



AST BTP de l'Ain

Association de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de l'Ain

www.ast-btp-ain.fr

RAPPORT DE SYNTHÈSE ANNUELLE D'ACTIVITÉ

Année 2025

Marie-France CAILLAT, Directrice

Etablie selon les décrets n°2014-798 du 11 juillet 2014 et n°2022-653 du 25 avril 2022

Avis favorable en CMT du 10 février 2026

Validé en Conseil d'Administration et Commission de contrôle du 22 avril 2026

SOMMAIRE

1 - La vie du service	page	3 à 11
2 - Les entreprises et les effectifs.....	page	12 à 13
3 – Le suivi individuel de l'état de santé	page	14 à 19
4 – La prévention primaire.....	page	20 à 25
5 – La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et le Maintien en emploi	page	26 à 29
6 – La synthèse en lien avec notre démarche qualité-certification..	page	30
7 - Et pour 2026, les grandes lignes.....	page	31
Annexes.....	page	32

PREAMBULE

Ce rapport est établi sous l'angle de l'offre Socle de services, tout en intégrant les thématiques de notre projet pluriannuel de service, du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) et des deux thématiques du PRST 4 auxquelles nous participons.

1 – LA VIE DU SERVICE

L'AST BTP de l'AIN est un Service de Santé au Travail organisé sous la forme juridique d'une association loi 1901, ayant une compétence spécifique en termes géographique et professionnelle et étant agréée par la DREETS pour :

Géographique : le département de l'Ain

Professionnel : les entreprises du **Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)**, y compris les **entreprises intérimaires pour leurs salariés relevant du BTP** ;

En complément, le service a compétence pour exercer les missions de santé au travail pour le suivi médical des salariés exposés aux **rayonnements ionisants**, pour les entreprises de notre compétence géographique et professionnelle

L'AST BTP de l'Ain est également **certifiée SPEC 2217 Niveau 1**.

Les secteurs géographiques pour une proximité de service

Pour chaque secteur géographique, il y a un centre fixe complété désormais par un ou plusieurs centres annexes, tous rénovés. Ce déploiement permet une vraie proximité géographique.



- **Au secteur de Meximieux** est affecté un centre fixe annexe à Chaleins.
- **Au secteur de Port** est affecté un centre fixe annexe à Saint Genis Pouilly et à Chazey-Bons.
- **Au Secteur de Bourg en Bresse** est affecté un centre fixe annexe à Replonges.

Pour une proximité géographique de la surveillance médicale, nous disposons donc de 7 lieux.

Faits marquants de l'année

Des grands projets ont abouti et ont marqué l'année 2025 :

- Nous avons obtenu le **renouvellement de nos agréments** cités préalablement pour 5 ans, les 28 août (BTP AIN dont intérimaires) et 4 septembre 2025 (Rayonnements ionisants) sans aucune observation de la DREETS ;
- Nous sommes désormais depuis le 14 avril 2025 **certifié Niveau 1 de la norme SPEC 2217** par Qualianor ;
- Le **Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) et notre projet pluriannuel de service ont été signés** et/ou validés pour 5 ans, de 2025 à 2029.

Axes/Thèmes	Projet de service	CPOM
	N°1 Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)	N°1 Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)
	N°2 Troubles Musculo Squelettiques (TMS) dont un métier ciblé	N° 2 Risques chimiques (CMR)
	N°3 Risques chimiques (CMR)	
	N° 4 Actualités partenariales	

Un suivi régulier de notre activité est effectué et formalisé depuis plusieurs années dans le cadre notamment d'un bilan semestriel et annuel.

De plus, les indicateurs tiennent compte du référentiel SPEC 2217 de certification déclinés selon nos trois métiers (réforme de 2021) : suivi individuel médical, prévention primaire et prévention de la désinsertion professionnelle-maintien en emploi.

En termes de ressources humaines

Par secteur géographique :

Chacun des 3 secteurs a en personnes physiques : un médecin du travail, un infirmier en santé au travail, un assistant technique en santé au travail (ATST) et un secrétaire assistant en santé au travail (SAST).

Les infirmiers interviennent dans le cadre du suivi individuel médical. Dans le cadre de la pluridisciplinarité, ils participent à l'animation des sessions préventives de sensibilisation et établissent les études de poste lorsqu'il y a une future inaptitude ou un suivi d'aménagement de poste.

Notre Ingénieur Ergonome-Intervenant QVT-RPS accompagne et conseille nos adhérents sur tout le département.

Embauche et départ :

Nous avons procédé en 2025 à 3 embauches :

- Deux Secrétaires Assistantes en Santé au travail en février ; une pour le secteur de Bourg en Bresse et une pour le secteur de Meximieux.
- Un Assistant Technique en Santé au Travail pour le secteur de Meximieux.

En lien, il y a eu 3 départs en retraite : 2 Secrétaires assistants et 1 Assistant Technique en Santé au Travail

Le volet Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), initialement confié à un ATST parti en retraite, est désormais confié à un Infirmier en santé au travail qui en devient le référent.

Equivalent temps plein par catégories professionnelles :

Nous avons en équivalent temps plein 17,86 personnes.

- Médecins du travail : 3,3
- Infirmier en santé au travail : 3,33
- IPRP / Assistant Technique dont PDP / Ergonome Intervenant QVT : 4,90
- Secrétaire assistant en santé au travail : 3,33
- Postes transversaux support : 3

Formation de l'équipe axée notamment sur (non exhaustif) :

- Cycle métier Assistant Technique en Santé au Travail
- Rayonnements ionisants (pour 3 IST)
- Rayonnements ionisants (pour 1 médecin en continuité de la formation débutée en 2024)
- Optimisation de la relation client (3 ATST, 1 IPRP, 3 SAST, 1 IST)
- Premier Secours en Santé Mentale PSSM (médecins, IST, IPRP, Direction)
- Troubles métaboliques, obésité et travail (1 médecin)
- MAC Rayonnements Ionisants (pour 2 médecins)
- Logiciel métier uEgar (pour 2 SAST et 1 ATST)
- Congrès de Tours Santé au travail BTP
- Formation de la Gouvernance

Notre équipe médicale et pluridisciplinaire à fin 2025

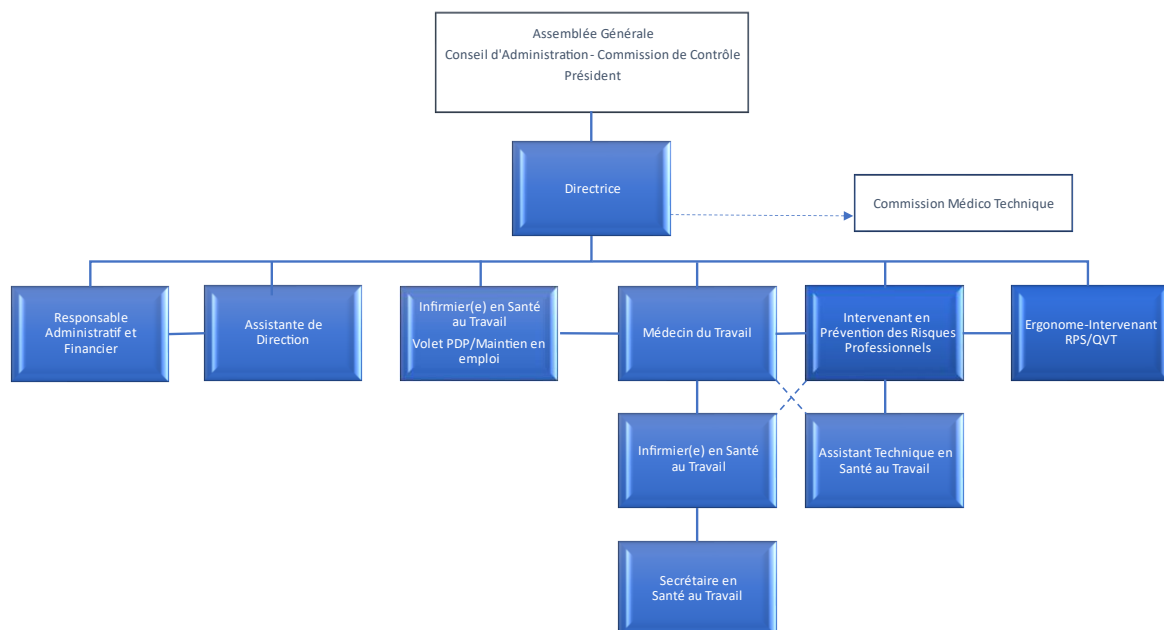
SECTEURS	Médecin du travail	Infirmier en santé au travail	Secrétaire Assistant en santé au travail	Assistant Technique en santé au travail (acteur en Prévention)	IPRP « généraliste »	Référent PDP/Maintien en emploi	Ergonome/Intervenant QVT-RPS
SECTEUR BOURG EN BRESSE	Dr DEYBER HERVE Dr PARCHIN	Carolane VARNIERE	Katia PROST	Margot SUBTIL			
SECTEUR MEXIMIEUX	Dr FANAURA	Mathilde RUEBRECHT	Jessica MAIERO	Aurélien CONVERT	Quentin PROST	Louis RIMEY-MEILLE	Elise EFFANTIN
SECTEUR PORT	Dr PARCHIN Dr BRESSY	Louis RIMEY-MEILLE	Sandra MASTAIN	Jean-Pierre LARAVOIRE			

Notre équipe Service Support qui est basée à Bourg en Bresse (siège)

- Marie France CAILLAT : Directrice
- Stéphane VEAUVILLE : Responsable Administratif et Financier
- Nathalie BLANC : Assistante de Direction

Notre organigramme fonctionnel en 2025

ORGANIGRAMME FONCTIONNEL



Nos partenaires « prévention »

Nous travaillons avec différents partenaires spécifiques BTP et/ou du domaine de la Prévention tel que l'OPPBTP, le GNM ST BTP, la CARSAT, CAP EMPLOI, Service social de la CARSAT, l'AGEFIPH, le Centre de Formation des Apprentis (CFA) de Bourg en Bresse etc...

En 2025, ce partenariat s'est notamment concrétisé avec ou par :

- La conclusion d'une convention de partenariat avec l'APAS BTP pour le volet Assistante sociale dans le cadre de la PDP-Maintien en emploi
- Le renouvellement de notre convention de partenariat avec la MIFE Maison de l'information sur la Formation et l'Emploi, pour le volet PDP-Maintien en emploi
- La poursuite d'un travail de concert avec les Assistantes Sociales de la CARSAT, CAP EMPLOI BTP, la MIFE (volet PDP)
- La CARSAT : démarrage du diagnostic collectif pour la prévention des TMS chez les Maçons TP
- L'ARACT dans le cadre du PRST 4 et sur la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)

Les actualités partenariales annuelles sont incluses dans l'Axe 4 de notre Projet de Service



Axe 4 du Projet de service : Actualités partenariales

En complément à d'autres partenariats développés dans le cadre du CPOM ou Projet de service dans le cadre d'autres axes, nous avons souhaités mettre en montre d'autres actualités partenariales.

Semaine de la Prévention initiée par la Fédération Française du Bâtiment et en partenariat avec l'OPPBTP

Thématique « Rouler en sécurité : Gérez le risque routier dans vos entreprises ! »



→ Participation à l'organisation, la conception des supports pour webinaires suivants :

- Risque routier, cible Employeurs
- TMS, cible Employeurs
- Risque routier + TMS, cible les « Compagnons »

→ Co-animation de 3 webinaires nationaux « Risque routier, cible Employeurs » : 517 participants au total



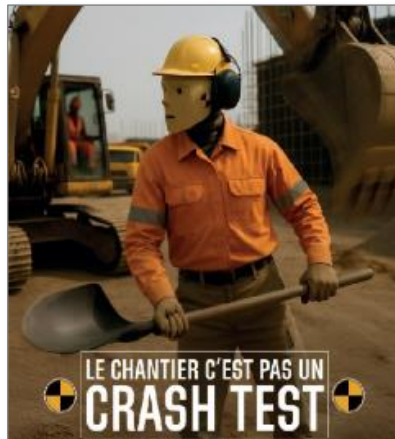
Faisant partie également des actualités partenariales, nous avons poursuivi les travaux sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail dans le cadre du PRST4 en partenariat avec l'ARACT et la DREETS ; à savoir :

- Ces travaux sont dans la continuité d'élaboration d'outils pour les préventeurs des SPST
- Le premier objectif a été de finaliser des outils de sensibilisation et de questionnement pour les préventeurs à l'occasion de visites en entreprises
- L'objectif second est de sensibiliser les entreprises à la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)

Pour cela, il a été conçu par l'ARACT, la DREETS et des PSPST dont l'AST BTP de l'Ain, 3 outils et leurs modalités d'usage destinés aux préventeurs des SPST pour agir en entreprise. La vocation de ces outils est d'éveiller l'entreprise (dirigeant, manager, RH, ...) à la QVCT, mais également de valoriser les bonnes pratiques existantes et d'identifier les pistes d'amélioration.

Ils ont été présentés en réunion de service en novembre 2025 et sont **en annexe**. Un sous -groupe de travail interne doit en 2026 travailler sur une appropriation et déclinaison pragmatique.





C'est un partenariat avec l'OPPBTP. Nous participons à la [diffusion de l'enquête lors des visites médicales et de la communication.](#)

Nous avons réalisé **56 enquêtes** sur 2542 faites par les SPST et 3661 au total. Des actions seront prolongées en 2026 par l'OPPBTP.

Une synthèse de l'enquête au niveau national est extraite ci-dessous :

- *Alors qu'un 1 répondant sur 2 indique travailler quotidiennement à proximité d'engins, une majorité perçoit la dangerosité de cette situation, quand bien même 21% estiment que ce n'est pas dangereux s'ils sont vigilants et qu'un tiers estime que cela fait partie du métier (en particulier les plus jeunes)*
- *La part d'entreprises impactées par les accidents demeurent importantes : 14% mentionnant des accidents dans leur entreprise - une part très variable selon les métiers*
- *L'inattention du conducteur ou du compagnon est la première cause d'accident citée par les répondants devant l'organisation du chantier*
→ *La bonne organisation du chantier est la mesure la plus importante pour sécuriser les salariés devant les formations*
- *85% des répondants estiment que les salariés sont bien informés sur les risques et 57% mettent en place des formations sur le sujet*
- *74% des répondants (77% des encadrants et 71% des compagnons) jugent suffisante l'organisation du chantier pour supprimer le risque collision/écrasement - les utilisateurs des engins les plus lourds sont plus nombreux à la juger insuffisante.*
- *59% estiment que les aides à la conduite (caméra de recul, détection...) peuvent supprimer le risque de heurts engins piétons*

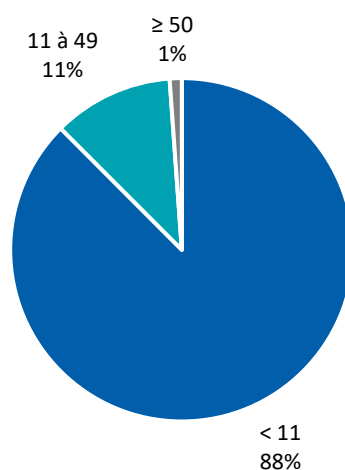
2 - LES ENTREPRISES et LES EFFECTIFS

2.1 Nombre d'adhérents

Etablissements actifs

2458

Répartition des adhérents par effectifs



2.2 Adhésions et radiations

	2025		2024	
	Entreprises	Nombre de salariés déclarés à l'adhésion	Entreprises	Nombre de salariés déclarés à l'adhésion
Adhésion	162	470	163	390
Radiation	310	506	173	342

2.3 Effectif des salariés

Effectif déclaré

Au 1er janvier

14 072

dont Travailleurs Temporaires

755, soit 5%

Effectif suivi

Incluant embauches tout au long de
l'année

16 071

2.4 Catégories de « suivi » déclarées par les entreprises : 50% des salariés sont déclarés en « suivi renforcé »

	SIR	SIG/SIA
2025	50%	50%
2024	46,7%	53,3%
2023	44,8%	55,20
2022	52,7%	47,3%
2021	42,5%	57,5%
2020	41,5%	58,5%

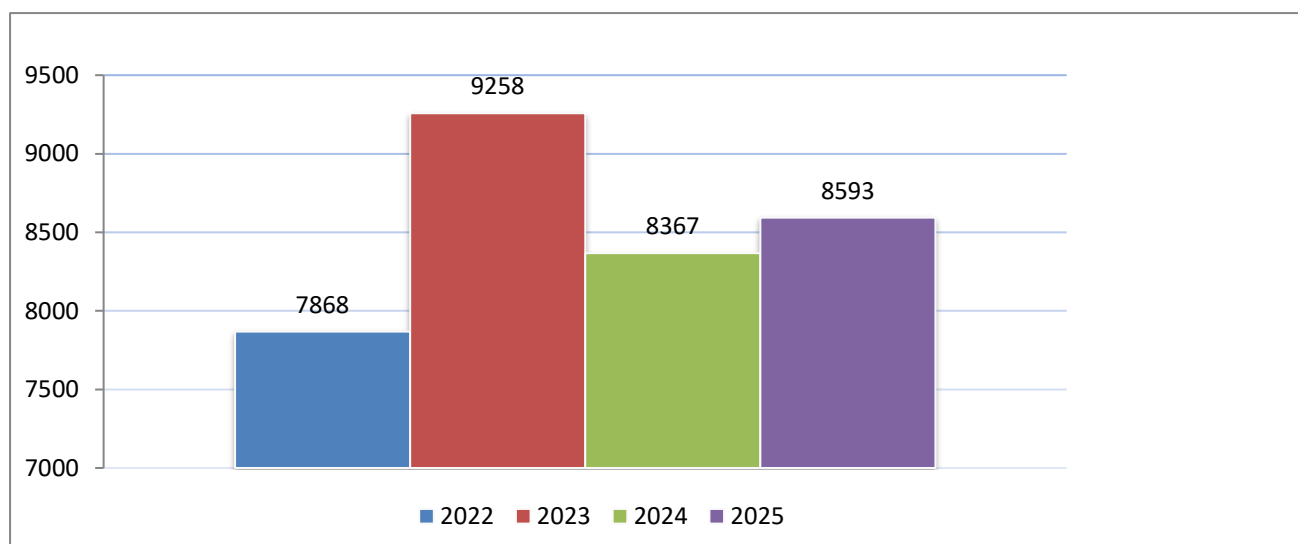
3 – LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE

3.1 La surveillance médicale : 8 593 visites → soit une hausse de 2,7%

Les éléments ci-dessous incluent les visites médicales faites par les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail.



Evolution de la surveillance médicale : 8593 visites en 2025



Au total, 8593 visites ont été effectuées, soit une hausse de 2,7%. Il y avait eu une baisse de 9,6% en 2024.

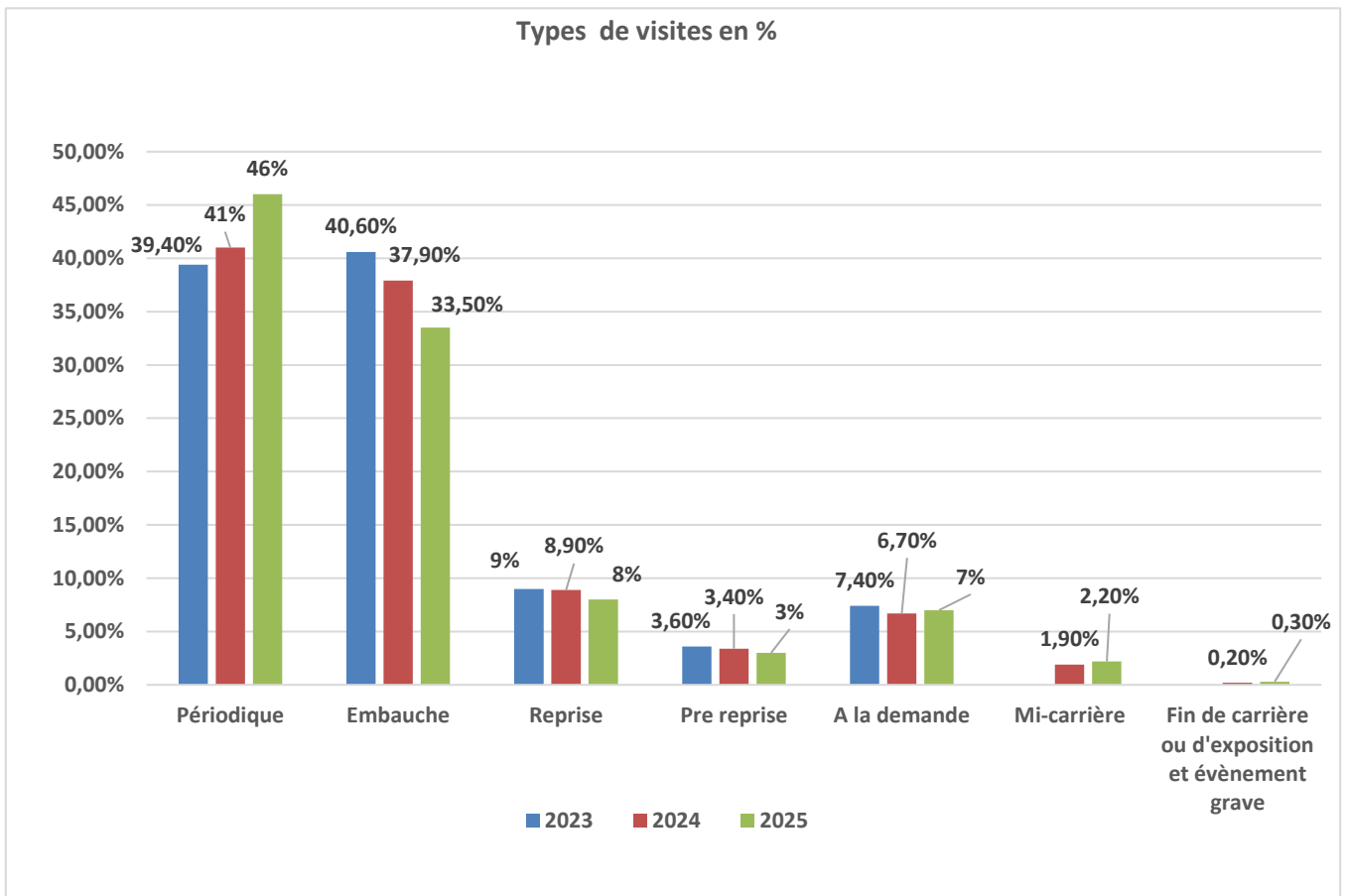
Cela représente 67% réalisés par les Médecins du Travail et 33% par les Infirmiers de Santé au Travail (chiffres stables).

578 visites ont été réalisées à destination des salariés de travail temporaire (intérimaires), cela représente 6,7 % de la totalité des visites : elles sont en légère baisse par rapport à l'année précédente.



Types de visites

Sur 3 ans



En 2025

79,5% sont des visites initiales (d'embauche) et périodiques

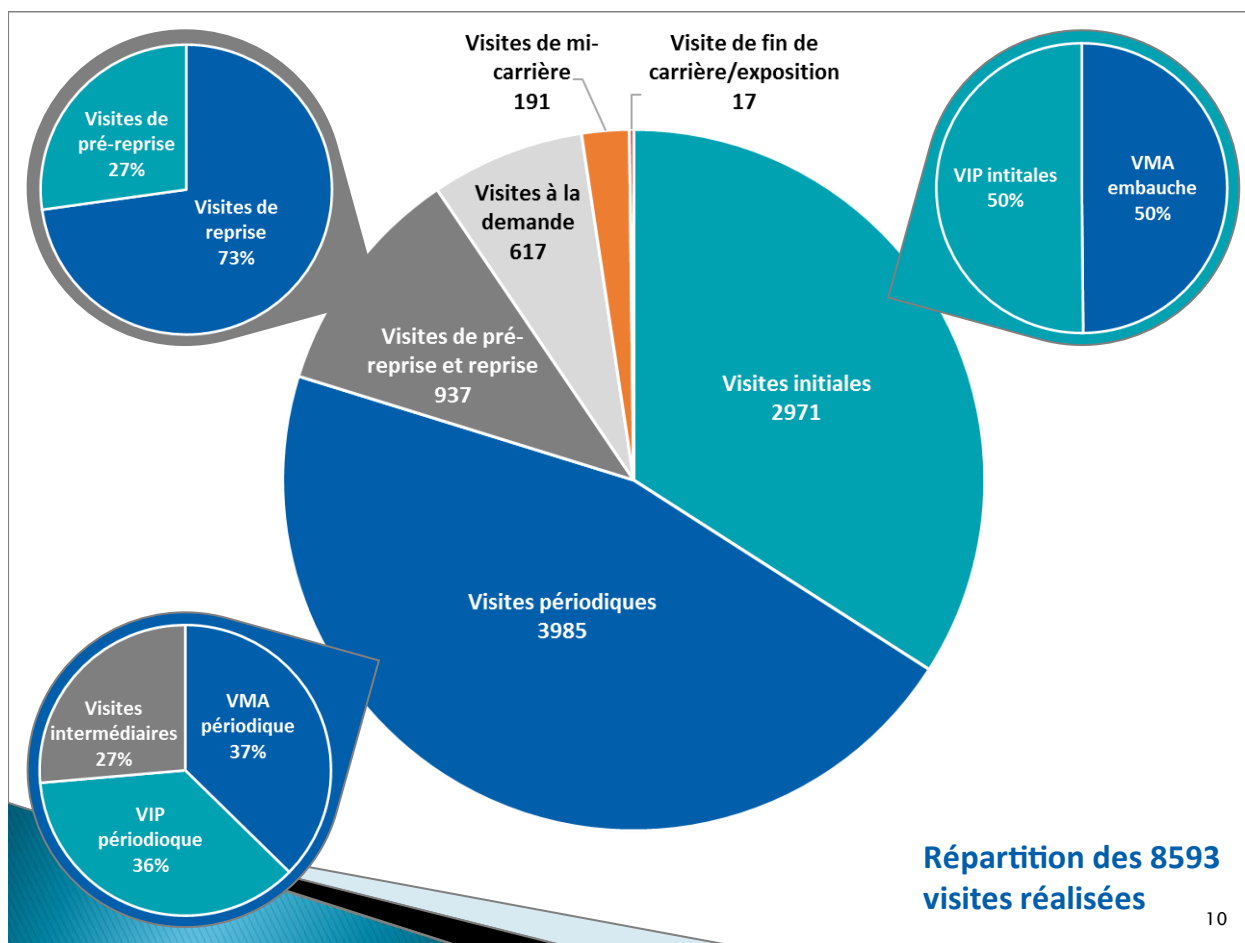
Parmi les visites initiales (d'embauche) :

Proportion égale de Visites d'Information et de Prévention (postes simples ou adaptés) que de Visites Médicales d'Aptitude (postes déclarés à risques).

Parmi les visites périodiques :

- 17% de visites périodiques pour des salariés en Suivi simple ou Adapté
- 17% de visites périodiques d'Aptitude
- 12% de visites intermédiaires (salariés déclarés à risques)

Taux d'absentéisme (visites non excusées) : 15%



En lien avec la certification, nous avons créé une visite « A la demande suite Evènement grave » : il y a eu **9 visites de ce type en 2025**

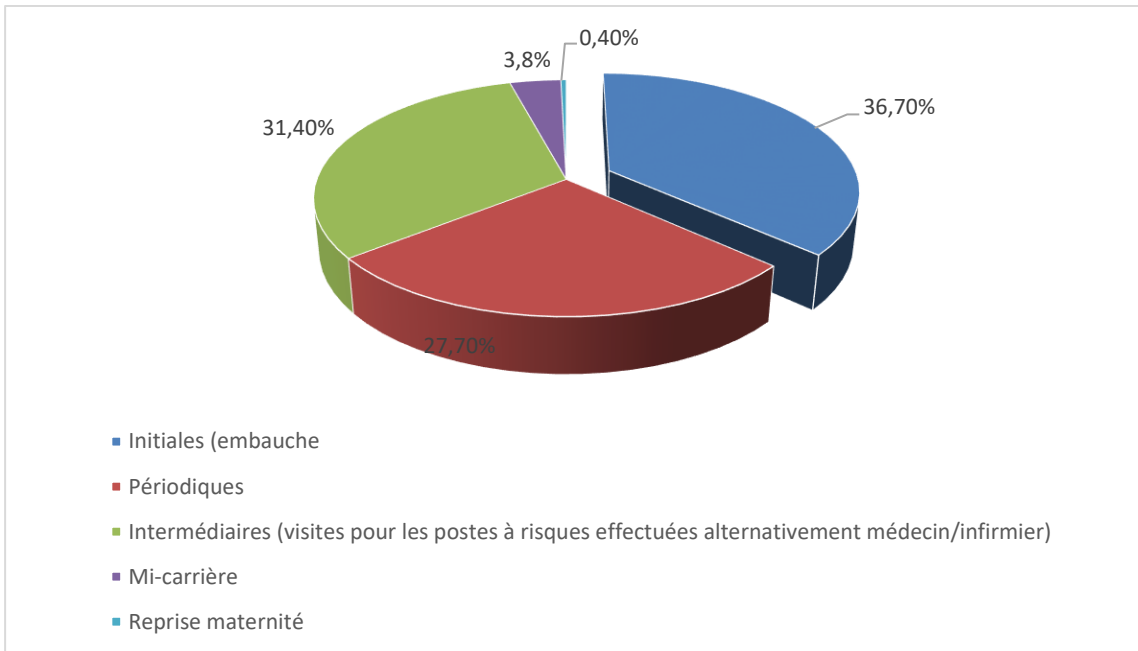
La confirmation d'une **baisse des visites initiales d'embauche de 4%**

Une **hausse des visites du suivi périodique de 5%** et des visites de mi-carrière

3.2 La surveillance médicale par les infirmiers en santé au travail



Les types de visites effectuées par les infirmiers en 2025

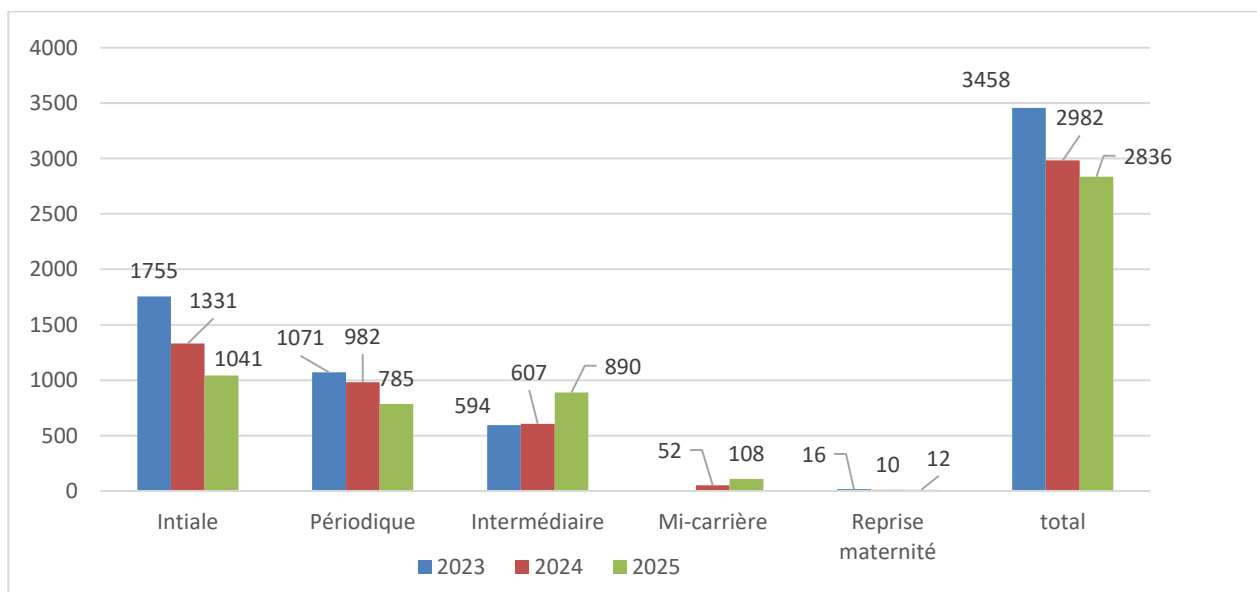


2836 surveillances médicales effectuées par les Infirmiers en santé au travail, soit **33% de la totalité des visites** médecins et infirmiers confondus.

Les visites de mi-carrière et les visites intermédiaires pour les postes à risques ont augmenté proportionnellement et significativement.



Evolution sur 3 ans des visites effectuées par les infirmiers

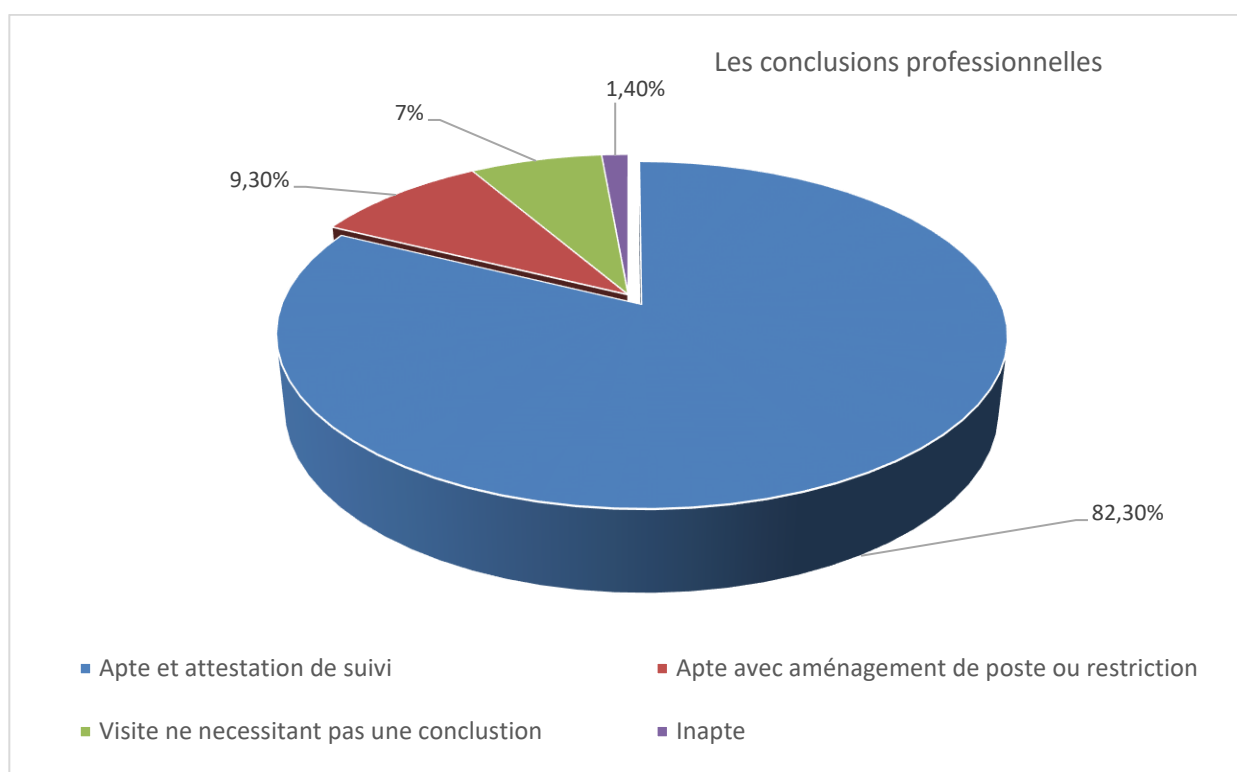




Et encore ... Actions réalisées par les Infirmiers en santé au travail

- **74 Etudes de poste** pour inaptitudes
- **14 Fiches Entreprises**
- **7 sessions de sensibilisation** ont été coanimées par les infirmiers au sein d'entreprises
- **96 salariés ont été réorientés vers le médecin du travail**, contre 171 en 2023, soit une baisse de 56%. Cela peut être dû à une amélioration dans l'anticipation des visites par les secrétaires en santé au travail en lien avec notre nouveau logiciel métier.

3.3 Les conclusions professionnelles



Sur 8 593 visites ou surveillance médicales

- **82,30%** aboutissent à une aptitude ou attestation de suivi.
- Les inaptitudes ne représentent que **1,40%** des conclusions professionnelles. Les TMS restent les principaux pourvoyeurs de ces inaptitudes.



SYNTHESE du suivi médical individuel par les médecins et les infirmiers

Mission II de l'offre socle

Suivi Individuel Médical

8593

visites réalisées*
dont 578 intérim.

3987

attestations de suivi
VIP init./périodique
et visites interm.

3248

avis d'aptitude

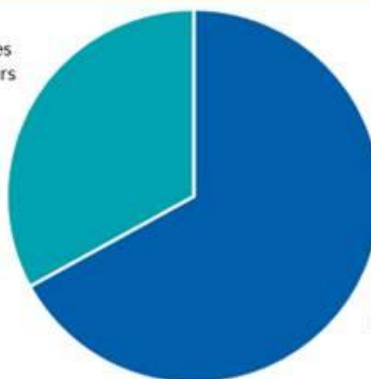
800

préconisations
d'aménagements

121

avis d'inaptitude

Visites réalisées
par les infirmiers
33%



Visites réalisées
par les médecins
67%

1519

annulées non
excusées
dont 105 intérim.

* Toute visite ne donne pas lieu à la remise d'un avis ou d'une attestation de suivi

9

4 – LA PREVENTION PRIMAIRE

Un bilan synthétique des actions en milieu de travail 2025, dont la prévention de la désinsertion professionnelle, est **en annexe**.

Des objectifs ont été déterminés lors de la Revue de Direction de février 2025 sur les indicateurs de certification, notamment relatif à la Prévention primaire.

Malgré le temps d'appropriation par chacun du nouveau logiciel métier et des mouvements de personnel (retraite/embauche), l'implication de l'équipe a permis d'atteindre les objectifs relatifs à la Fiche Entreprise (FE).



Objectif : « établissements qui n'ont jamais eu de FE » déterminé lors de la Revue de Direction du 12/02/2025 : **40% maxi sans FE**

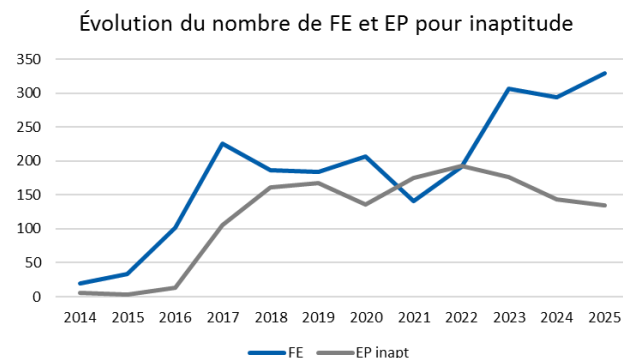
Réalisation : **57% des adhérents actifs ont une FE de ≤ 4 ans**

63% des adhérents ont une FE, contre 57% fin 2024

Entreprises sans FE : 37%

Mission I de l'offre socle

Prévention des Risques Professionnels



329

Fiches d'Entreprises

23

réunions de
CSE-CSSCT
(32 invit. déclinées)

34

sessions de sensi.
inter. ou intra.
(999 participants)

366

APP
sur 1542 AMT
enregistrées

Actions de Prévention Primaire
au sens du référentiel SPEC 2217

4

→ 329 Fiches d'Entreprises

329 Fiches d'entreprises (FE) réalisées ou mises à jour en 2023.

Fin 2025, **63% des adhérents actifs** ont une Fiche entreprise, dont **57% ont une FE de moins de 4 ans**.

→ 23 participations à des CSE-CSSCT

→ **16 nouveaux Sauveteurs Secouristes du Travail formés** dans 3 entreprises et une formation de Maintien Actualisation des Connaissances pour les 10 Sauveteurs Secouristes du Travail de l'AST BTP

→ 9 mesures d'ambiance lumineuse

→ Sessions de sensibilisation : 34 sessions – 103 entreprises – 999 participants



PAROLES D'EXPERTS

Sessions d'information et de sensibilisation aux risques professionnels et moyens de prévention

		Sessions réalisées	Nombre d'entreprises	Nombre de participants
INTER-entreprises	webinaire – Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels	5	21	22
	webinaire – Accompagner la santé des salariés tout au long de leur carrière (PDP)	2	7	7
	webinaire – Suivi médicoprofessionnel des travailleurs temporaires du BTP de l'Ain	1	10	10
	webinaire – Les Risques Psycho-Sociaux au travail	1	2	2
	webinaire – Travaux en Sous-Section 4 (amiante) + 1 réunion en présentiel	2	3	5
	webinaire – Prévention des risques liés aux pratiques addictives au travail	1	2	2
	webinaire – Décret N°2025-482 « fortes chaleurs »	3	14	17
	webinaire – Lancement du diagnostic TMS collectif Maçons TP	1	5	5
	webinaire national SDLP – Rouler en sécurité : gérez le risque routier dans vos entreprises	3	?	517
	webinaire régional PRST4 – Interventions en Sous-Section 4 (amiante)	2	?	217
	webinaire OPPBTP - Produits chimiques manufacturés : dangers et prévention	1	7	7
	réunion Cap Prévention OPPBTP – Produits chimiques manufacturés : dangers et prévention	1	4	6
	Présentation de l'AST BTP de l'Ain	1	1	1
	L'AST BTP de l'Ain, le parcours de santé au travail et l'espace connecté (groupe RH de la FFB01)	1	17	17
INTRA-entreprises	Serious game Risks & Périls	1	1	10
	Hygiène de vie	3	3	86
	Risque chimique dans le BTP : identification et prévention	2	3	18
	Travail de bureau	1	1	17
	Le bruit au travail	1	1	16
	Risques Psycho-Sociaux	1	1	17
TOTAL		34	103	999

Les sessions de sensibilisation se déroulent désormais soit en webinaire, soit en intra-entreprises.

On note d'importantes participations qui sont nationales ou régionales

- **Semaine de la Prévention** organisée par la Fédération Française Nationale du Bâtiment, **Rouler en sécurité**
- **PRST 4 : Amiante sous-section 4**

Au niveau départemental, organisé par l'AST BTP :

- Le **Document Unique d'évaluation des risques professionnels**
- le module en intra **Hygiène de vie**
- Le **Travail de bureau**
- Le décret **Fortes Chaleurs**
- Les **Risques Psycho-Sociaux**

Forte augmentation des Fiches Entreprises : 63% des adhérents actifs ont désormais bénéficié d'une Fiche Entreprise et 57% ont une FE de moins de 4 ans.

366 Actions de Prévention Primaire

1542 Actions en Milieu de Travail

Mission I de l'offre Socle / Axe 2 du projet de service

Mission I de l'offre socle / axe 2 du projet de service

TMS métiers & tous adhérents

invitation

- ✗ Vos salariés souffrent des genoux, des épaules et du dos ?
- ✗ Vous constatez des arrêts de travail parmi vos maçons TP ?
- ✗ Vous craignez une inaptitude ?

✓ Nous vous invitons au webinaire de présentation du projet de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) chez les Maçons Travaux Publics

Ce projet consiste, à partir de diagnostics terrain, à vous proposer des solutions concrètes face aux TMS, et un appui financier de la CARSAT. La réunion se déroulera **en visio** le :

Mercredi 24 septembre 2025 à partir de 17h

inscrivez-vous ICI

Logos: AST BTP de l'Ain, L'Assurance Maladie, Carsat, CAPEB, FFB

Lancement du diagnostic collectif TMS chez les MAÇONS TP

- 155 entreprises invitées à la réunion de présentation
- 5 entreprises participantes à la réunion
- 2 entreprises volontaires → début des diagnostics

135
EP « inaptitude »

24
EP pour aménagement ergonomique

3
diagnostics collectifs TMS/pénibilité

7

- Lancement d'une nouvelle **étude TMS métier** en partenariat avec la CARSAT, et avec le soutien des organisations professionnelles – nouvelle cible : **les Maçons TP**.
Le webinaire de lancement de la campagne, avec sollicitation d'entreprises volontaires pour participer a eu lieu.
Les diagnostics individuels sont en cours auprès des deux premières entreprises volontaires.
- **135 études de postes dans le cadre de visites de reprise et pré-reprise** avec un risque d'inaptitude.
- **24 études de postes pour aménagements** individuels et collectifs
- **3 diagnostics TMS Pénibilité**

Mission I de l'offre Socle / Volet 2 du CPOM / Axe 3 du projet de service / PRST 4 (Amiante)

Mission I de l'offre socle / volet 2 du CPOM / axe 3 du projet de service

Risque chimique



Module de sensi. intra-entreprise mis à jour
Début de sensi. des formateurs du BTP CFA de l'Ain



Ajout de 2 diapos spécifiques pour les travailleurs exposés au plomb

2 sessions
3 entreprises
18 participants

Participation à la campagne ciblée OPPBTP « Produits chimique manufacturés »
30 questionnaires
1 webinaire départemental
1 réunion Cap Prévention



5

- ➔ **Mise à jour du module de sensibilisation intra-entreprise « RISQUE CHIMIQUE dans le BTP »** (à destination des salariés), et ajout de 2 diapo complémentaires spécifiques pour les travailleurs exposés au **plomb** (suivi médico-professionnel et mesures de prévention réglementaires sur chantiers).

- ➔ Début de **sensibilisation des formateurs** du BTP CFA de l'Ain : 1 session / 14 formateurs.

- ➔ **Proposition du module à 1 CSE** d'une entreprise ayant un effectif supérieur à 50 salariés

- ➔ Participation à la **campagne ciblée de l'OPPBTP « Produits chimiques manufacturés »** :
 - 30 questionnaires de perception réalisés par des salariés lors des visites
 - Co-animation d'un webinaire départemental
 - Co-animation d'une réunion Cap Prévention

Sujet spécifique de l'amiante...

→ 730 documents « amiante » traités et conseils :

- 72 avis sur modes opératoires, notices de postes et organisation de travaux de désamiantage
- 308 accusés réception de stratégies d'échantillonnage
- 350 enregistrements de plans de retrait et fiches individuelles d'exposition

ET

- 6 conseils à l'employeur ou au salarié

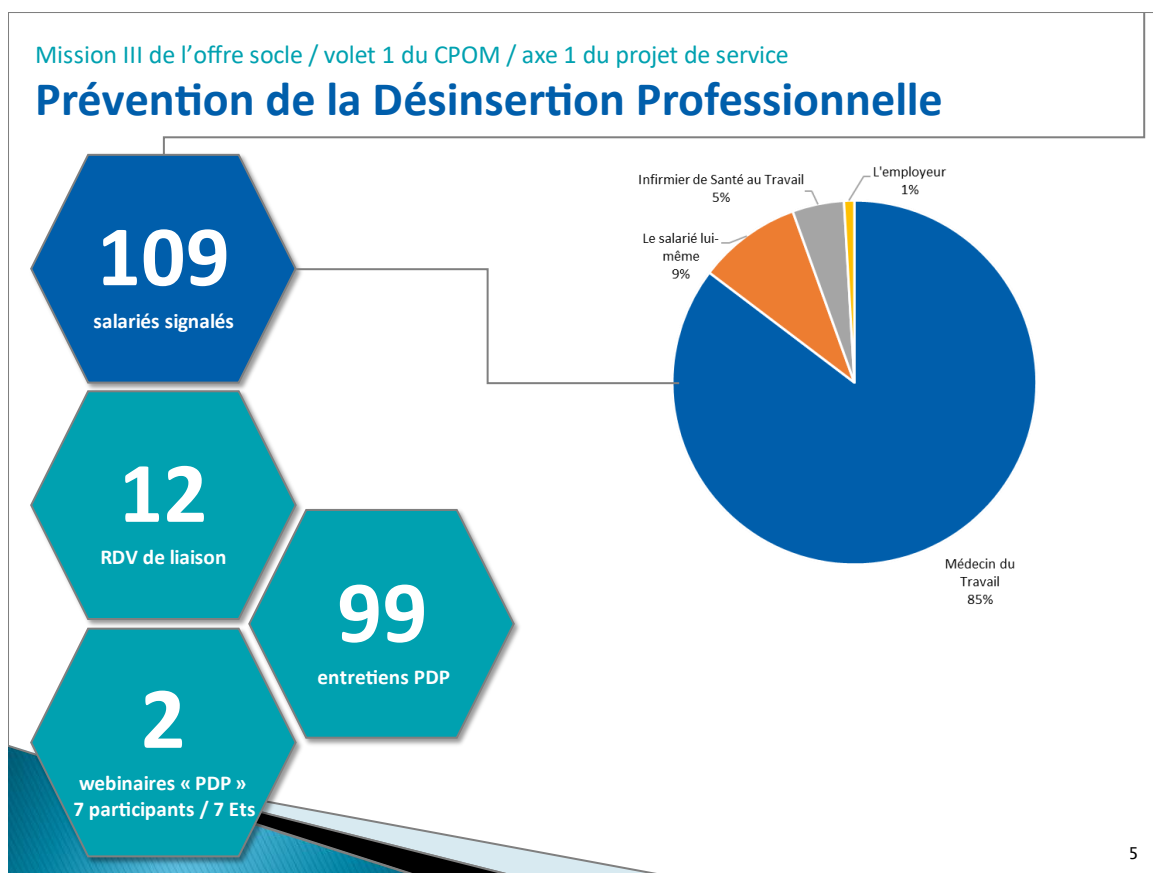
→ 2 présentations de notre information « Travaux en Sous-Section 4 » : 1 session en présentiel et 1 webinaire

→ Participation à la conception d'un webinaire « Interventions en Sous-Section 4 » dans le cadre du Plan Régional Santé Travail N°4 (PRST4)

→ Co-animation de 2 sessions régionales → 217 participants (dont 5 entreprises de l'Ain)



5 – LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE / LE MAINTIEN EN EMPLOI



→ Fonctionnement de cellule interne Prévention de la Désinsertion professionnelle (PDP)

Après une période de passation et d'accompagnement, la mission de Prévention de la Désinsertion Professionnelle et maintien en emploi est maintenant assurée par un de nos Infirmiers en Santé au Travail.

- La cellule PDP, créée en février 2021 se réunit tous les mois.
- Au sein de la cellule, ont été invités différents partenaires « prévention » dont l'AGEFIPH, CAP EMPLOI BTP.
- Une Assistante Sociale, via notre partenariat contractualisé, est désormais présente à chaque cellule PDP.

→ Structuration de notre partenariat

- Reconduction contractuelle de notre partenariat avec la MIFE Maison d'Information de Formation et de l'Emploi
- Conclusion d'une convention de partenariat avec APAS BTP pour une Assistante Sociale dédiée PDP

→ Etudes ergonomiques et autres actions en lien avec la PDP

- 24 études de postes ergonomiques pour aménagements individuels et collectifs
- 12 rendez-vous de liaison avec l'infirmier en santé au travail – référent PDP
- 99 entretiens avec nos référents PDP

→ Communication et session de sensibilisation ciblées

Notre webinaire sur le thème « Accompagner la santé des salariés tout au long de leur carrière » a fait l'objet de : 2 sessions et 7 participants.

L'entreprise LPB a témoigné d'une action de Maintien en emploi et d'un accompagnement par notre service dans notre bulletin d'information « AST BTP Ainfo n°17 » de juin 2025 (en annexe).

→ Les salariés concernés : tout public en éventuelle future situation de PDP

Les signalements

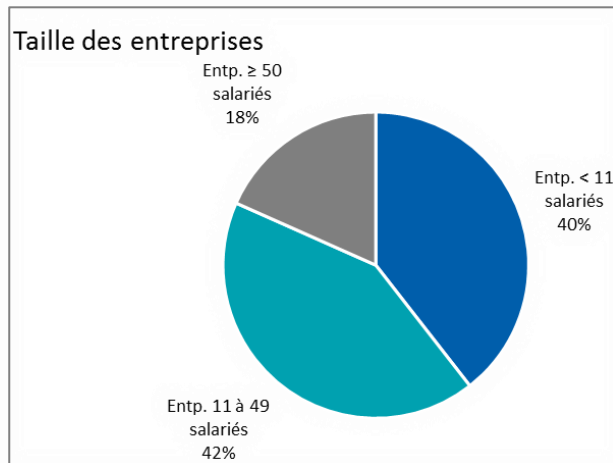
109 salariés ont été signalés par nos médecins du travail, infirmiers en santé au travail, employeurs et salariés eux-mêmes.

62% ont 43 ans et plus (en lien avec la visite de mi-carrière).

On note une évolution de l'origine du signalement : **9% par le salarié lui-même et 1% par l'employeur.**

Chaque dossier est présenté à l'occasion des réunions mensuelles de la cellule PDP.

Taille des entreprises

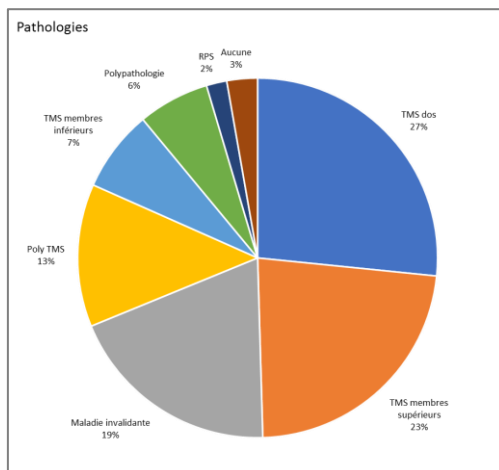


On note :

une **augmentation des situations dans les petites structures inférieures à 11 salariés** ; à savoir 40% (contre 31 % en 2024), et dans les entreprises **supérieures à 50 salariés** (18% contre 13% en 2024) ;

Une baisse donc dans les entreprises ayant un effectif entre 11 et 49 salariés : 42% contre 46% N-1

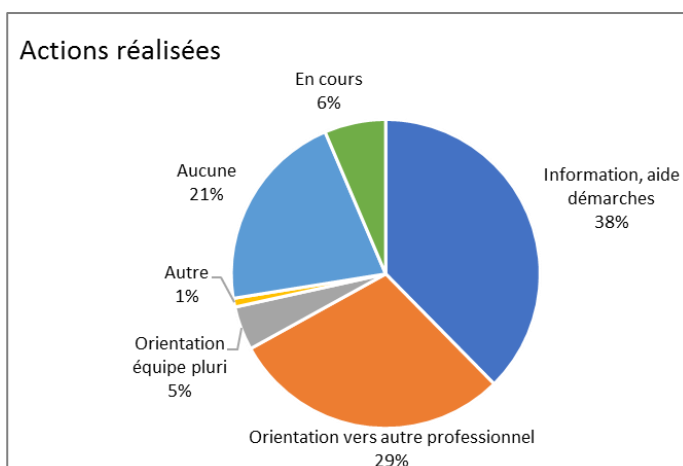
Pathologies



Les troubles musculo squelettiques du **dos et des membres supérieurs** (épaule, coude, main) sont toujours les plus importants.

Les polypathologies concernent essentiellement des **salariés de plus de 55 ans**.

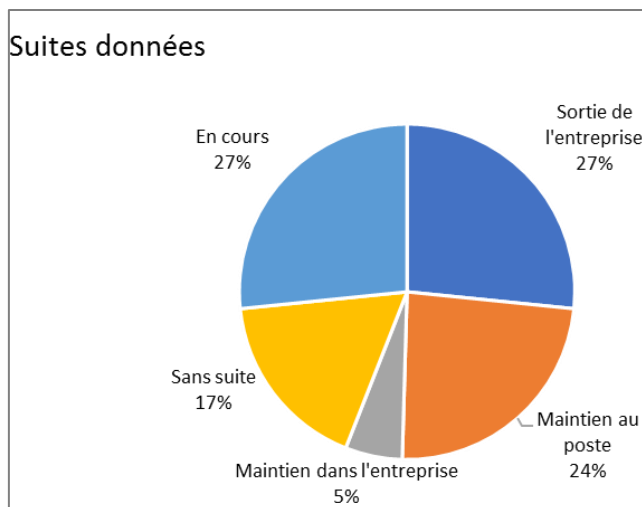
Actions réalisées et outils mobilisés



Les informations et aides aux démarches concernent l'accompagnement sur les dossiers RQTH, compte personnel de formation, explication du rôle des partenaires prévention, financement d'aménagement de poste, étude ergonomique.

Les **salariés réorientés** vers un autre professionnel l'ont été vers Cap Emploi BTP, les assistantes sociales de la CARSAT, la MIFE, l'AGEFIPH selon leur situation et/ou projet.

Suites données au 31 décembre 2025



Plus concrètement :

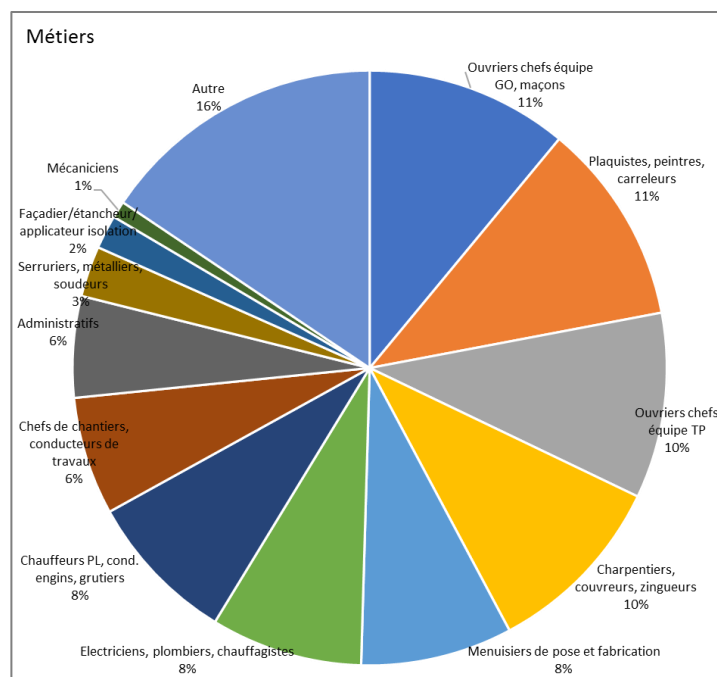
- 27% sortis de l'entreprise, contre 39% en 2023 : situation d'en aptitude, invalidité, retraite, nouvel emploi

- **24% en maintien au poste et 5% maintien dans l'entreprise dans leur entreprise**

- 27% toujours en arrêt de travail

Ces chiffres rejoignent ceux de 2024

Métiers concernés/Postes occupés



Reconduction de notre convention de partenariat avec la MIFE de l'Ain Maison de l'Information sur la Formation et l'Emploi.

Nouvelle convention de partenariat avec APAS BTP pour une Assistante sociale dédiée

Sur les 109 salariés signalés et accompagnés, 17% sont classés « sans suite ».

Nouveau : 9% de l'origine du signalement provient du Salarié lui même

6 – LA SYNTHÈSE EN LIEN AVEC NOTRE DEMARCHE QUALITE-CERTIFICATION

Nous sommes certifiés Niveau 1 SPEC 2217, dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue en lien avec la certification et notre démarche interne Qualité, nous avons notamment :

→ Différents outils de suivi

- Revue semestrielle d'activité,
- Revue de Direction (annuelle) associant les présidences de notre conseil d'administration et commission de contrôle,
- Audits internes par du personnel formé,
- Audits externes par l'organisme certificateur
- Procédures et documents d'incidents (réclamations), établi un tableau de bord pour les suivis de nos indicateurs
- Enquête de satisfaction de la clientèle
- Tableaux de bord pour le suivi des indicateurs

→ En synthèse





- Notre Manuel Qualité témoigne de notre engagement dans une démarche « de progrès ». Il est actualisé régulièrement.
- Le tableau de bord de suivi des indicateurs et objectifs 2025 synthétise en chiffres nos résultats, **en annexe.**
- Le flyer Bilan des Actions en milieu de travail 2025 (dont la PDP), **en annexe.**

7 – Et POUR 2026, LES GRANDES LIGNES

- Procéder à l'audit de surveillance Niveau 1 dans le cadre de la certification SPEC 2217
- Se préparer à la certification SPEC 2217 Niveau 2 pour 2027
- Maintenir notre démarche d'amélioration continue
- Procéder à une enquête de satisfaction de la clientèle



ANNEXES

-  **Outils Qualité de Vie et des Conditions de Travail Préventeurs**
-  **Lettre d'information de l'AST BTP de l'AIN – AST BTP Ainfo n° 17 Juin 2025**
-  **Le tableau de bord de suivi des indicateurs et objectifs 2025**
-  **Le Flyer Bilan des Actions en Milieu de Travail 2025 (dont PDP)**

TROIS OUTILS POUR QUESTIONNER LA QVCT EN ENTREPRISE

À destination des préventeurs de SPSTi

Le présent document est le fruit d'un travail partenarial Aract/Dreets/SPST finalisé en octobre 2025. Il propose trois outils et leurs modalités d'usage, expérimentés par des préventeurs de SPSTi dans le cadre de leur intervention en entreprise.

La vocation de ces outils est d'**éveiller** l'entreprise (dirigeant, manager, RH, ...) à la QVCT, mais également de **valoriser** les bonnes pratiques existantes et d'identifier les **pistes d'amélioration**

SOMMAIRE

Introduction à la QVCT	Page 2
<i>Pour partager une représentation commune de la QVCT et amorcer la discussion avec votre interlocuteur</i>	
Ressources	Page 3
Modalités d'usage des outils	Page 4
<i>Tout ce que vous souhaitez savoir sur la façon d'utiliser ces outils</i>	
Outil 1 - L'engagement des entreprises en faveur de l'amélioration des conditions de travail	Page 6
Outil 2 – Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise	Page 9
Outil 3 – Les principes et méthodes de la démarche	Page 13



PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL
Auvergne
Rhône-Alpes

1. LA QVCT, CE QUE C'EST :

C'est une **démarche collective**, co-construite avec les salariés (et/ou leurs représentants) et la direction, mise en place dans l'entreprise pour **permettre à toutes et tous de faire du « bon travail » dans de bonnes conditions**. Elle permet de concilier à la fois l'amélioration des **conditions de travail** pour les salariés et la **performance** de l'entreprise.

Le cœur de la QVCT, c'est la manière de travailler.

LA QVCT, CE N'EST PAS...

METTRE EN PLACE DES ACTIONS UNIQUEMENT CENTREES SUR DE L'ANIMATION D'EQUIPE DE TYPE AFTERWORK, BABYFOOT, ACTIVITES SPORTIVES, ATELIERS BIEN-ETRE PEUVENT PARTICIPER DE LA QVCT MAIS CES ELEMENTS SEULS RISQUENT DE FAIRE PASSER A COTE DE SES LEVIERS ESSENTIELS. EN EFFET, EN CAS DE PROBLEME SUR UN POSTE DE TRAVAIL OU D'ORGANISATION DEFECTUEUSE, LE BENEFICE EN SERA NUL.

2. LA DEMARCHE / PRINCIPES :

Plusieurs phases :

- **Préparer et cadrer sa démarche** : s'entendre sur une vision commune de la QVCT, ses enjeux pour l'entreprise (mieux recruter, fidéliser, accompagner des transitions, etc.), ses conditions de réussite et la conduite du projet.
- **Réaliser un état des lieux** : parler du travail, de ce qui fonctionne et de ce qui doit être amélioré (au quotidien et dans les projets de changement).
- **Expérimenter** : Tester en réel de nouvelles façons de travailler (une nouvelle coopération entre deux services, de nouveaux horaires, nouveau planning, nouveaux outils, nouvelle répartition des projets, aménagement de bureaux, etc.)
- **Evaluer, diffuser et pérenniser** : Evaluer la démarche QVCT, ajuster et projeter la suite (déployer de nouvelles actions, impliquer de nouveaux services)



3. DEMARCHE DE PREVENTION DES RPS ET DEMARCHE QVCT

Des approches différentes mais complémentaires...

Ce qui rapproche les deux démarches :

- ✓ Des démarches préparées, structurées et pilotées
- ✓ Des démarches mettant le travail réel au cœur des discussions
- ✓ Des démarches mobilisant la compréhension et l'analyse du travail
- ✓ Des démarches visant les actions sur le travail et les facteurs organisationnels

Ce qui les distingue :

- ✓ La démarche de prévention est obligatoire et touche toute l'entreprise et tous les risques, donc également les RPS. Elle vise à préserver la santé et la sécurité des salariés,
- ✓ La démarche QVCT s'appuie sur l'engagement des acteurs de l'entreprise et concerne tout ou partie de l'entreprise (projet, problématique...). Elle ambitionne simultanément d'améliorer la santé et de contribuer à la performance.

Documentation :

- QUESTION PREVENTION n°8 : « [Mon entreprise souhaite s'engager dans une démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail, à quoi dois-je penser ?](#) », 2 pages, PRST2024
- Brochure « [La qualité de Vie au travail- points de repères](#) », 4 pages, PRST2020.
- Site [Qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\) | Anact](#)

Série vidéo « comme un lundi » de l'ANACT :

- [Comme un lundi QVT #01 - La qualité de vie au travail, qu'est-ce que c'est ?](#) - 1min30
- [Comme un lundi QVT #02 La QVT, comment faire ?](#) - 2min20
- [Comme un lundi QVT #03 - Comment mener une expérimentation ?](#) - 1min53

Les 2 Webinaires de présentation des outils PRST4 - QVCT :

- [Et si on partageait des points de repères sur la QVCT ? | Anact](#)
- [Webinaire - Et si on partageait des outils sur la QVCT ? | Anact](#)

À quelle entreprise s'adressent les outils ?

Les outils peuvent être utilisés **dans tout secteur d'activité**, indépendamment du nombre de salariés (micro-entreprise, TPE, PME, grande entreprise), que votre interlocuteur sache ce qu'est la QVCT ou pas.

Comment le préventeur peut-il utiliser ces outils ?

Chaque outil explore un **volet différent** et permet d'ouvrir la discussion à un large éventail de sujets, à aborder en totalité ou pas. Ils sont **indépendamment les uns des autres**.

Ils peuvent être déployés lors d'entretien ou d'une réunion interne avec **un ou plusieurs interlocuteurs** dans le cadre :

- **D'une visite Fiche d'entreprise** : 1ère visite ou mise à jour ;
- **D'une action en Milieu de Travail** : réunion préparatoire à intervention (ergonomie, démarche QVCT...)

Ils sont complétés par le préventeur **pendant l'entretien** avec l'entreprise (ce qui nécessite une bonne appropriation des outils par le préventeur) ou à l'issue de l'entretien permettant au préventeur de rassembler ses notes.

Nota : le cas échéant, en phase d'analyse d'une demande d'intervention QVCT, le(s) outil(s) pourrai(en)t être transmis aux acteurs de l'entreprise (représentants CSE / des salariés / représentant de la direction ...) afin qu'ils en prennent connaissance et commencent à les compléter. La mise en discussion des différentes réponses permettrait d'établir un état des lieux partagé.

Comment se déroule l'entretien avec l'entreprise ?

L'ensemble des outils demande une appropriation par le préventeur (comment démarrer l'entretien, comment commenter ou illustrer les principes, comment optimiser sa prise de note et évaluer au regard des échanges...).

Il est possible de commencer l'entretien par un échange concernant la vision générale du dirigeant sur la question de la QVCT. Puis de poursuivre sur les pratiques de l'entreprise en lien avec les thématiques proposées, et enfin d'aborder la question des axes d'amélioration. Il peut être utile que le préventeur complète avec son propre ressenti en vue de prochains échanges.

L'utilisation d'un des outils pourra durer moins de 10 minutes si votre interlocuteur ne souhaite pas approfondir le sujet QVCT. Cependant, si l'entreprise est intéressée et/ou a exprimé une demande d'appui au déploiement d'une démarche QVCT, l'échange pourra ouvrir sur de nombreux sujets (discussion autour du CSE/CSSCT, relations professionnelles, contexte économique, changements...) et durer plus d'1 heure.

Quel outil choisir ?

Les 3 outils poursuivent des objectifs communs :

- Initier un dialogue sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail,
- Proposer de porter un nouveau regard sur les pratiques et le fonctionnement général de l'entreprise, aborder de façon différente les difficultés au travail et la conduite des changements,
- Encourager l'entreprise dans ses réalisations et évoquer des pistes d'amélioration,
- Suivre l'évolution de l'entreprise dans le cadre d'une utilisation périodique d'un outil.

Cependant, certains outils seront plus pertinents que d'autres en fonction :

- Du temps disponible (outil1 pourra être abordé le plus rapidement),
- De la sensibilité / maturité de l'entreprise aux sujets de santé sécurité et conditions de travail et QVCT (l'outil n°1, voire le n°2, est utilisable quelle que soit la sensibilité/maturité de l'entreprise ; l'outil 3 est plutôt adapté pour les entreprises s'étant déjà intéressées à la question de la QVCT),
- De l'objectif poursuivi par le préventeur :

	OUTIL 1	OUTIL 2	OUTIL 3
Réaliser une évaluation rapide de la maturité de l'entreprise concernant les conditions de travail, la capacité à discuter et à expérimenter	x		
Faire prendre conscience aux dirigeants de TPE que s'engager dans une démarche QVCT n'est pas neutre, c'est un projet engageant	x		
Faire découvrir en un temps relativement court des sujets et thématiques recouvrant la QVCT		x	
Evaluer rapidement la mise en œuvre de principes et méthodes d'une démarche QVCT			x

Et après ?

Le format des outils permet **la transmission à l'entreprise** d'un document de synthèse simple et visuel. Les commentaires ajoutés établissent un état des lieux à date sur la démarche QVCT et permettent d'identifier des pistes d'amélioration et/ou axes de travail. Ces éléments peuvent permettre d'enrichir la fiche d'entreprise ou servir de point de départ à une démarche d'accompagnement plus poussée.

Au besoin le préventeur peut enrichir les outils avec son propre ressenti en vue de prochains échanges avec l'entreprise, qu'il pourra choisir de lui communiquer ou pas.

OUTIL 1

L'engagement de l'entreprise sur l'amélioration des conditions de travail

NOTICE OUTIL 1

Ce 1^{er} outil va permettre d'avoir une vision générale du niveau d'engagement de l'entreprise en matière de démarche d'amélioration de la QVCT.

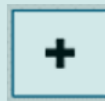
Il est construit à partir de questions qui permettent d'évaluer 4 principes-clés de la QVCT (*colonne 1*) :

- La 1^{ère} question concerne la prise en compte des conditions de travail
- La 2^{ème} sur la capacité de l'entreprise à favoriser la discussion sur le travail
- La 3^{ème} permet de se demander si le principe d'expérimentation est favorisé dans l'entreprise
- La dernière porte sur l'organisation et la structuration de la démarche QVCT

Si l'entreprise a du mal à comprendre la question évaluative, il est possible de s'appuyer sur la colonne 2 du tableau qui propose des quelques exemples de mise en œuvre de ces principes.

Pour chaque question, le préventeur peut apprécier la mise en œuvre de ces principes :

- Plutôt oui
- Plutôt non (parce qu'il peut y avoir des blocages)
- En cours



Plutôt oui



Plutôt non

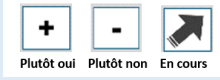
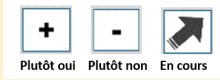
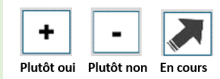



En cours

Cette appréciation sera le résultat des éléments évoqués lors de l'échange avec l'entreprise : réactions de l'entreprise face au sujet, expression des freins et leviers, observations, pratiques de l'entreprise...

Ces derniers peuvent être formalisés dans la dernière colonne du tableau.

Enfin, une partie « Synthèse des échanges » permet de noter des besoins identifiés lors de l'entretien, les suites possibles à l'intervention.

Question évaluative	Exemples d'illustration permettant de répondre positivement à la question évaluative	Commentaires (Freins, leviers, observations, réactions et ...)
La prise en compte des conditions de travail par le dirigeant		
Le dirigeant s'engage-t-il en faveur de l'amélioration des conditions de travail ?	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le dirigeant est sensible aux conditions de travail et aux spécificités des situations des salariés (âge, distance domicile-travail, niveau de formation...). <input type="checkbox"/> Le dirigeant associe les salariés au repérage. <input type="checkbox"/> Des actions favorisant l'amélioration des conditions de travail sont mises en place chaque année. <input type="checkbox"/> ... 	<div style="text-align: right;">  <p>Plutôt oui Plutôt non En cours</p> </div>
L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ?		
L'entreprise favorise-t-elle la discussion sur le travail ?	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le dialogue au sein de l'entreprise est permanent, il permet une discussion sur les conditions de travail, il respecte les prérogatives de chacun. <input type="checkbox"/> La qualité des relations professionnelles est bonne et favorise la discussion sur le travail y compris sur les problèmes concrets (régulation de l'absentéisme, communication/transmission des informations, répartition de la charge de travail...). <input type="checkbox"/> Lors d'un nouveau projet, les salariés sont impliqués dès la phase de planification, et chacun d'eux peut proposer ses idées et exprimer ses attentes. <input type="checkbox"/> ... 	<div style="text-align: right;">  <p>Plutôt oui Plutôt non En cours</p> </div>
La capacité à expérimenter		
L'entreprise favorise-t-elle le principe d'expérimentation ?	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Les équipes ont la possibilité de modifier leurs pratiques et l'organisation de travail pour les améliorer en expérimentant de nouvelles façons de travailler. <input type="checkbox"/> Les nouveaux fonctionnements d'entreprise (modification des horaires de travail, instauration d'une nouvelle réunion hebdomadaire...) sont systématiquement testés, évalués et ajustés. <input type="checkbox"/> Des enseignements sont tirés des expérimentations terrain et pris en compte dans les futures décisions ou futurs projets de l'entreprise. <input type="checkbox"/> ... 	<div style="text-align: right;">  <p>Plutôt oui Plutôt non En cours</p> </div>
La capacité à organiser et à structurer une démarche		
La démarche d'amélioration de la QVCT est-elle structurée ?	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La démarche QVCT sera traitée comme un projet avec une structuration à minima (étapes, pilotage...) dans la durée. <input type="checkbox"/> La direction a informé les salariés du lancement de la démarche et est prête à associer toutes les catégories de personnels à la démarche. <input type="checkbox"/> Les salariés pourront dégager du temps pour s'impliquer dans la démarche. <input type="checkbox"/> ... 	<div style="text-align: right;">  <p>Plutôt oui Plutôt non En cours</p> </div>

Synthèse des échanges *(perspectives, besoins identifiés lors de l'entretien, suites possibles)*

OUTIL 2

Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise

NOTICE OUTIL 2

Cet outil propose à l'entreprise de se questionner sur ses pratiques dans le périmètre des 6 champs d'action de la QVCT :

- *L'organisation, le contenu et la réalisation du travail*
- *Le projet d'entreprise et le management*
- *Les compétences et les parcours professionnels*
- *Le dialogue social et le dialogue professionnel*
- *L'égalité au travail*
- *La santé et de la prévention*

Derrière chacun des 6 champs, l'outil intègre des exemples de sous-thématiques à questionner sur ce qui est mis en place pour favoriser la QVCT. Une évaluation sur une échelle de 0 à 3 est également proposée sur la manière dont les sujets sont travaillés dans l'entreprise.

In fine, l'outil permet de repérer, sous forme d'un radar, le niveau d'investissement dans chacun des champs de la QVCT.

Enfin, une partie « Synthèse des échanges » permet de noter des besoins identifiés lors de l'entretien et les suites possibles à l'intervention.

OUTIL 2

Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise

Sujet	Exemple de sous-thématiques	Actions mises en place par l'entreprise	Cotation (*)
Organisation, contenu et réalisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> Planification et organisation de la charge de travail Horaires et temps de travail Procédures, fiches de postes Autonomie dans le travail Télétravail Organisation de la polyvalence Clarté des consignes 	•	
Projet d'entreprise et management	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise Rôle du management Information et gestion des changements Reconnaissance du travail Organisation des absences des salariés Reconnaissance du travail et possibilité d'évolution 	•	
Compétences et parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des compétences Transmission des savoirs Entretiens professionnels (annuel et autres) Recrutement et parcours d'intégration Plan de formation Anticipation des départs 	•	
Dialogue professionnel et dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> Temps d'échanges sur le travail Organisations des réunions internes Diffusion et partage des infos Intégration des nouveaux Relations au travail Lieux/temps de pause communs Rôle et fonctionnement du CSE 	•	
Égalité au travail	<ul style="list-style-type: none"> Équité dans le traitement des salariés Conciliation vie professionnelle / personnelle Égalité professionnelle Femme / Homme Pyramide des âges Prise en compte du handicap 	•	
Santé au travail et prévention	<ul style="list-style-type: none"> Locaux, outils et matériel à disposition pour travailler Document Unique Prévention des risques professionnels : risque sanitaire, TMS, RPS, addictions... Maintien dans l'emploi Optimisation des déplacements professionnels 	•	

(*) de 0 (=pas satisfaisant) à 3 (=très satisfaisant)

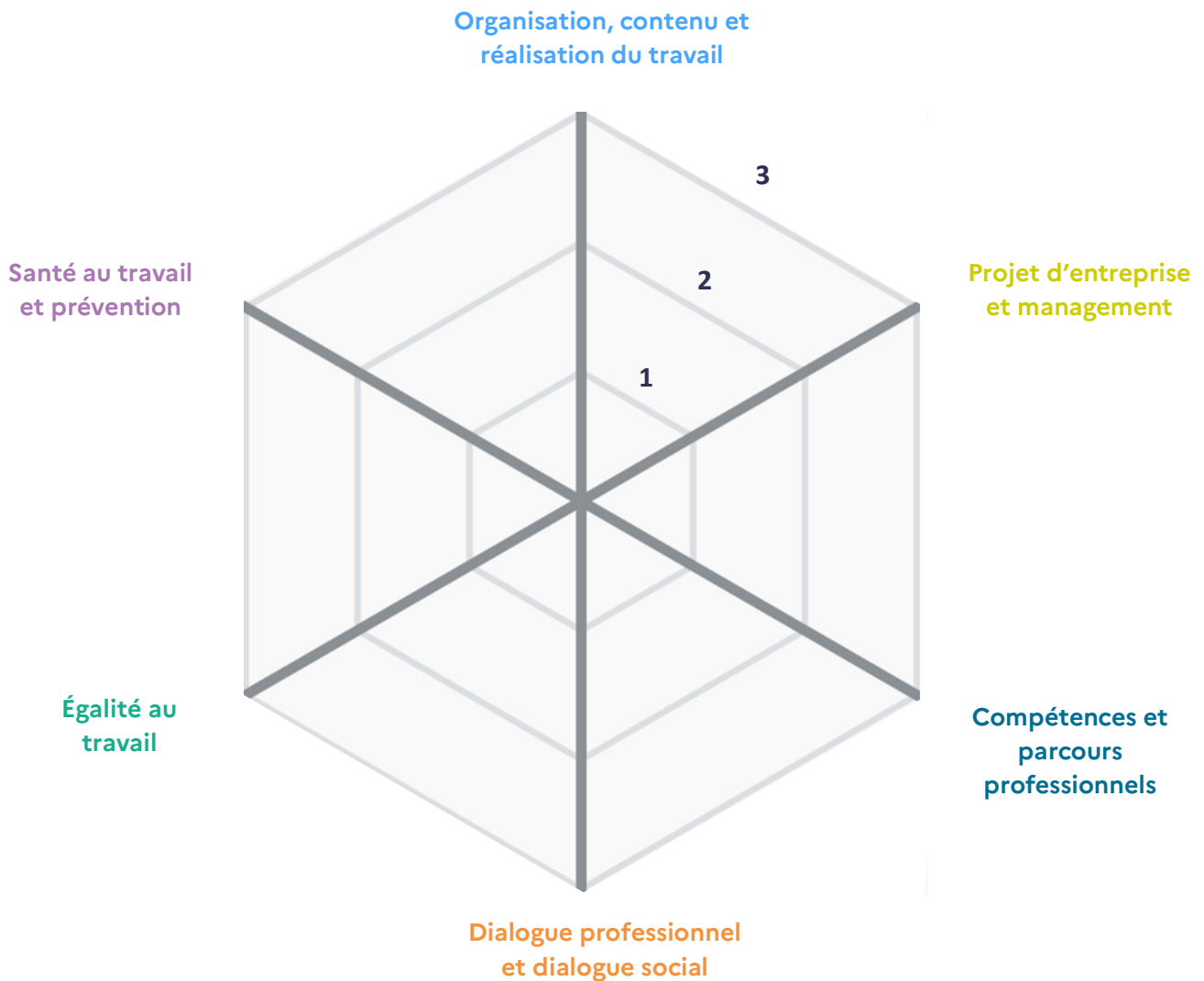
Exemples de bonnes pratiques :

<p>Organisation, contenu et réalisation du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de la clarté des rôles dans l'organisation et pouvoir en discuter : responsabilités, missions, moyens, modes opératoires. • Prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'organisation des temps de travail, des horaires de travail et des quotités de travail. • Mettre en place un environnement et des moyens adaptés à la réalisation du travail : espaces (postes de travail, espaces collaboratifs, lieux de pause et repas...), environnement physique (ambiance sonore et thermique, ventilation...) et technique (outils, matériels). • Discuter des objectifs et des critères d'évaluation du travail avec les salariés ; parler de ce qu'est un travail utile, bien fait, des conditions dans lesquelles le travail est réalisé, des résultats finaux, etc. • Discuter des questions d'organisation et de réalisation du travail : évaluation et régulation de la <u>charge de travail</u>, planification, contenu du travail, organisation... • Donner des marges de manœuvre aux salariés pour leur permettre d'améliorer leur travail. • Associer les salariés aux projets de changement qui concernent leur travail.
<p>Projet d'entreprise et management</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partager régulièrement le projet et la stratégie de l'entreprise avec l'ensemble du personnel ainsi que leurs évolutions. • Intégrer la démarche QVCT dans le projet d'entreprise et l'articuler aux autres démarches ; prévention, RSE, qualité, etc. • Construire une organisation managériale soutenante et facilitante pour toutes et tous. • Proposer des conditions favorables à la régulation des aléas : soutien et arbitrage managérial, autonomie et marges de manœuvre des salariés, prise en compte des remontées terrain. • Partager les attendus vis-à-vis du management en matière de soutien aux équipes dans leur travail ainsi que les conditions à réunir. • Veiller à la qualité de l'information et de la communication interne, en particulier en période de fort changement et/ou de difficultés collectives. • Associer les salariés aux projets de changements qui concernent leur travail.
<p>Compétences et parcours professionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir aux modalités de recrutement et d'intégration des nouveaux. • Proposer des modalités d'apprentissage adaptées aux besoins des personnes et de l'entreprise. • Accompagner et faciliter les trajectoires professionnelles. • Permettre les mobilités entre métiers et entre activités. • Anticiper les besoins en matière de compétences et d'emploi au regard des projets de l'entreprise, des enjeux d'attractivité, de fidélisation ou de maintien des compétences-clés. • Mettre en place des actions de développement des compétences tout au long des carrières.
<p>Dialogue professionnel et dialogue social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les modalités de travail collectif : coopérations, entraide, tutorat, binôme. • Favoriser et accompagner les discussions sur le travail au sein des services et entre eux : espaces de discussion sur le travail ou équivalents. • Veiller à ce que les décisions qui impactent le travail et ses conditions de réalisation impliquent les acteurs concernés. • Faire évoluer l'organisation du travail, en particulier à l'occasion des projets de transformation, en associant les salariés. • Renforcer la légitimité des instances ou des personnes en charge du dialogue social : statut, information, formation. • S'assurer de l'application des règles de fonctionnement du dialogue social : déroulement CSE, processus de négociation, liens entre représentants et salariés. • Favoriser les retours d'expérience sur les modalités de dialogue social.
<p>Égalité au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer des indicateurs clés sur l'égalité au travail : mixité, santé au travail, parcours et rémunération, formation, temps de travail. • Prendre en compte les situations particulières dans l'organisation du travail : grossesse, maladie chronique, handicap, monoparentalité, situation d'aidant, etc. • Veiller à l'équité des pratiques RH : embauche, formation, évolutions professionnelles, avantages sociaux. • Prévenir les inégalités en matière de conditions de travail et d'emploi : entre les femmes et les hommes, les jeunes et les seniors, entre les services et les métiers. • Prévenir toute forme de discrimination et de violences au travail.
<p>Santé au travail et prévention</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques sont évalués. • Autant que faire se peut, les risques sont supprimés à la source, à défaut, les mesures sont mises en place dans l'ordre des principes généraux de prévention. • Articuler les démarches QVCT et prévention des risques professionnels. • Former, outiller et soutenir le management ainsi que les représentants du personnel pour mettre en œuvre des pratiques contribuant à la prévention primaire des risques : espaces de discussion sur le travail, régulation de la charge de travail, délégation, etc. • Intégrer la prévention primaire des risques professionnels dans les objectifs et outils de pilotage du management en réfléchissant avec les managers aux conditions et moyens à réunir. • Partager en CSE et avec les salariés les enjeux de l'entreprise en matière de prévention et de santé.

OUTIL 2

Les pratiques existantes favorisant la QVCT au sein de l'entreprise

Résultats de la cotation :



Synthèse des échanges (*perspectives, besoins identifiés lors de l'entretien, suites possibles*) :

OUTIL 3

Les principes et méthodes de la démarche

NOTICE OUTIL 3

Ce 3^{ème} outil est plutôt à utiliser avec des entreprises ayant déjà initiées des actions en faveur de la QVCT et souhaitant s'inscrire dans une démarche plus structurée.

Il permet à l'entreprise de se questionner sur 7 principes méthodologiques clés de la démarche QVCT (1ere colonne) qui sont :

- Le partage de la vision et des objectifs de la démarche QVCT,
- Les espaces de discussion sur le travail,
- L'implication des salariés à l'occasion des changements,
- Le partage des constats et des priorités en matière de QVCT,
- L'autonomie et le pouvoir d'action des salariés,
- L'expérimentation de nouvelles façons de travailler,
- Et les conditions de travail comme une des priorités stratégiques de l'entreprise.

Pour aider le préventeur à situer l'entreprise, l'outil intègre des éléments de définition (2eme colonne) et des exemples de bonnes pratiques (au verso).

Pour chaque principe questionné, il est possible d'échanger avec l'entreprise sur une ou plusieurs de ses pratiques (à formaliser en 3eme colonne) avant d'établir la cotation (dernière colonne) comme suit :

0. Le principe n'existe pas au sein de l'entreprise et il n'est pas souhaité,
1. Le principe n'existe pas au sein de l'entreprise mais il est souhaité,
2. Le principe existe mais il est à améliorer,
3. Le principe existe et il est satisfaisant et donc à valoriser.

Sur la base des réponses données, les résultats peuvent être mis sous la forme d'un radar pour mettre en lumière les principes appliqués de manière satisfaisante et ceux qu'il faut renforcer ou mettre en œuvre pour améliorer la QVCT.

Enfin, une partie « Synthèse des échanges » permet de noter des besoins identifiés lors de l'entretien et les suites possibles à l'intervention.

OUTIL 3

Les principes & méthodes de la démarche

Principes & méthodes	Éléments de définition	Pratique(s) d'entreprise	Cotation (*)
Vision et objectifs partagés de la démarche QVCT	Décliner concrètement les ambitions de la démarche QVCT permet de répondre ensemble (direction et salariés) aux questions suivantes : pourquoi une démarche QVCT, avec quels enjeux pour notre entreprise ? Pour quoi faire, avec quels objectifs d'amélioration de la santé et de la performance globale ?		
Espaces de discussion sur le travail	Avoir la possibilité de parler du travail est essentiel au niveau individuel pour réaliser son activité et au niveau collectif pour traiter des problèmes quotidiens et co-construire les projets.		
Implication des salariés à l'occasion de changements	Impliquer les salariés dans les décisions d'entreprise peut permettre à la fois d'améliorer les conditions de travail et la performance des entreprises. La volonté d'impliquer les salariés dans des projets de transformation les rend acteurs de ces changements et cela peut également être une source majeure de résilience.		
Partage des constats et priorités en matière de QVCT	Agir collectivement pour améliorer le travail nécessite d'identifier en commun des sujets à traiter et de les investiguer ensemble, si besoin au moyen d'un état des lieux.		
Autonomie et pouvoir d'action des salariés	Renforcer l'autonomie et le pouvoir d'agir (individuel et collectif) sur le travail permet notamment de soutenir les coopérations, de développer les compétences, d'enrichir le sens au travail et de trouver des solutions adaptées. Cela nécessite que chaque personne ait dans l'entreprise la possibilité de parler de son travail et de contribuer à l'améliorer.		
Expérimentation de nouvelles façons de travailler	Pouvoir mener des expérimentations est au cœur de la démarche QVCT. Deux étapes sont nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir de nouveaux fonctionnements en s'appuyant sur l'expertise des personnes concernées (salariés, managers, différentes fonctions et métiers...), - Les mettre à l'essai : tester, évaluer, ajuster sur le terrain avant de déployer. 		
Les conditions de travail au centre des priorités stratégiques de l'entreprise	Pouvoir faire un travail de qualité dans de bonnes conditions, en trouvant du sens à son activité, est un facteur de santé au travail à plusieurs titres : cela contribue à la prévention primaire des risques et ouvre des possibilités de se réaliser professionnellement et personnellement par le travail. C'est aussi, dans la durée, un levier d'efficacité et d'innovation pour les organisations.		

(*) 0 = inexistant et non souhaité - 1 = inexistant mais souhaité - 2 = existant mais à améliorer - 3 = existant et satisfaisant

Exemples de bonnes pratiques :

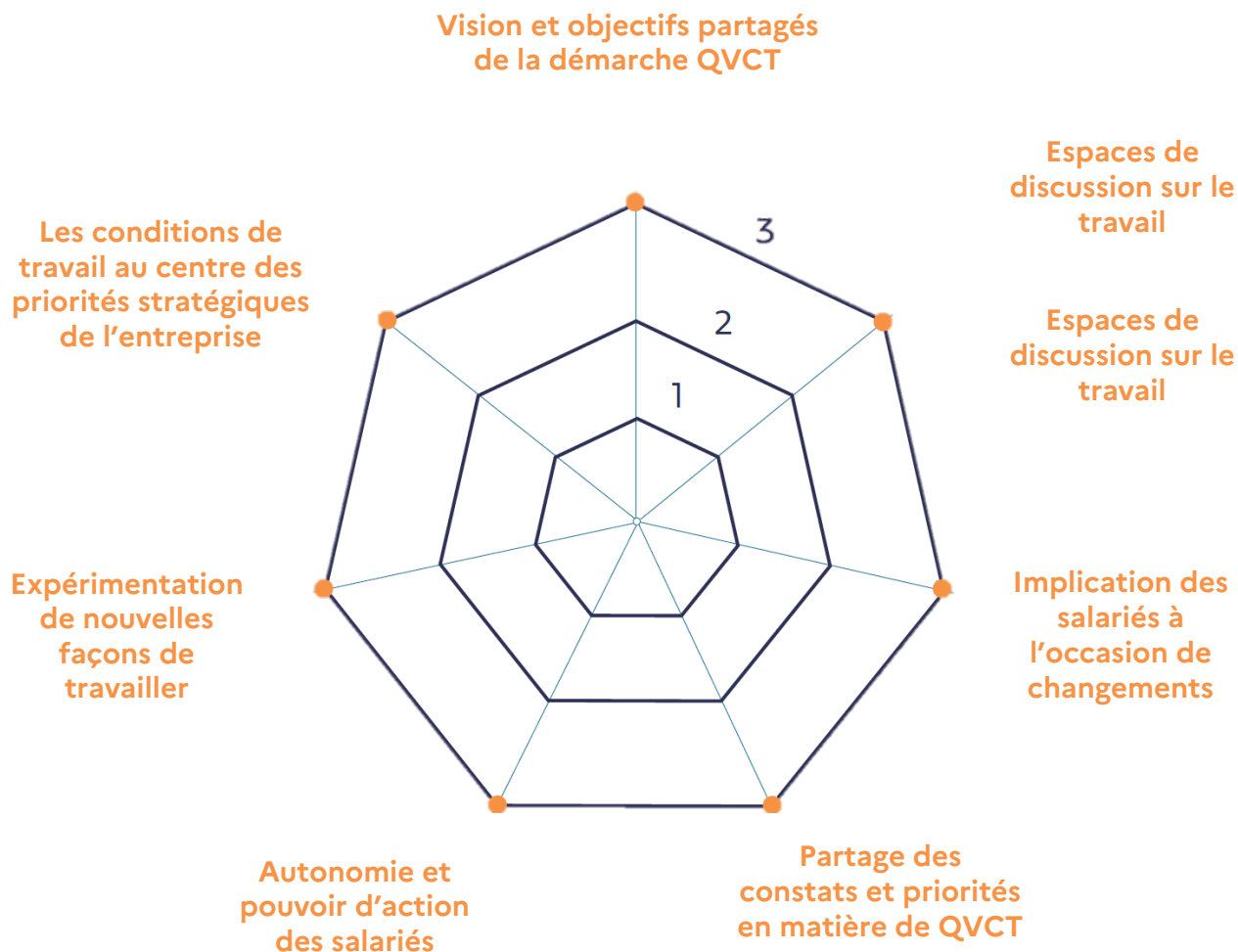
<p>Vision et objectifs partagés de la démarche QVCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décliner concrètement les ambitions de la démarche QVCT permet de répondre ensemble (direction et salariés) aux questions suivantes : pourquoi une démarche QVCT, avec quels enjeux pour notre entreprise ? Pour quoi faire, avec quels objectifs d'amélioration de la santé et de la performance globale ?
<p>Espaces de discussion sur le travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir la possibilité de parler du travail est essentiel au niveau individuel pour réaliser son activité et au niveau collectif pour traiter des problèmes quotidiens et co-construire les projets.
<p>Implication des salariés à l'occasion de changements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impliquer les salariés dans les décisions d'entreprise peut permettre à la fois d'améliorer les conditions de travail et la performance des entreprises. La volonté d'impliquer les salariés dans des projets de transformation les rend acteurs de ces changements et cela peut également être une source majeure de résilience.
<p>Partage des constats et priorités en matière de QVCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir collectivement pour améliorer le travail nécessite d'identifier en commun des sujets à traiter et de les investiguer ensemble, si besoin au moyen d'un état des lieux.
<p>Autonomie et pouvoir d'action des salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'autonomie et le pouvoir d'agir (individuel et collectif) sur le travail permet notamment de soutenir les coopérations, de développer les compétences, d'enrichir le sens au travail et de trouver des solutions adaptées. Cela nécessite que chaque personne ait dans l'entreprise la possibilité de parler de son travail et de contribuer à l'améliorer.
<p>Expérimentation de nouvelles façons de travailler</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir mener des expérimentations est au cœur de la démarche QVCT. Deux étapes sont nécessaires : • Concevoir de nouveaux fonctionnements en s'appuyant sur l'expertise des personnes concernées (salariés, managers, différentes fonctions et métiers...), • Les mettre à l'essai : tester, évaluer, ajuster sur le terrain avant de déployer.
<p>Les conditions de travail au centre des priorités stratégiques de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir faire un travail de qualité dans de bonnes conditions, en trouvant du sens à son activité, est un facteur de santé au travail à plusieurs titres : cela contribue à la prévention primaire des risques et ouvre des possibilités de se réaliser professionnellement et personnellement par le travail. C'est aussi, dans la durée, un levier d'efficacité et d'innovation pour les organisations.

OUTIL 3

Les principes & méthodes de la démarche

Résultats de la cotation :

Appliquez-vous déjà les principes et méthodes de la QVCT ? De quelles façons ?



0 = pratique inexistante ou non souhaitée

1 = pratique inexistante mais souhaitée

2 = pratique existante à améliorer

3 = pratique existante et satisfaisante

L'outil RADAR dessine les acquis et pistes de progrès

Synthèse des échanges (*perspectives, besoins identifiés lors de l'entretien, suites possibles*) :

www.ast-btp-ain.fr

LE SAVIEZ-VOUS ?

❖ Premier Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens signé

Du fait de différentes instructions nationales sur les Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), de nouveaux partenariats se mettent progressivement en place entre les services de prévention et de santé au travail, la DREETS et la CARSAT Rhône-Alpes.

C'est dans ce cadre que **vient d'être signé le premier CPOM 2025 avec l'AST BTP de l'Ain**, qui comprend 2 volets distincts.

Le premier concerne **la prévention de la désinsertion professionnelle**, avec la promotion de l'offre de service (visite de pré-reprise, etc.) et la détection précoce de situations de salariés en difficulté. Le second volet est axé sur la prévention du **risque chimique**, avec une attention toute particulière pour les problématiques liées au plomb et à l'amiante.

Cette signature ne fait qu'asseoir la collaboration opérationnelle déjà existante avec nos partenaires prévention dont la CARSAT Rhône-Alpes signataire du CPOM, mais également le service social de la CARSAT départementale de l'Ain et l'OPPBTP.



L'OPPBTP lance une campagne de prévention

pour sensibiliser sur les risques liés à l'utilisation de **produits chimiques manufacturés dans le BTP**. Des webinaires et kits de communication, un nouvel outil en ligne d'inventaire et d'analyse des produits chimiques, ainsi qu'un challenge national inédit : pour chaque produit saisi sur l'outil **entre le 2 juin et le 30 juillet 2025**, 1€ sera reversé à la Ligue contre le cancer.

LE MOT DU PRESIDENT...

Norme SPEC 2217 → Premier niveau de certification obtenu par l'AST BTP de l'Ain

Chers adhérents,

Désormais, les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) doivent être certifiés par la norme SPEC 2217.

Cette norme formalise et définit les exigences relatives aux missions et objectifs des SPSTI en France. Elle a été instaurée pour garantir le respect des critères en matière de qualité, gestion financière, services rendus, tarification et de conformité aux obligations légales et réglementaires. Il s'agit du référentiel métier de notre structure.

Elle est un gage de qualité et de conformité.

L'AST BTP de l'Ain a obtenu son premier niveau de certification en date du 14 avril 2025.

J'en profite pour vous souhaiter un très bel été !



L'AST BTP de l'Ain est certifiée SPEC 2217

Le Président, Xavier RENAUD

Témoignage de Charline POURPRIX de l'entreprise LPB

« La reprise du poste a pu être anticipée et préparée dans les meilleures conditions »



Madame Charline POURPRIX, Responsable Ressources Humaines au sein de LPB Les Préfabriques Bressanes, nous fait partager son expérience pour le maintien en emploi d'un salarié chef d'équipe, suite à un accident du travail et ayant une ancienneté de 8 ans.

Lors d'un CSE, Corinne Cadio, notre Assistante Technique en charge de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) / Maintien en emploi a expliqué les missions de notre cellule PDP dont les coordonnées ont été transmises par l'entreprise au salarié.

S'en est suivi un entretien du salarié avec notre assistante afin de cerner la situation, puis un rendez-vous en entreprise avec le médecin du travail pour une étude de poste ergonomique : définition des activités possibles, préconisations d'aménagements durables.

Après une reprise à temps partiel thérapeutique, le salarié a pu reprendre à temps plein en début d'année à un poste de travail aménagé : formation et encadrement des opérateurs aux procédés de fabrication et à la réalisation des contrôles qualité sur les fonds de regard.

Madame Charline POURPRIX témoigne : « Les échanges avec la cellule PDP ont permis d'instaurer un dialogue ouvert et bienveillant entre toutes les parties. La reprise du poste a pu être anticipée et préparée dans les meilleures conditions en tenant compte des capacités du salarié et des restrictions médicales du salarié. La cellule PDP a facilité la coordination entre les différents acteurs permettant une reprise durable et adaptée ».

Contact de notre Cellule PDP : cellule-pdp@astbtp01.fr

Cliquer [ici](#) pour accéder à notre flyer PDP

A VOS AGENDAS

Sessions de sensibilisations PAROLES D'EXPERT

→ Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels :

- le mardi 24 juin 2025 de 11h à 12h

Inscrivez vous directement en cliquant sur le lien [CLIQUER ICI](#)

En Webinaire

extraction semestrielle

extraction annuelle

Mission I : Prévention des Risques Professionnels

Date extraction	31/12/2025	Extraction des établissements hors regroupantes et agences de travail temporaire	
Effectifs	TOTAL		
Nombre d'établissements	2458		
	nombre	%	objectif ¹
FE ≤ 4 ans ²	1130	46%	
FE > 4 ans	426	17%	
Pas de FE	902	37%	40%
↳ dont adhésion < 1 an ³	74	8%	
APP ≤ 4 ans ⁴	207	8%	
APP > 4 ans	0	0%	
Pas d'APP	0	0%	
Participation info. coll. DUERP ⁵	21		
Conseils DUERP et actions de prév. ⁶	12		
CSE participés ⁷	23		
CSE déclinés ⁸	32		
Adhérents BTP ⁹	2427		
↳ dont effectif déclaré à zéro	365		
Nb FE réalisées sur la période	319		
Nb FE sans suite sur la période	12		
Soit pourcentage de FE sans suite	3,6%	FE sans suite / (FE + FE sans suite)	
Adhérents "actifs" 2025	1987	Adhérents BTP - effectifs nuls - % sans suite	

< 11 salariés		11 à 49 salariés		≥ 50 salariés	
nombre	%	nombre	%	nombre	%
2151	88%	279	11%	28	1%
902	42%	205	73%	23	82%
362	17%	60	22%	4	14%
887	41%	14	5%	1	4%
73	3%	1	0%	0	0%
123	6%	65	23%	19	68%
	0%		0%		0%
	0%		0%		0%
14	1%	6	2%	1	4%
6	0%	6	2%	0	0%
0	0%	2	1%	21	75%
5	0%	5	2%	22	79%
% adhérents "actifs" avec FE ≤ 4 ans			% adhérents "actifs" avec APP ≤ 4 ans		
57%			10%		
objectif ¹			objectif ¹		

à partir de 2025

Mission II : Suivi Individuel Médical

Date extraction	31/12/2025		
Effectifs	TOTAL		
Nombre de salariés déclarés	14072		
	nombre	%	objectif ¹
Nombre TOTAL visites réalisées	8593		
Nombre d'absents NON EXCUSÉS ¹⁰	1519	15%	
Nombre TOTAL d'exams réalisés	14742	Extrait sur Cockpit / Dossiers publics / ASTBTP01 / _PackStatV-4.2 / Conception de rapports / 4.9.1.1 / Statistique / Suivi activité clinique	
Visites INITIALES/D'EMBAUCHE			
VIP initiales SIG/SIA réalisées	1490	17%	
VMA embauche SIR réalisées	1481	17%	
Visites PÉRIODIQUES			
Nombre de salariés à convoquer	4662	Nombre prévisionnel de visites périodiques à programmer sur l'année (extrait en début d'année)	
Visites périodiques réalisées ¹¹	3985	85%	
VIP périodique SIG/SIA réalisées	1446	17%	
Visites intermédiaires SIR réalisées	1051	12%	
VMA périodique SIR réalisées	1488	17%	
Autres visites¹²			
Visites de mi-carrière	191	2%	
Visites à la demande	608	7%	
Visites suite à évènement grave	9	0%	
Visites de pré-reprise	255	3%	
Visites de reprise	682	8%	
Visites de fin de carrière/exposition	17	0%	
Nombre de préconisations	800	9%	
Nombre d'avis d'inaptitude	121	1%	

< 11 salariés		11 à 49 salariés		≥ 50 salariés	
nombre	%	nombre	%	nombre	%
5551	39%	5472	39%	2294	16%
2961	34%	3375	39%	1679	20%
749	20%	522	13%	143	8%
679	23%	502	15%	174	10%
412	14%	516	15%	135	8%
1387		1648		944	
700	24%	525	16%	220	13%
279	9%	491	15%	281	17%
408	14%	632	19%	443	26%
70	2%	96	3%	23	1%
189	6%	232	7%	177	11%
0	0%	8	0%	1	0%
85	3%	111	3%	57	3%
211	7%	308	9%	156	9%
2	0%	12	0%	3	0%
244	8%	333	10%	223	13%
37	1%	57	2%	27	2%

Travailleurs temporaires	
nombre	%
755	5%
578	7%
105	15%
135	9%
418	28%
6	
1	0%
0	0%
5	1%
2	0%
10	2%
0	0%
2	0%
7	1%
0	0%
0	0%
0	0%

Mission III : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Effectifs établissements	TOTAL		
Salariés signalés à la cellule PDP	109		objectif ¹
	nombre	%	
Résultats des accompagnements¹³			
Maintien au poste	26	24%	
Reclassement interne	6	6%	
Sortie de l'entreprise	29	27%	
En cours/poursuite de l'arrêt	29	27%	
Refus d'accompagnement PDP	19	17%	
Ateliers/sessions d'information collectives			
Nb. sessions programmées	2		
Nb. sessions réalisées	2		
Nb. établissements participants	7		
Nb. de participants	7		
Amélioration Continue de l'Organisation			
	résultat	objectif ¹	
Date dernière enquête adhérents	2021	5 ans	
Taux de satisfaction générale	94%		
Nb. de fiches incidents ouvertes	3		
Taux de réponse dans les délais	100%	100%	
Réalisation planning audits internes	100%	100%	

< 11 salariés		11 à 49 salariés		≥ 50 salariés	
nombre	%	nombre	%	nombre	%
43		46		20	
11	26%	9	20%	6	30%
2	5%	2	4%	2	10%
10	23%	14	30%	5	25%
11	26%	14	30%	4	20%
9	21%	7	15%	3	15%

Gestion des Ressources Humaines

secteur	Nb. Salariés	ETP eq pluri	objectif ¹⁴
Bourg-en-B.	4829	5,16	
Meximieux	5476	4,96	
Port	3767	4,25	

¹⁴ Objectif d'Équivalents Temps Pleins de l'équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, infirmiers, IPRP, assistants techniques, secrétaires en santé au travail) pour la DREETS : NON APPLICABLE

Bilan des Actions en Milieu de Travail 2025

COMMUNICATION – INFORMATION



PAROLES D'EXPERTS

Sessions d'information et de sensibilisation aux risques professionnels et moyens de prévention

		Sessions réalisées	Nombre d'entreprises	Nombre de participants
INTER-entreprises	webinaire – Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels	5	21	22
	webinaire – Accompagner la santé des salariés tout au long de leur carrière (PDP)	2	7	7
	webinaire – Suivi médicoprofessionnel des travailleurs temporaires du BTP de l'Ain	1	10	10
	webinaire – Les Risques Psycho-Sociaux au travail	1	2	2
	webinaire – Travaux en Sous-Section 4 (amiante) + 1 réunion en présentiel	2	3	5
	webinaire – Prévention des risques liés aux pratiques addictives au travail	1	2	2
	webinaire – Décret N°2025-482 « fortes chaleurs »	3	14	17
	webinaire – Lancement du diagnostic TMS collectif Maçons TP	1	5	5
	webinaire national SDLP – Rouler en sécurité : gérez le risque routier dans vos entreprises	3	?	517
	webinaire régional PRST4 – Interventions en Sous-Section 4 (amiante)	2	?	217
	webinaire OPPBTP - Produits chimiques manufacturés : dangers et prévention	1	7	7
	réunion Cap Prévention OPPBTP – Produits chimiques manufacturés : dangers et prévention	1	4	6
	Présentation de l'AST BTP de l'Ain	1	1	1
	L'AST BTP de l'Ain, le parcours de santé au travail et l'espace connecté (groupe RH de la FFB01)	1	17	17
INTRA-entreprises	Serious game Risks & Périls	1	1	10
	Hygiène de vie	3	3	86
	Risque chimique dans le BTP : identification et prévention	2	3	18
	Travail de bureau	1	1	17
	Le bruit au travail	1	1	16
	Risques Psycho-Sociaux	1	1	17
TOTAL		34	103	999

329 Fiches d'Entreprises (FE) réalisées, initiales ou mises à jour. Fin 2025, 1556 adhérents sur 2458 (hors agences de travail temporaire) ont une FE, dont 1130 de moins de 4 ans, soit 57% des adhérents « actifs » (indicateur calculé sur la base des établissements BTP à effectif non nul, répondant aux sollicitations).

23 participations à des réunions de CSE-CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail), et 32 invitations déclinées (principalement des invitations reçues moins d'une semaine avant la réunion et/ou organisées en dehors du département).

16 nouveaux Sauveteurs-Secouristes du Travail (SST) formés par notre Infirmières de Santé au Travail formatrice, au sein de 3 entreprises. Et formation Maintien Actualisation des Connaissances pour les 10 SST de l'AST BTP de l'Ain.

TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES : étude métier et tous adhérents

Lancement d'une nouvelle étude TMS métier en partenariat avec la CARSAT, et avec le soutien des organisations professionnelles – nouvelle cible : **les Maçons TP**. Le webinaire de lancement de la campagne, avec sollicitation d'entreprises volontaires pour participer, a eu lieu le Mercredi 24 septembre. Les diagnostics individuels sont en cours auprès des deux premières entreprises volontaires.

135 études de postes dans le cadre de visites de reprise et de pré-reprise avec un risque d'inaptitude.

24 études de postes pour aménagements individuels et collectifs.

RISQUE CHIMIQUE & actions partenariales

Notre **module de sensibilisation des salariés au risque chimique** a été mis à jour, notamment pour débiter une campagne d'information auprès des formateurs du BTP CFA de l'Ain – module animé pour un premier groupe de 14 formateurs. Une partie spécifique « hygiène et suivi médico-professionnel » a également été ajoutée au module, pour présentations auprès de **salariés exposés au plomb**.

Participation du service à la **campagne ciblée « risque chimique » de l'OPPBTP** : réalisation de 30 questionnaires de perception auprès des salariés en visite sur le mois de janvier, puis co-animation de la réunion Cap Prévention et d'un webinaire.

Amiante : 68 avis rendus sur modes opératoires et notices de postes. Au total, 736 retours aux entreprises SS3 et SS4 : avis, conseils, accusés réception et enregistrements. Participation à la conception, puis à l'animation des webinaires régionaux « **Interventions en Sous-Section 4** » dans le cadre du PRST 4.

Participation à la préparation et à l'animation de la **Semaine de la Prévention de la FFB** nationale, en partenariat avec l'OPPBTB sur le thème du risque routier. Participation à l'**enquête de perception « heurts engins-piétons »** pour la campagne ciblée de l'OPPBTB début 2026. Participation à la création de 3 outils à destination des préventeurs et SPST pour **agir en QVCT** en entreprise (PRST4).

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Après une période de passation et d'accompagnement début 2025, la mission de Prévention de la Désinsertion Professionnelle et maintien en emploi (PDP) est maintenant assurée par **Louis Rimey-Meille**, Infirmier de Santé au Travail du secteur de Port.

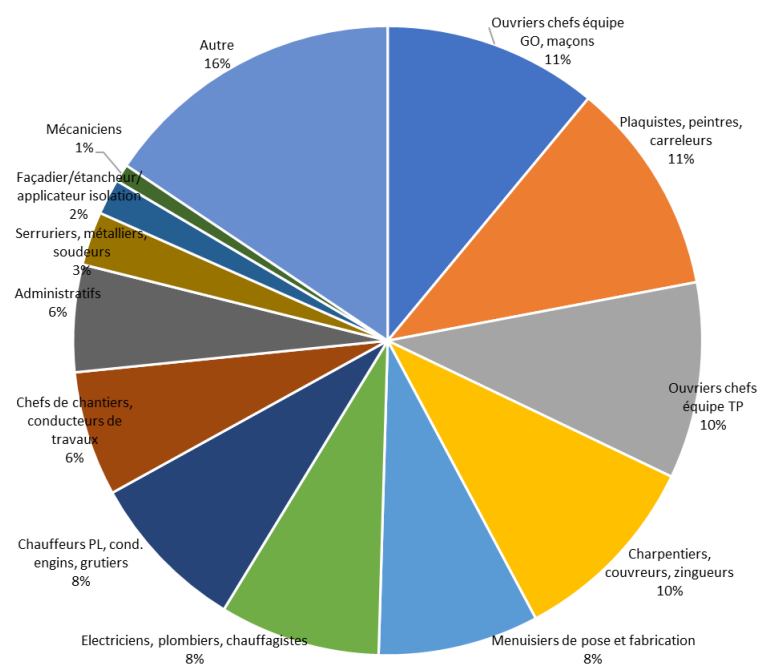
Reconduction de la convention de partenariat avec la **Maison d'Information sur la Formation et l'Emploi de l'Ain** (MIFE).

Adhésion à l'**APAS BTP**, pour l'accompagnement à la mission PDP par une assistante sociale.

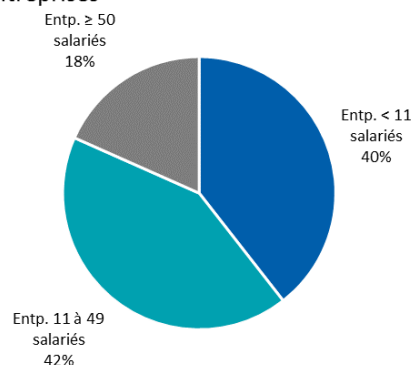
12 rendez-vous de liaison auxquels les référents PDP ont participé.

109 salariés signalés à la cellule PDP (dont 10 par les salariés eux-mêmes, et 1 par l'employeur) : 62% ont 43 ans et plus (la visite de mi-carrière est organisée entre 43 et 45 ans). Les chiffres ci-dessous sont basés sur les 109 salariés signalés :

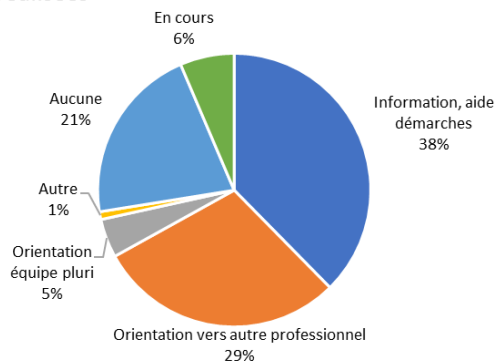
Métiers



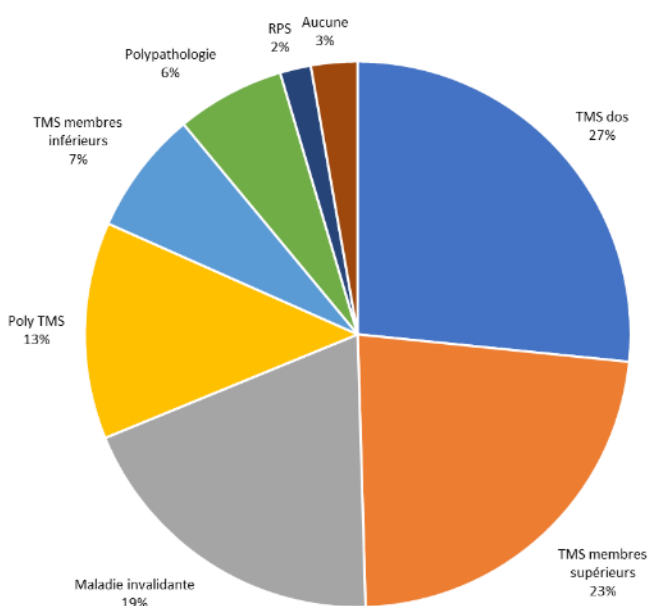
Taille des entreprises



Actions réalisées



Pathologies



Suites données

