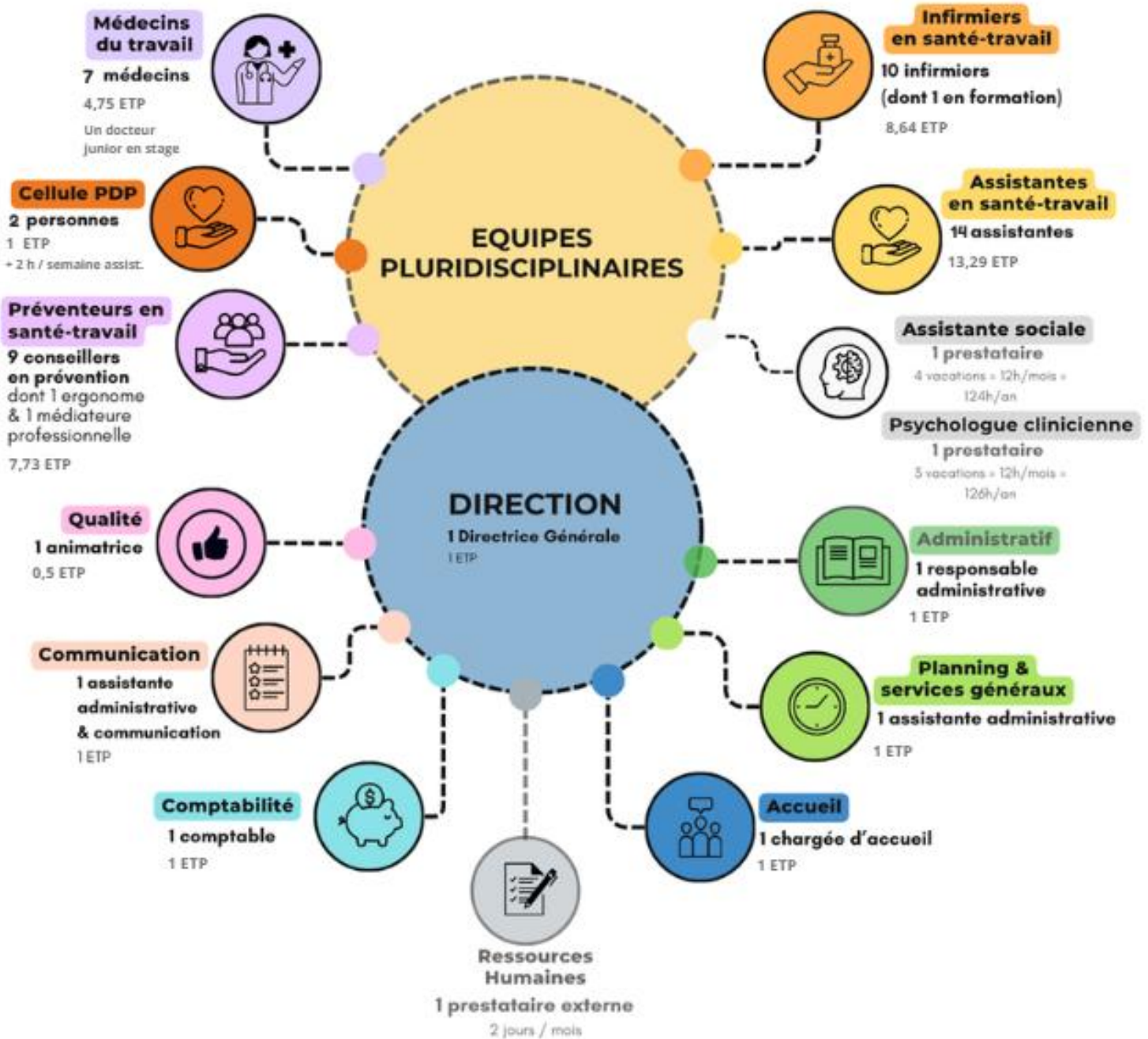
6. Répartition des effectifs surveillés par catégorie de suivi



7. Répartition des effectifs surveillés par code NAF

	NOMBRE D'ADHÉRENTS	EFFECTIF SUIVI
G- Commerce de gros et de détails	697	6 021
C – Industries manufacturières	355	5 163
F – Constructions et travaux de construction	490	2 881
<i>I – Hébergement et restauration</i>	289	1 347
<i>M - Professionnels, scientifiques et techniques</i>	281	1 238
Q – Santé et action sociale	249	5 369
<i>N – Administratifs et assistance</i>	152	1 410
<i>S – Autres services</i>	191	824
<i>G – Commerce et réparation automobiles</i>	155	844
<i>K – Services financiers et assurances</i>	118	522
<i>H – Transport et entreposage</i>	91	1 225
<i>L - Immobilier</i>	66	283
<i>O – Administration publique et défense</i>	69	2 563
<i>R – Services artistiques et du spectacle et services récréatifs</i>	63	233
<i>P – Education</i>	63	384
<i>J – Information et communication</i>	49	194
<i>E - Production et distribution d'eau</i>	19	244
<i>B – Industries extractives, agricoles, alimentaires</i>	10	93
<i>A – Agriculture, sylviculture, pêche</i>	5	25
<i>T – Particuliers employeurs</i>	2	2
<i>D – Electricité, gaz, vapeur et air conditionné</i>	3	10
TOTAL	3 417	30 875

8. Ressources humaines



1. Projet de service



PROJET DE SERVICE

2023 - 2027

Le projet de service définit un programme quinquennal d'actions prioritaires, leurs modalités d'organisation, de fonctionnement, ainsi que les moyens nécessaires pour leur mise en œuvre.

Cinq axes stratégiques adaptés aux **besoins spécifiques de nos adhérents** ont été retenus par la Commission médico-technique et approuvés en conseil d'Administration en novembre 2022.

-  **PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN ENTREPRISE**
-  **DÉLÉGATION DES MISSIONS DES MÉDECINS VERS LES INFIRMIÈRES & TÉLÉSANTÉ**
-  **DISPOSITIF DE QUALITÉ RELATIONNELLE EN ENTREPRISE**
-  **OFFRE SPÉCIFIQUE DESTINÉE AUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS**
-  **PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE**

Le GMSI 84 a pour mission principale de prévenir l'altération de la santé des travailleurs. En s'appuyant sur une analyse approfondie des besoins de ses entreprises adhérentes, il déploie les actions et les comportements pour les cinq années à venir dans un projet de Service.



AXE 1 : L'offre socle - Prévention

Pilote : Mme Stéphanie Lauvernier



Les principales actions

60%

Ce qui a été fait :

- Réunion COPIL en janvier 2025 a permis de dresser un bilan des actions en milieu de travail et d'affiner certaines données nécessaires à l'activité.
- Mise en conformité avec les exigences de la SPEC 2217 en établissant un plan de rattrapage de réalisation / mise à jour des fiches d'entreprises avec un objectif fixé de 800 FE/ an pour le GMSI84.

Ce qui reste à faire :

- Rechercher des outils numériques facilitant pour la réalisation et l'exploitation des fiches d'entreprise, pour l'étude des FDS.
- Travailler des outils pour faciliter le pilotage de la conduite de réunions équipe pour suivre l'activité plus régulièrement.
- Réunir le COPIL pour continuer la réflexion concernant l'évolution ou le changement de nos pratiques pour parvenir à répondre à nos exigences réglementaires.

Temps passé :

12h pour le pilote et 3h de COPIL pour 11 personnes présentes

Soit au total : **45h de travail**

Les indicateurs

- **Pourcentage de FE de 4 ans et moins : 72%** ↗
- **Taux d'entreprise accompagnées dans l'élaboration du DU : 4.5%** ↘
- **Taux d'entreprises ayant un DU : 31.5%** ↗
- **Participation aux réunions CSSCT de 46 entreprises** ↘

Les perspectives 2026

L'enjeu pour l'année 2026 est de parvenir **à aborder nos obligations réglementaires comme une opportunité d'optimiser nos interventions**. Il convient donc de relancer la réflexion et d'arriver à se détacher de nos modalités de travail historique.

Le mot de conclusion du pilote

Cette année a été centrée sur la préparation à la certification SPEC 2217 dont certaines exigences étaient en lien avec l'offre socle volet prévention.

Les enjeux pour 2026 sont compliqués mais importants afin de parvenir à respecter nos obligations réglementaires sans pour autant réduire la qualité de notre devoir de conseil en matière de prévention.

Il en va de la satisfaction de nos adhérents mais également des salariés du GMSI84 par le respect de leurs valeurs professionnelles.

AXE 2 : La délégation des tâches et la télésanté

Pilote : Dr Anne-Marie Bouhnik

Les principales actions



Ce qui a été fait :

- Modification du protocole de délégation de tâches (élargissement du type de visites déléguables).
- Elaboration d'un guide d'orientation des visites de pré-reprise (à destination des Assistantes)
- Elargissement des conditions des délégations
- Poursuite de la montée en compétences des IST : tutorat pour les visites de pré-reprise
- Montée en puissance de la délégation des visites de mi-carrière et pré-reprise
- Modification du protocole de suivi individuel de santé (élargissement de la périodicité des visites pour les SIG à 5 ans)
- Achat d'un appareil de télésanté et formation des utilisateurs (Septembre 2024)
- Mise en route de la télésanté
- Accueil d'un interne en santé travail pendant 6 mois et renouvellement de l'agrément pour l'accueil d'internes
- Certaines études de poste pour inaptitude ont été déléguées aux IST

Ce qui reste à faire :

- Nouvelle révision du protocole de suivi individuel pour suivre strictement la réglementation notamment pour les suivis individuels adaptés

Temps passé :

- Une ½ journée pour un médecin et une IST pour l'élaboration des trames de visite pour les IST et l'élaboration du guide d'orientation des visites de pré-reprise pour les ASST

-
- 1 journée pour un médecin et une IST à Montpellier pour observer le fonctionnement de l'appareil de télésanté, 1 ½ journée de plus pour la mise en service
 - Une ½ journée pour le médecin pilote pour rédiger les bilans des actions
 - Le temps passé par les médecins pour accompagner les IST en montée de compétences est impossible à quantifier
-

Les indicateurs

- **Nombre de visites de mi-carrière réalisées / nombre de salariés concernés :**
 - 525 visites de mi-carrière (49 en 2024)
- **Pourcentage de répartition de visites mi-carrière réalisées / médecin et infirmière :**
 - 63 % par les médecins (38 en 2024)
 - 462 % par les infirmières santé travail (11 en 2024)
- **Nombre de visites de reprises, pré-reprise réalisées / binôme médecin et infirmière**
 - Visites de pré-reprise :**
 - 697 par les médecins (504 en 2024)
 - 260 par les infirmières santé travail (35 en 2024)
 - Visites reprise après maternité :**
 - 50 par les médecins (50 en 2024),
 - 170 par les infirmières santé travail (79 en 2024)

Les perspectives 2026

Mesurer l'impact de la nouvelle réglementation pour les salariés en possession d'un caces et/ou d'une habilitation électrique sur les plannings de convocation.

L'arrivée d'un nouveau médecin exerçant ses missions majoritairement en télésanté : 2 semaines en présentiel, 6 semaines en distanciel.

L'accueil d'un interne pendant 6 mois.

Le mot de conclusion du pilote

La délégation de tâches des visites de pré-reprise, reprise après maternité, visites de mi-carrière est bien actée par toutes les équipes.

Le service doit poursuivre son effort de recrutement de nouveaux médecins

AXE 3 : Construire l'offre complémentaire-DQRE

Pilote : Mme Géraldine Siffermann



Les principales actions



Ce qui a été fait :

- Actions communes menées avec l'ergonome pour coupler audit RPS et projet de qualité relationnelle.
- Présentation du **dispositif de qualité relationnelle** (DQRE) par J. THERIN lors de la 60ème édition des Journées santé travail
- Animation d'un atelier thématique auprès de salariés dans le cadre de la semaine de la QVCT
- Animation d'un atelier de prévention à destination des employeurs : « Qualité des relations et organisation du travail : qui impacte qui ? »

Ce qui reste à faire :

Créer un questionnaire de satisfaction à adresser au(x) commanditaire(s) à l'issue de la prestation.

Temps passé :

303 heures

Les indicateurs

- Nombre de prestations constituant l'offre complémentaire : 1, le DQRE.
- Nombre de sollicitations par type de prestations : 10 sollicitations
 - **Médiation** : 3 sollicitations (1 non abouti, 1 en cours d'étude)
 - **Projets de qualité relationnelle** : 5 sollicitations (1 demande en attente)
 - **Études SIC** : 0 sollicitation
 - **Animation atelier** : 1 sollicitation pour un atelier thématique dans le cadre de la semaine de la QVCT (entreprise accompagnée en 2024 pour un projet qualité relationnelle)
- Nombre d'accompagnements réalisés :
 - 1 médiation (2 personnes)
 - 5 projets de qualité relationnelle (55 personnes).
 - 1 à l'animation de groupes de travail (25 personnes)

Niveau de satisfaction mesuré à la suite de nos interventions : Non mesuré (le questionnaire n'est pas créé)

Les perspectives 2026

- Développer et promouvoir une offre couplée, alliant qualité relationnelle et prévention des risques psychosociaux (RPS). Il s'agirait de proposer à nos adhérents une approche intégrée, articulant performance collective et santé au travail. Cette perspective permettrait de dépasser les seules actions curatives pour s'inscrire dans une logique de prévention primaire. La proposition vise à agir simultanément sur l'organisation du travail, les pratiques managériales, la communication interne et la régulation des tensions au sein des équipes. Cette offre contribue à renforcer la coopération, à sécuriser les environnements professionnels et à soutenir l'engagement durable des collaborateurs.
- Continuer à diffuser largement l'information sur du dispositif de qualité relationnelle auprès des parties intéressées et partager les retours d'expérience des entreprises utilisatrices.

Le mot de conclusion du pilote

Les différentes actions menées en 2025, et conjuguées avec l'ergonome, ont permis de porter un **regard transversal sur les situations de travail et d'aboutir à une évaluation globale des risques psychosociaux** au sein de l'entreprise. Cette collaboration favorise l'identification de leviers d'action et la proposition de pistes concrètes d'amélioration en matière de prévention et de qualité de vie au travail.

Plusieurs entreprises utilisatrices du DQRE ont renouvelé leur confiance en mobilisant le dispositif pour de nouvelles actions, signant l'intérêt de l'accompagnement proposé. L'équilibre entre la qualité des relations et l'organisation du travail s'affirme désormais comme une préoccupation de tout instant, commençant à s'intégrer durablement dans les réflexions et les pratiques managériales.

AXE 4 : L'offre spécifique destinée aux travailleurs indépendants

Pilotes : Dr Jacqueline Leroy et Mme Emilie Ripert



Les principales actions

Ce qui a été fait :

- Suivi des indicateurs et coordination du dispositif

Ce qui reste à faire :

- Relance des mailings aux adhérents en 2026



Les indicateurs



Nombre total
de réponses
54

Total
balances
positives
26

Total balances
négatives
28

Moyenne du
score de
burnout
4.72

Accès au
formulaire de
contact
8

Nombre total d'appelants	6
Nombre total d'heures d'appel	5h15

Les perspectives 2025

Poursuivre l'information de nos adhérents sur la présence du dispositif lors de nos visites d'entreprise via les flyers et des courriels d'information.

Le mot de conclusion des pilotes

Une seule communication par mailing est réalisée, manque de ressources au sein du service support. Cela reste insuffisant.

Pilote : Mme Annick Royère



Les principales actions



- **Arrivée d'une assistante administrative au sein de la Cellule PDP en mars 2025**
→ 2 heures par semaine.
- **Poursuite des accompagnements individuels des salariés en activité ou en arrêt de travail et poursuite du partenariat avec les acteurs de la PDP**

En 2025, nous avons organisé :

- Une cellule PDP le 18/03 : 32 dossiers étudiés
 - Une cellule PDP le 17/06 : 37 dossiers étudiés
 - Une cellule PDP le 23/09 : 35 dossiers étudiés
 - Une cellule PDP le 09/12 : 29 dossiers étudiés
-
- **Appels à 1 an des salariés dont les dossiers ont été clôturés par la Cellule PDP en 2024 (statistiques sur le maintien en emploi)**
 - **Participation à des évènements :**
 - 2 matinales ont été organisées au GMSI 84 par la cellule PDP sur les thématiques « Comment prévenir le risque d'invalidité ? » le 20/03/2025 et « Essai Encadré : un dispositif de maintien en emploi » le 04/12/2025
 - Participation de la cellule PDP à plusieurs CSSCT afin d'expliquer aux différentes instances représentatives du personnel le rôle de la cellule et les dispositifs mis en place pour aider les salariés en difficulté : entreprises SRMV-SIKA- PLANTIN-MOSCATELLI- FM LOGISTIQUE- SOMAIR- SYNERGIA- FARAUD.
 - Poursuite de l'implication de la Cellule PDP dans le Comité départemental de la PDP avec un Afterwork le 25/06/2025 sur la thématique du maintien en emploi, avec la participation de nos partenaires et un webinaire le 20/11/2025 organisé par la CARSAT et la CPAM : « Artisans et commerçants, quels droits et quels appuis ? »
 - *Échanges avec les experts du maintien en emploi et de la prévention*
 - L'Afterwork a mobilisé 7 entreprises.
 - Le webinaire a mobilisé 40 entreprises.

- Poursuite des rencontres du Comité départemental de la PDP avec les partenaires pour suivre l'actualité de chacun et mise en place d'une convention inter partenariale.
- Participation de la Cellule PDP à l'événement « Octobre Rose »
- 3 rencontres Assistantes Sociales PACA ont été organisées en 2025 : le 13/03 une demi-journée en visio, le 19/06 une journée en présentiel et le 08/09 une demi-journée en visio ; pour aborder plusieurs thématiques sociales
- Implication active de la Cellule PDP dans les audits de certification du service : SPEC 2217 avec élaboration de procédures et ISO 9001

Ce qui reste à faire :

Se rapprocher des Centres de rééducation fonctionnelle afin d'aider au mieux les salariés à se projeter dans un avenir professionnel, le plus en amont possible.

Temps passé : 1025 heures

Les indicateurs

Processus Prévention de la désinsertion professionnelle :

- Nombre de salariés repérés en PDP par les médecins et IST du service : **297** (*jusqu'au 31 mai 2025 : car arrêt statistiques logiciel métier pour mise en place nouvel item PDP*)
- **Nombre de salariés suivis par la cellule PDP : 255** (soit 180 nouveaux salariés en 2025 + 75 salariés déjà suivis de 2022, 2023 et 2024)
- Taux de salariés suivis par la cellule PDP et maintenus en emploi à la suite d'actions PDP (Bilan à 1 an) : **64%**
- Taux de visites de pré-reprise : **4 %**
- Nombre d'essais encadrés : **3**

Les perspectives 2026

- Poursuite des ateliers pour sensibiliser les employeurs à la PDP et leur présenter le rôle de notre cellule, dont le 1^{er} aura lieu le 05/03/2026 sur la thématique du maintien en emploi avec un focus sur l'Essai Encadré, sur le centre de Carpentras
- Continuer à intervenir dans les entreprises auprès des CSSCT et des RH pour leur présenter le rôle de la Cellule PDP
- Se rapprocher des Centres de rééducation fonctionnelle afin d'aider au mieux les salariés à se projeter dans un avenir professionnel

-
- Continuer de développer le dispositif d'Essai Encadré avec un suivi des salariés dans les entreprises
 - Continuer les actions dans le cadre du CDPDP
 - Continuer à sensibiliser et former les IST sur les thématiques de maintien en emploi et les médecins sur l'outil informatique de saisie PDP
 - Intégrer une ressource supplémentaire au sein de la Cellule PDP afin de compléter l'accompagnement de salariés en grande difficulté avec l'arrivée d'une psychologue du travail en stage pour quelques mois

Le mot de conclusion du pilote

La cellule PDP ne peut fonctionner sans la participation des équipes médicales qui doivent continuer à se mobiliser sur le repérage précoce des salariés en difficultés.

La traçabilité de l'activité PDP est primordiale pour effectuer des statistiques de qualité en fin d'année et permettre l'appel des salariés à un an.

La cellule agit en étroite collaboration avec le service médical de la CPAM et le service social de la CARSAT, qui connaissent toujours une restructuration dans leurs organisations. Cela peut impacter le repérage précoce des salariés en arrêt de travail et pourrait, à plus ou moins long terme, entraîner des répercussions sur l'activité de la cellule.

Pour rappel, l'accompagnement d'un salarié en risque de désinsertion professionnelle est une action sur le long terme.

Au 31 décembre 2025 :

71 dossiers d'accompagnements dans la Cellule PDP sont toujours en cours d'instruction

- 7 dossiers de 2023
- 13 dossiers de 2024
- 51 dossiers de 2025

2. Fiches action CPOM

La contractualisation de cette troisième génération des Contrat Pluriannuel d'objectifs et de Moyen (CPOM) s'inscrit dans un contexte de transformation profonde de la santé au travail et de son écosystème, à ce titre elle 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.

La démarche vise à soutenir une véritable stratégie régionale pour la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Le CPOM, l'agrément et le projet pluriannuel de service sont des leviers d'action pour la politique régionale de santé au travail qui répondent à des logiques différentes mais qui doivent s'articuler au mieux dans la mesure où ils interagissent étroitement.

Il s'agit d'une démarche de contractualisation partagée entre **les services de santé au travail interentreprises, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur, ainsi que la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Sud-Est.**



Signature du Cpom III le 14 janvier 2025

Notre CPOM III s'oriente stratégiquement vers **la prévention de la désinsertion professionnelle, le maintien dans l'emploi des travailleurs et la prévention du risque chimique.**

3. Panier de collaborations

Cpom : Le risque chimique

Pilote : Mme Stéphanie Lauvernier



Les principales actions

Ce qui a été fait :

- Plusieurs réunions COPIL en présentiel et en visio pour la construction de l'action. Définition d'une méthodologie de travail communiqué lors des réunions métiers du mois de décembre.
- Inventaire et élaboration d'outils.
- Création d'un atelier prévention du risque chimique à destination des employeurs

Ce qui reste à faire :

- Finaliser l'atelier sur les recommandations faites par le COPIL du 25 novembre.
- Déployer les actions en milieu de travail et les tracer dans le logiciel métier afin de pouvoir sortir les indicateurs attendus.

Temps passé :

- 68h pour le pilote
- 8h pour le travail en binôme
- 8h pour les réunions communes COPIL pour 4 autres personnes présentes

Soit au total : **116h de travail**

Les indicateurs

Les indicateurs ont été définis mais l'action étant à ses débuts, aucun retour ne peut être probant. Seuls des objectifs ont pour le moment été fixés sur la durée du CPOM RC (jusqu'en 2028).

- Nombre d'entreprises accompagnées (objectif : 100)
- Nombre d'ateliers organisés (objectif : 3)
- Nombre d'entreprises y ayant participé (objectif : 15)
- Nombre de demandes d'accompagnement formulées au SPSTI (objectif : au moins 1)

Les perspectives 2026

L'année 2026 sera dédiée au déploiement de l'action.

Un point étape sera réalisé lors du comité de suivi du 2 avril 2026 avec les partenaires.

Le 1^{er} atelier prévention du risque chimique est planifié au 25 juin. Il s'agira d'animer cet atelier sous une forme nouvelle immersive et participative.

Le mot de conclusion du pilote

Ce projet a vocation à déployer des actions de prévention primaire chaque fois qu'un risque chimique est identifié lors d'une visite en entreprise.

L'idée est de faire progresser l'employeur dans son niveau de prévention mais il convient de commencer par le début et par des choses simples et inévitables. D'où l'intérêt de coupler l'action terrain à des actions de sensibilisation des employeurs.

L'objectif (ambitieux) est de rendre acteur l'entreprise sur ce thème et de l'accompagner dans le temps. Notre action n'en sera que plus pertinente si les employeurs prennent en compte le risque dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels.

Cpom : Prévention de la désinsertion professionnelle

Pilote : Mme Annick Royère

Les principales actions



Ce qui a été fait :

Deux procédures :

- Description du fonctionnement et l'organisation générale de la cellule dédiée à la Prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien en emploi, en place au GMSI 84.
Elle décrit également les modalités mises en œuvre par le service pour informer les acteurs internes et externes, du rôle et des missions de la cellule PDP.
- Description des dispositions permettant d'anticiper et d'accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi par la mise en place d'une cellule PDP.
Elle décrit :
 - Le fonctionnement de la cellule,
 - La méthodologie à suivre lors d'une demande d'intervention,
 - L'accompagnement social du salarié à son suivi dans le dispositif « maintien dans l'emploi »,
 - La traçabilité des actions menées.

Chacune de ces modalités fait l'objet d'une mesure d'efficacité par le biais d'indicateurs associés au processus.

Ce qui reste à faire :

Il s'agira en particulier de consolider les collaborations avec le service d'accompagnement social de l'assurance maladie dans les cellules PDP que les SPSTi ont mis en place, conformément à la loi pour renforcer la prévention en santé au travail. En effet, l'étape de concertation précoce entre les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, facilite l'élaboration d'un plan de remobilisation cohérent vers l'emploi du salarié.

Temps passé : 1 025 heures

Les indicateurs

Ind.	Définition	Valeur
1.1*	Mise en œuvre de modalités de concertations pluri-acteurs ⁱ au sein de chaque cellule PDP du SPSTi, en y associant le SSAM	Réalisé, 4 CME
1.2*	Nombre de salariés en arrêt de travail orientés par le SPSTi (cellule et hors cellule PDP) au SSAM pour mise en œuvre d'un accompagnement social global	22
1.3*	Nombre de salariés suivis par la cellule PDP du SPSTi (Dossiers ouverts en 2025 par la cellule)	180
1.4	Nombre de salariés orientés par le SSAM vers le SPSTi pour une visite de pré-reprise	20

Indicateurs de diagnostic territorial

Ind.	Définition	Valeur
1.5*	Nombre de visites de mi-carrière au niveau du SPSTi	526
1.6*	Nombre de visites de pré-reprise au niveau du SPSTi	957
1.7*	Nombre de visites de reprise au niveau du SPSTi	2 171
1.8	Nombre d'aménagements de poste** proposés par la cellule PDP	36
1.9	Nombre d'aménagements de poste** proposés par le médecin du travail hors cellule PDP	134
1.10*	Nombre de salariés déclarés inaptes pour l'ensemble du SPSTi	335
1.11*	Nombre de salariés déclarés inaptes avec dispense de reclassement*** pour l'ensemble du SPSTi	
1.12	Nombre de salariés déclarés inaptes avec dispense de reclassement*** qui ont bénéficié d'un suivi de la cellule PDP	
1.13	Nombre de plans de retour à l'emploi formalisés	13
1.14	Mise en œuvre d'un suivi des salariés qui ont été accompagnés après la fin de la prise en charge par la cellule PDP du SPSTi, et le cas échéant sous quel délai	A 1 an,

* Indicateur inclus dans l'enquête DGT

** Au sens de l'article L.4624-3 du CT

*** Cas où « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé », ou cas où « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Les perspectives 2026

La signature d'une Charte Régionale de Coopération sur le Maintien dans l'Emploi en Paca
La signature d'une Convention du Comité Départemental de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle du Vaucluse (CDPD) les 3 SPSTi du Vaucluse, CAP EMPLOI 84, La Caisse d'Assurance Retraite et de santé au Travail du Sud-Est, La Direction Départementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, La Mutualité Sociale Agricole, La MDPH France Travail, L'AGEFIPH Le FIPHFP
Recevoir le comité de suivi Cpom

Le mot de conclusion du pilote

La collaboration entre les SPSTI et tous les partenaires du maintien en emploi est primordiale pour accompagner les publics en difficulté socio-professionnelle.

3. Panier de collaboration

Le panier de collaboration vise à structurer et renforcer la coopération entre le Gmsi 84 et la CARSAT afin de développer des actions coordonnées de prévention des risques professionnels. Il a pour finalité de mutualiser les compétences, d'optimiser l'accompagnement des entreprises et de favoriser la mise en œuvre d'actions ciblées en matière de santé, de sécurité et de maintien dans l'emploi des salariés.

Le service s'est engagé sur deux thématiques :

- le risque chimique
- les troubles musculo-squelettiques

IV - Plan régional en santé au travail IV

Construit sur la base d'une concertation permanente avec les acteurs de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels, dont les SPSTI, le plan régional santé travail (PRST) 4 doit permettre de mieux lutter contre les accidents du travail, les maladies professionnelles et les risques de désinsertion professionnelle. Il participe ainsi activement à l'amélioration de la santé globale des salariés, en lien avec les objectifs de santé publique.

Couvrant les années 2021-2025, le PRST 4 comprend 35 actions dont 5 sont pilotées par les SPSTI régionaux réunis au sein de l'association Présanse Paca-Corse :

- Action 3 : Accompagnement des entreprises par les services de santé au travail à l'évaluation des risques professionnels et à la définition de plans d'actions de prévention (mise en œuvre du DUERP)
- Action 11 : Accompagnement des entreprises à l'évaluation et la prévention du risque chimique par les services de prévention et de santé au travail et amélioration de la traçabilité des expositions des travailleurs
- Action 17 : Action partenariale de prévention des risques psychosociaux dans le secteur tertiaire et des services aux entreprises ayant le siège social en Région PACA
- Action 22 : Formation et information des travailleurs temporaires et des saisonniers, des chefs d'entreprises utilisatrices et des agences d'intérim, à la prévention des troubles musculo-squelettiques
- Action 25 : Déploiement et fonctionnement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et de santé au travail de la région PACA

Un nouveau plan régional en santé au travail est en cours d'élaboration pour l'année 2026



1. Nombre et nature des actions en milieu de travail

✓ Nombre d'actions en milieu de travail (détail ci-dessous)	2 256 actions (En 2024 : 2 160)
---	---

✓ Nombre d'entreprises visitées	1 313 entreprises (En 2024 : 1203)
--	--

✓ Proportion d'entreprise de -10 salariés	68% d'entreprises
--	--------------------------

- Pourcentage de Fiches d'entreprises de 4 ans et moins : 72% ↗
- Taux d'entreprise accompagnées dans l'élaboration du DU : 4.5% ↘
- Taux d'entreprises ayant un DU : 31.5% ↗



2. Détail des actions en milieu de travail

	Nombre AMT	Temps passé (en h)
Présenter le SPSTI	350	256
FE - Création de la fiche d'entreprise	183	663
FE - Mise à jour de la fiche d'entreprise	496	2 102
Action de formation et de prévention	5	26
Conseil en prévention / Demande d'avis	68	166
Conseiller l'entreprise en analyse des résultats / restitution	2	16
Enquête	3	11
Recherche documentaire / réglementaire / production de documents	5	6
Aide à l'élaboration du DUERP	167	607
Aide à l'évaluation du risque chimique	59	215
Aider à l'évaluation d'un risque	10	13
Identification / analyse des risques professionnels	5	5
Entretien de clarification	13	13
Conseiller l'employeur en maintien en emploi	212	274
AMS - Cellule Maintien	7	2
AMS - RQTH	138	112
AMS - Signalement CAP EMPLOI	41	22
AMS - Signalement CARSAT	28	14
AMS - Autre	3	6
Participation à un rendez-vous liaison	6	9
Etude de poste / Analyse de situation de travail / Analyse ergo	277	798
Accompagnement à la qualité relationnelle - offre socle	2	93
Médiation professionnelle - offre socle	1	7
Accompagnement à la qualité relationnelle - offre complémentaire	4	188
Médiation professionnelle - offre complémentaire	1	23
Métrologie : bruit	15	121
Métrologie : Lumière	1	10
Réunion de CSSCT / CSE / autres	102	296
Sensibilisation - Atelier de prévention	6	637
Sensibilisation en entreprise / campagne d'information	17	298
Suivi des actions préconisées	6	6
Visite d'entreprise	20	35
TOTAL	2253	7050

VI – Actions collectives et sensibilisations

1. Les ateliers

Pilote : M. Max JAMES

Les principales actions

Ce qui a été fait :

- Développement des ateliers avec augmentation de notre offre globale : 5 thématiques proposées pour 8 ateliers au total
- Les 5 thématiques proposées : RPS/DQRE, PDP, DUERP, Sédentarité, Risque routier
- Réflexion continue sur la communication (avec Claudine), afin de faire connaître nos propositions et mobiliser nos adhérents
- Soutien des différents animateurs sur la logistique des ateliers
- Appel à candidature pour les nouveaux animateurs

Ce qui reste à faire :

- Partir sur le même nombre d'ateliers proposés qu'en 2025
- Enquête vers les adhérents pour de nouvelles thématiques
- Nouveaux animateurs/animateuses pour les ateliers déjà construits
- Construire le programme sans se chevaucher avec les événements Présanse

Temps passé :

- 12 h pour l'animation de l'atelier DUERP
- 12 h pour l'animation de l'atelier ME
- 12 h pour l'animation de l'atelier RPS et QR
- 25 h pour la construction/animation de l'atelier Risque routier
- 25 h pour la construction/animation de l'atelier sédentarité
- 25 h pour le pilote

Les indicateurs

52 entreprises participantes soit plus de 6 adhérents par atelier. Les retours sont globalement très positifs (voir bilan des questionnaires de satisfaction). L'organisation générale fonctionne bien avec de plus en plus d'animateurs « formés »

Les perspectives 2026

Programme 1^{er} semestre 2026 :

- Risque routier 22/01
- DUERP 24/02
- PDP 05/03
- Sédentarité 09/04
- DUERP en mai ?
- Risque chimique 25/06

Programme 2^{ème} semestre 2026 :

- A définir

Le mot de conclusion du pilote

Bonne continuité de la réussite de la première année : des animateurs toujours investis, une communication qui semble fonctionné avec une participant stable et importante. Les adhérents répondent présent à ce type de format et sont satisfaits de la qualité des échanges.



Consulter le nouveau programme 2026



2. La communication

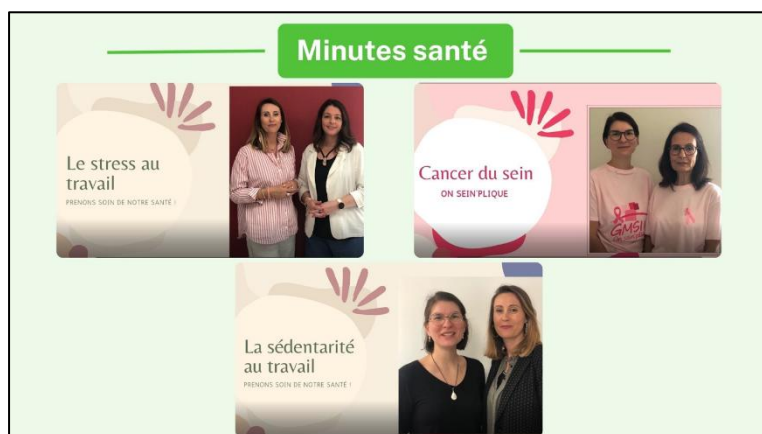
Communication en ligne

- Digitalisation de la lettre d'information :
→ Votre newsletter prévention et santé au travail » : 4 éditions
- Création page LinkedIn (sept 2023) : 364 abonnés
- Chaîne YouTube : 27+ 6 podcasts
- Total mailing : 47
- Actualités sur le site : 25
- Questionnaire offre socle : 40 répondants



Communication hors-ligne

- Affiches
- Mise à jour des livrets de prévention
- Vidéos en salle d'attente : 3
- Ateliers prévention (69 inscrits) : 5
- Evènements externes : 4
- Articles de presse : 2



OCTOBRE ROSE

La médecine du travail sensibilise les salariées au cancer du sein

Le Groupement médico-social interprofessionnel 84 (GMSI84), en partenariat avec la Ligue contre le cancer, a organisé une journée de sensibilisation au cancer du sein, jeudi dernier.

Trois ateliers de prévention du cancer du sein à destination des salariées carpentassiennes étaient proposés par le Groupement médico-social interprofessionnel 84 84 et la Ligue contre le cancer, jeudi dernier. Le premier atelier a permis d'aborder la question du retour au travail après ou pendant la maladie en présentant les aides possibles au sein de l'entreprise comme l'aménagement du poste de travail et des horaires, l'essai encadré, le temps partiel thérapeutique.

Les salariées ont aussi découvert les aides pendant l'arrêt de travail avec la visite de pré reprise, la collaboration avec Cap Emploi en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes malades.



Le GMSI 84 et la Ligue contre le cancer du sein ont organisé des ateliers de sensibilisation autour du cancer du sein auprès de salariées carpentassiennes. / PHOTO P. DE R.

Deux ateliers de prévention

Un deuxième atelier, animé par deux infirmières, traitait de la prévention avec les réflexes à adopter comme le dépistage tous les deux ans à compter de 50 ans, les antécédents familiaux, les difficultés au travail. Le troisième atelier, dirigé par Delphine, naturopathe, mettait l'accent sur l'alimentation et l'hygiène de vie avant, pendant et après un traitement, la gestion des émotions, le stress, la préconisation d'une activité

physique modérée réduisant de 30% les risques de cancer.

Parmi les participantes, Chantal a découvert un cancer du sein il y a un an : "J'ai été dépistée grâce au dépistage systématique. J'ai été opérée, avec une ablation partielle, et j'ai suivi 20 séances de radiothérapie. Dès le mois prochain, je commence une reconstruction partielle avec un traitement d'hormonothérapie pendant cinq ans pour éviter la récurrence. J'ai repris le travail en mi-temps thérapeutique."

P. de R.

Le cancer du sein en chiffres

Avec plus de 61 000 nouveaux cas par an, dont 1% concerne les hommes, et plus de 913 000 personnes atteintes en France, le cancer du sein est le plus répandu des cancers féminins. Plus la maladie est détectée tôt, plus elle se soigne facilement, et plus les chances de guérison sont élevées. On observe près de 90 % de survie à 5 ans pour un cancer détecté à un stade précoce contre seulement 26 % à un stade tardif.

VI – Satisfaction

1. Enquête de Présanse Paca-Corse sur l'offre socle de services

Une enquête a été adressée à l'ensemble de nos adhérents avec pour objectifs d'évaluer dans quelle mesure nos services répondent à leurs attentes et à leurs besoins.

En 2024, 87 % de nos adhérents étaient satisfaits de nos services. Les équipes du Gmsi 84 ont été sollicitées pour apporter une réponse aux adhérents, selon le cas.

En 2025, la mesure de la satisfaction client n'a d'intérêt que si elle est représentative. Le peu de participation, ne nous permet pas d'apporter un retour significatif.

2. Enquêtes internes

- Actions en milieu de travail /sensibilisations / ateliers

Type d'enquête	2021	2022	2023	2024	2025
✓ Satisfaction adhérent sur action en milieu de travail	98%	95%	100 % (taux de retour 32%)	100 % (taux de retour 29 %)	100 % (taux de retour 26,5%)
✓ Satisfaction salarié sur sensibilisation	100%	99%	100 % (taux de retour 100%)	100 % (taux de retour 100%)	100 % (taux de retour 100%)
✓ Satisfaction employeur sur atelier	/	/	/	100 %	100 %

- Suivi individuel : implantation des locaux, qualité de l'accueil organisation des rdv -

Type d'enquête	2025
✓ Satisfaction salariés	100 % dont 90 % très satisfait

VII – Suivi individuel de santé

1. Examens de suivi de santé / par nature

2025	Nbre de visites
Examens médicaux périodiques	9 839
Visite d'information et de Prévention (VIP)	5 848
Examen médical d'aptitude *méd	2 766
Dont examen médical / autorisation de conduite ou habilitation électrique	452
Visite intermédiaire	1 221
Examens médicaux supplémentaires *méd	4
Examens médicaux non périodiques	13 380
Visites de Embauche	8 062
Examen Médical d'Aptitude à l'embauche *méd	1 523
VIP Médecin Initiale *méd	1 052
VIP Initiale	5 487
Visites de Pré-reprise	957
Visite de pré reprise demandée par le médecin conseil *méd	44
Visite de pré reprise demandée par le médecin traitant *méd	41
Visite de pré reprise demandée par le salarié *méd	872
Visites de reprise	2 171
Visite de reprise après accident du travail *méd	391
Visite de reprise après maladie professionnelle *méd	1 533
Visite de reprise après maladie professionnelle *méd	27
Visite de reprise après maternité	220
<i>Médecins du travail</i>	50
<i>Infirmières santé travail</i>	170
Visites occasionnelles	2 190
Travail sur dossier	24
Visite à la demande de l'employeur *méd	503
Visite à la demande du médecin du travail *méd	652
Visite occasionnelle – Infirmière santé travail	32
Visite à la demande du salarié *méd	377
Visite de cessation d'exposition aux facteurs de risques professionnels. *méd	77
Visite de mi-carrière	525
<i>Médecins du travail</i>	63
<i>Infirmières santé travail</i>	462
Total des examens cliniques	23 219

3-Absentéisme	
Médecin du travail	5.4 %
Infirmière en santé au travail	7.9 %



Le délai moyen pour obtenir un rendez-vous « à la demande » est de 15 jours.

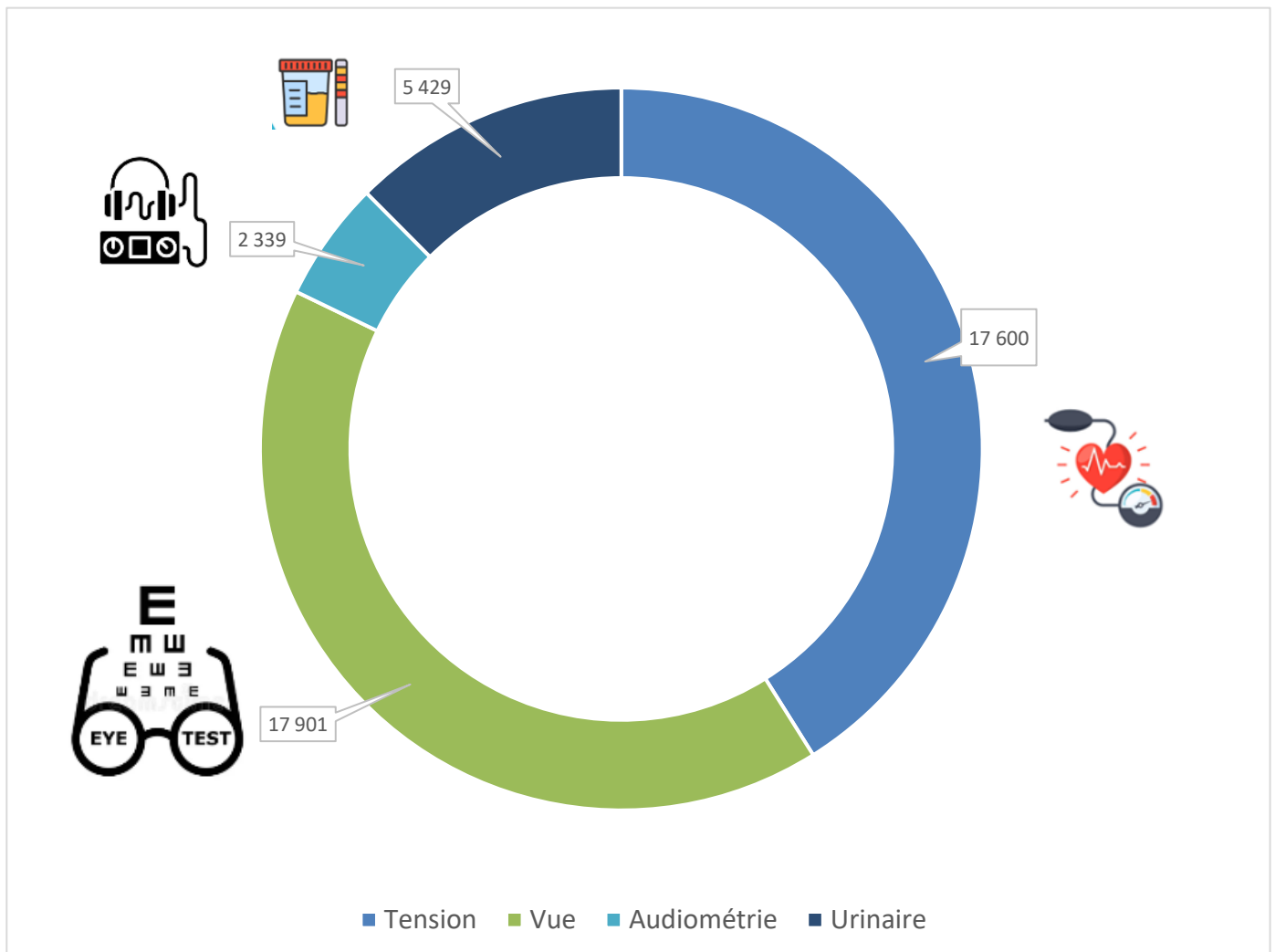
2. Examens de suivi de santé / par professionnel de santé

	Médecins	IST	TOTAL
Examens périodiques	2 651	7 188	9 839
Examens non périodiques	6 968	6 412	13 880
TOTAL	9 619	13 600	23 219

3. Conclusions visites médicales

Conclusions	Nombre
Apte	4 241
Apte avec restriction ou aménagement de poste	345
Vip avec restriction ou aménagement	987
Inapte au poste	335
Inapte au poste, apte à un autre	79
Etat de santé incompatible avec le maintien en activité professionnelle ce jour	175

4. Examens complémentaires réalisés



TOTAL : 43 269 Examens complémentaires

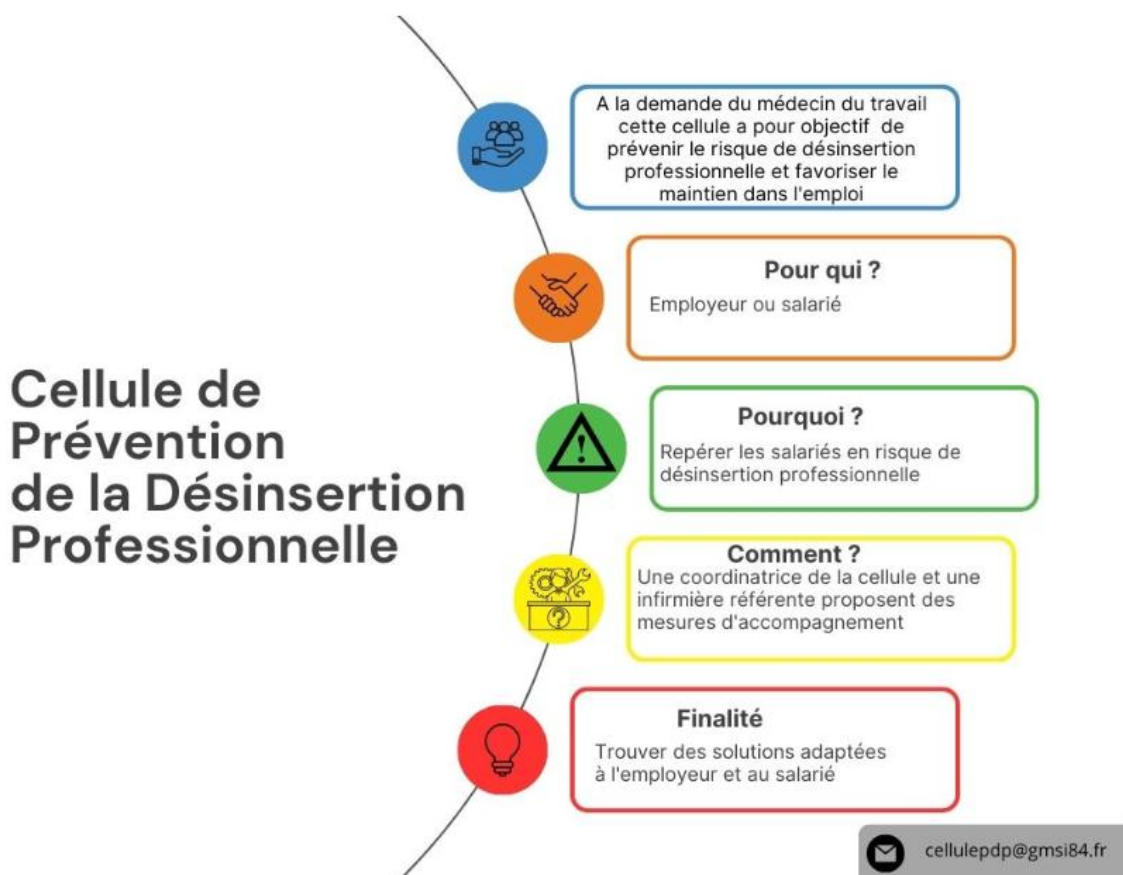


Les consultants ont procédé à 140 vaccinations REVAXIX (DTP)*

*Vaccin combiné chez l'adulte, en rappel d'une vaccination antérieure, pour la prévention conjointe de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite.

1. La cellule Prévention de la désinsertion professionnelle

Elle est composée d'un médecin du travail référent, d'une Infirmière santé travail chargée de maintien en emploi (0.5 etp), d'une Coordinatrice Assistante médico-sociale (0.5 etp) ainsi qu'une Assistante médicale (2h/semaine).



255 salariés sont suivis par la cellule pdp.

Accompagnement des salariés et maintien dans l'emploi	Temps
Conseil aux travailleurs en maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle (rendez-vous individuels, signalements aux partenaires, renseignements téléphoniques)	300
Participation au fonctionnement de la cellule : suivi des dossiers, échanges avec les médecins, préparation et comptes rendus de réunions	280
Essais encadrés : coordination avec la CARSAT, les médecins du travail et les salariés, visites de poste et suivi des actions	20
Appels de suivi aux salariés dont les dossiers PDP ont été clôturés en 2024	30
Sous-total : 630	

Coordination, partenariats et réseau	Temps
Réunions extérieures : Comité et COPIL Maintien dans l'emploi (CDPDP), réunions partenaires, manifestation Handi'Clap, afterworks, webinaires	70
Journées référents MEE région PACA – Rencontres réseaux assistants sociaux PACA	26

Sous-total : 96

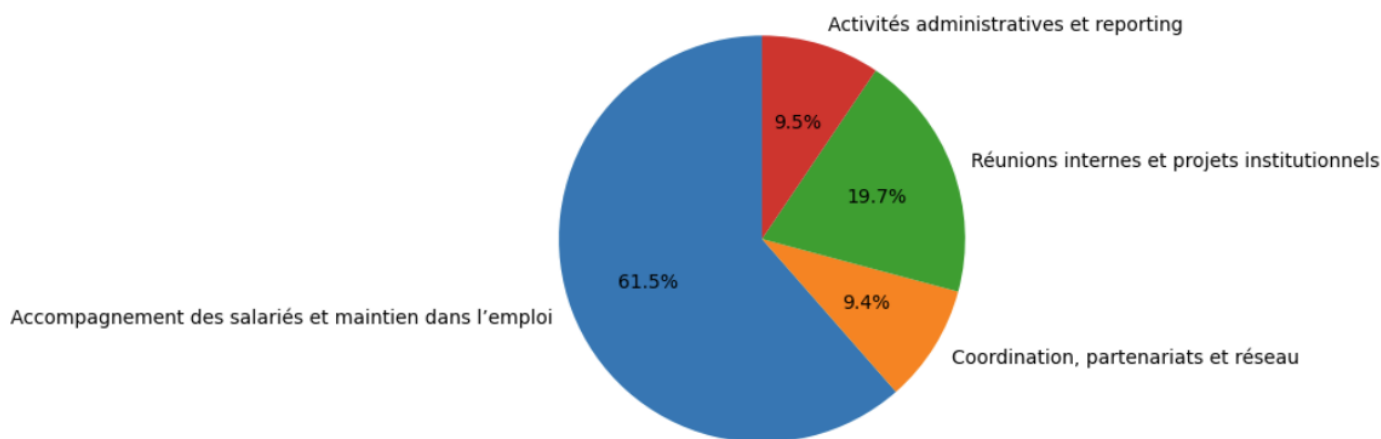
Réunions internes et projets institutionnels	Temps
Réunions internes : réunions cellule maintien dans l'emploi, participation aux CMT, COPIL qualité, projet Octobre Rose, audits de certification	102
Participation aux CSSCT : présentation de la cellule PDP	60
Sensibilisation PDP (préparation et animation) : 2 ateliers GMSI 84	40

Sous-total : 202

Activités administratives et reporting	Temps
Travail administratif : assistance de la cellule PDP	72
Rédaction du rapport d'activité et production des statistiques	25

Sous-total : 97

Répartition des activités – Cellule PDP (Total : 1025)



2. Assistante sociale (service social conseil)

Service Social Conseil intervient dans le cadre d'une **prestation de service social** depuis septembre 2018. Ce service est mis à disposition des salariés d'entreprises adhérentes du GMSI 84. Après évaluation du médecin du travail, ce dernier peut orienter le salarié vers le service social afin **d'informer, de conseiller et d'accompagner la personne dans la compréhension de ses droits médico-sociaux**.

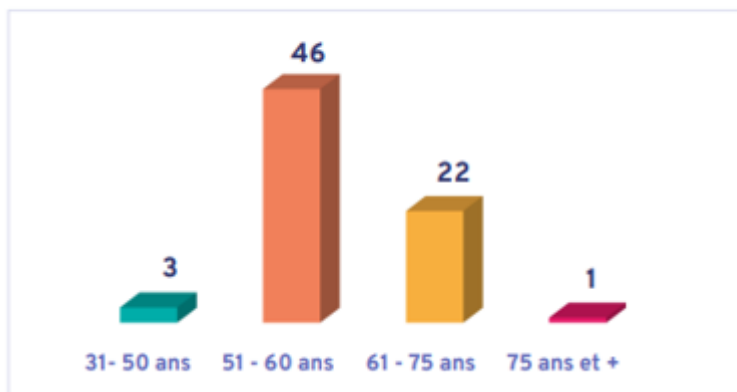


72 Salariés reçus en 2025, dont :

- **36** hommes
- **36** femmes

(2 avaient déjà été reçus en 2024)

Tranches d'âges



Tout comme en 2024, les salariés en seconde partie de carrière ont largement bénéficié du service social du travail. En effet, les plus de 50 ans représentent 96 % des personnes rencontrées (contre 88% en 2024).



81 entretiens avec les salariés, dont :

- **65** entretiens face à face
- **5** entretiens téléphoniques
- **2** entretiens par mail

14 prises de contact avec les partenaires internes et externes au GMSI84



7 appels reçus par le secrétariat de Service Social Conseil



4 cellules ou mini-cellules Maintien en Emploi
29 permanences de 3h30 effectuées



En 2025, l'assistante sociale du travail a été sollicitée en grande partie à la suite de **visites de pré-reprise**, qui concerne **47%** des salariés reçus, soulignant l'importance de soutenir, en amont, la reprise du travail. Les visites occasionnelles, périodiques, de mi-carrière ou d'embauche permettent d'anticiper les situations d'isolement, de désinsertion ou de découragement, et de soutenir les salariés dans leur mobilisation et leur parcours professionnel.



Le service social du travail **prévient les risques d'exclusion sur le plan professionnel, social et familial**, tout en limitant l'apparition de situation de précarité tant financière que sociale. Nous **évaluons les situations, informons, orientons les salariés** et apportons notre **analyse globale et technique aux médecins** avec qui nous collaborons.

Service Social Conseil est un **acteur clé de la prévention de la désinsertion professionnelle**. Le travail en pluridisciplinarité et la prévention de la désinsertion professionnelle sont des axes prioritaires au sein du GMSI 84, auxquels contribue Service Social Conseil. **Le travail de collaboration avec les équipes montre un engagement réciproque de nos interventions.**

En 2025, les demandes adressées au service social du travail concernent majoritairement la gestion de fin de carrière, qui représente 37 % des situations rencontrées. Cette thématique demeure centrale et traduit la poursuite de l'accompagnement de salariés engagés dans la dernière partie de leur parcours professionnel. En effet, surexposés à des sinistralités de santé, il est souvent nécessaire de pouvoir sécuriser les droits retraite (simulation, régularisation) afin d'être en appui d'aménagement ou de stratégie de maintien ou de reprise d'activité mais également d'évaluer les impacts d'une inaptitude ou d'une ouverture de droits sécurité sociale (invalidité, AT/MP).

Avec en moyenne 3 entretiens par permanence, l'activité du service social est stable et le temps accordé à la prestation de service est adapté.

3. Consultations psychologue clinicienne

a. Rendez-vous fixés :

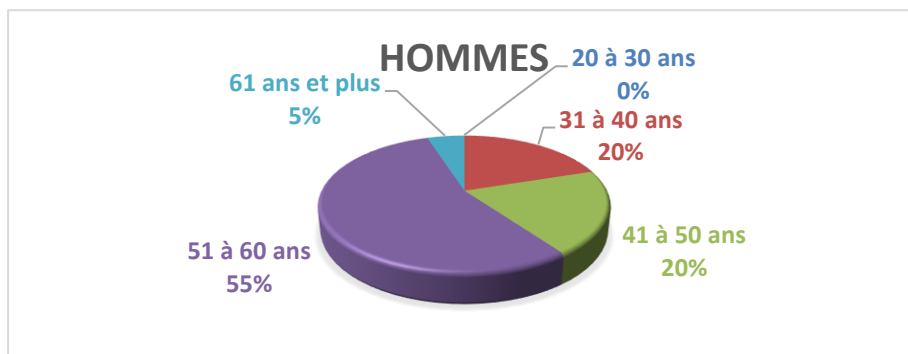
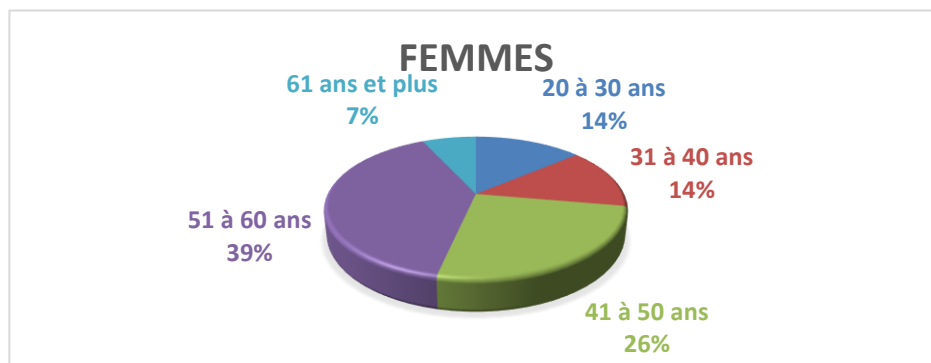
- ✓ **111** Rdv proposés (19 absents et/ou excusés)
- ✓ **90** Rdv réalisés

* Sur les 90 rendez-vous réalisés :

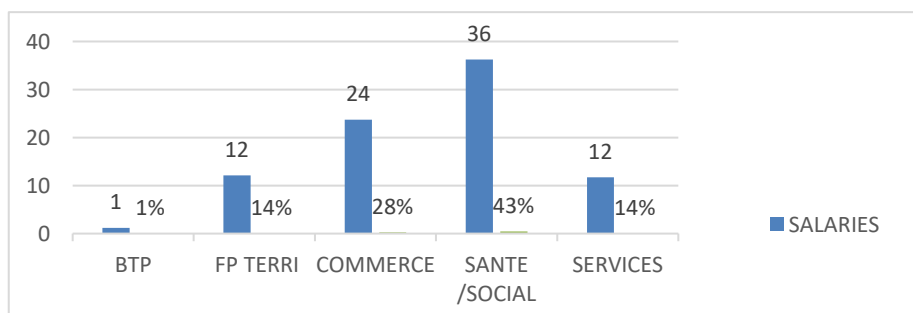
- 17 salariés ont été reçus 2 fois
- 4 salariés ont été reçus 3 fois

b. Répartition Homme-Femme :

- ✓ **65** femmes (74 %)
- ✓ **20** hommes (26 %)



c. Répartition par secteurs d'activité :



d. Plaintes exprimées :

Difficultés en lien avec le management :

- Style de communication
- Manque de reconnaissance (renforcement négatif)
- Charge de travail
- Mauvaise ambiance entre collègues
- Problèmes de santé
- Problèmes dans la sphère privée

Cet **espace de paroles** s'inscrit dans la prévention tertiaire (également axe curatif). Il concerne ici la prise en charge individuelle de salariés en situation de souffrance au travail.

e. Rappel des préconisations :

Permettre au travers de la verbalisation de faire un point global de la situation, amorcer une dédramatisation et faciliter l'élaboration de solutions :

- Gestion du stress, gestion des émotions
- Technique de relaxation (respiration diaphragmatique)
- Technique de communication
- Prise de recul par rapport à la situation vécue
- Orientation vers un psychologue, psychothérapeute, CMP....
- Psychoéducation sur la dépression
- Psychoéducation sur les addictions
- Psychoéducation sur l'estime de soi-affirmation de soi et confiance en soi
- Conseil pour les troubles du sommeil
- Conseils vers la reconversion, bilan de compétences et formations
- Orientation vers la MDPH/RTH
- Présentation de Cap-emploi

4. Consultations psychologue du travail

Le GMSI 84 n'a reçu que peu de demandes qui ont été réorientées vers des consultants extérieurs.

CONCLUSION

L'année 2025 a été marquée par la poursuite du déploiement du projet de service et de la réforme en santé au travail, mobilisant l'ensemble des acteurs autour de projets structurants.

Le GMSI 84 s'est adapté aux différentes évolutions réglementaires de l'année, notamment la mise en place de la signature électronique pour certains documents de fin de visite et les évolutions concernant les salariés qui utilisent un engin nécessitant une autorisation de conduite / Caces ou qui détiennent une habilitation électrique. Le service a ainsi poursuivi son engagement dans le cadre législatif de promotion de la prévention et de la santé au travail.

Les ateliers de prévention, reconduits après leur succès en 2024, ainsi que le développement des actions complémentaires en santé publique, témoignent de la dynamique de prévention portée par le service.

Le CPOM et les « paniers de collaboration », signés en début d'année, constituent des leviers stratégiques pour renforcer les partenariats et soutenir les initiatives à venir.

Enfin, le service a maintenu la certification ISO 9001 et a obtenu la certification SPEC 2217 – Niveau 1, sans aucune non-conformité. Cette réussite reflète l'engagement collectif et la qualité du travail accompli au quotidien. La prochaine étape vise l'atteinte du niveau 3 de la SPEC 2217 d'ici 2027, consolidant ainsi la fiabilité et l'efficacité des démarches du service.

AVIS DE LA COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE

- Extrait des délibérations –

Le rapport de synthèse prévu à l'article D.4622-54 R. 4624-51 C. travail a été présenté le 10 mars 2026 à la commission médico-technique.

La CMT a émis un avis favorable le 10 mars 2026.

Fait à Carpentras,

Le 10 mars 2026

Mme Christelle BROUCHIER



Directrice Générale