

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE ANNEE 2024



I. PRESENTATION DU SERVICE

1. RAISON SOCIALE :

ASSOCIATION LOI 1901 : PREVENTION SANTE ET TRAVAIL 06 CMTI
Service de Prévention et de Santé au travail interprofessionnel

2. ADRESSE du SIEGE SOCIAL

5 et 7 RUE DELILLE 06000 NICE
Tél : 04.93.62.74.62
Adresse courriel : contact@cmti06.com

3. SIREN 782 609 291

4. A. P. E. 8621Z

5. AGREMENT

Le renouvellement d'agrément date du 18 septembre 2023.

5. COMPETENCE TERRITORIALE ET PROFESSIONNELLE

- **Compétence territoriale :** DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES
- **Compétence professionnelle :** INTERPROFESSIONNELLE et INTERIMAIRES
A l'exclusion des entreprises du bâtiment et des travaux publics

7. CENTRES D'EXERCICE

7.1 CENTRES FIXES :

- NICE : 5 et 7 rue Delille (siret : 78260929100037)
- NICE : 47 bd René Cassin (siret : 78260929100060)
- MENTON : 16 avenue Boyer (siret : 78260929100029)
- VALLAURIS : 2323 chemin de St Bernard (siret : 78260929100052)

7.2. CENTRES ANNEXES :

- AEROPORT – NICE

7.3 CENTRE ADMINISTRATIF

- NICE : 20 rue Gioffredo

7.4. CENTRES MEDICAUX EN ENTREPRISES :

- APREH
- AMETRA 06
- Château de la Chèvre d'Or
- Château Eza
- Clinique de la Costière
- Clinique Saint George
- Clinique St Luc
- Clinique Santa Maria
- C.N.R.S. Sophia
- EDHEC
- Domaine de la Palombière
- Auchan(Mandelieu)
- Hôtel Marriott
- INRAE
- Institut A. Tzanck – St Laurent du Var
- Institut A. Tzanck – Mougins
- Intermarché Discar
- Iris Pharma / Clirophtha
- Lycée professionnel Saint Vincent de Paul
- Maison de retraite Albarea
- Maison La Colline
- MGEN
- Parc ALPHA
- Résidence DELCLOY
- SAS MONT SINERY
- Polyclinique Saint Jean
- Vacances ULVF
- Villa Hélios Saint Jean

7.5. VISITES EN UNITE MOBILE

- Aéroport de Mandelieu
- ADAPEI – Mas des fontaines
- Canton Breil sur Roya
- Canton de St Martin de Vesubie / Roquebilière
- Canton Sospel
- Canton Tende
- Canovas
- Casino de Beaulieu
- CAT Le Prieuré
- Coverpla
- KFC
- ESATITUDE
- Les Restanques de Biot
- LOOMIS
- Matest
- Métro
- Mougins Gestion
- One Too/Contact Azur
- PAAL
- Poissonnerie Deloye
- Résidence AZUREVA (Nice)
- Super U

8. BIENS MOBILIERS

Tous les centres sont équipés de matériels adéquats, acquis en pleine propriété et/ou en location.
Tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire possèdent un ordinateur portable.
Tous les membres de l'équipe « prévention » ont à disposition le matériel correspondant à leurs actions en entreprise.

II INSTANCES

1. CONSEIL D'ADMINISTRATION

Siègent au Conseil d'administration en fonction des dernières élections d'avril 2022

✓ Collège « employeurs » :

MEDEF:	Bernard ALFANDARI (Sté RESISTEX)
	Hervé MANGOT (Ste SAPHELEC)
CPME :	Stéphane QUARANTA (Ste GSF)
	Bruno DIEPOIS (Sté COVERPLA)
U2P :	Marine PASTOR-CAVERIVIERE (Boucherie CAVERIVIERE)

Nous précisons qu'un siège était disponible en début d'année 2023. Après avoir contacté les syndicats employeurs, l'U2P a désigné Mme CAVERIVIERE en octobre 2024.

✓ Collège « salariées » :

CGT	Miranda DILORENZO
CFTC	Camal HAMOUN
CFDT	Nathalie DARAS
FO	Fatia MEHENNI
CFE CGC	Patrick BIGOT

Nous précisons que M Patrick BIGOT a été nommé en remplacement de M Pierre ROUBAUDI en date du 25 avril 2024. Conformément à nos statuts, le nouvel administrateur siège jusqu'au terme du mandat de l'administrateur qu'il a remplacé.

Rappel des membres du bureau :

- | | |
|---------------------|--|
| • Président | collège employeur : Stéphane QUARANTA (CPME) |
| • Vice-Président | collège salarié : Patrick BIGOT (CFE CGC) |
| • Président délégué | collège employeur Bernard ALFANDARI (MEDEF) |
| • Trésorier | collège salarié : Miranda DILORENZO (CGT) |
| • Secrétaire | collège salarié Camal HAMOUN (CFTC) |

Le Conseil d'Administration s'est réuni trois fois au cours de l'année 2024 afin :

- ✓ D'entendre et de voter le rapport annuel d'activité et financier de l'année 2023
- ✓ Présenter le budget 2025 décider et proposer les cotisations 2025 à soumettre à l'Assemblée générale ordinaire
- ✓ Décider des embauches d'un Directeur adjoint, de Médecins du travail, d'un ergonome, et d'une infirmière DE.
- ✓ Se prononcer sur tous les points essentiels de l'organisation du service, dont le choix du prestataire chargé d'auditer le service pour la certification.

Le bureau du Conseil d'administration s'est réuni une fois pour l'arrêté des comptes 2023.

Le Commissaire aux comptes a été régulièrement convoqué pour les réunions du bureau du Conseil d'administration, et du Conseil d'administration.

2. COMMISSION DE CONTROLE

Rappel du règlement de la commission de contrôle qui précise qu'elle comprend 12 membres répartis ainsi :

- 4 membres « collègue employeur »
- 8 membres « collègue salarié »

On rappellera que l'entrée en vigueur le 31 mars 2022 de l'article 30 de la loi du 2 août 2021 a modifié la désignation des représentants employeur au sein des commissions de contrôle.

En conséquence, les membres « employeurs » ont été désignés par leur syndicat, en 2022, (remplacés éventuellement pour démission), pour 4 ans.

En revanche il avait été décidé de maintenir les représentants du collège «salariés », ceux-ci ayant été désignés en 2020. Ce collège revenait en renouvellement en 2024.

Les principales centrales syndicales ont désigné les personnes suivantes :

- CFE – CGC : M Patrick BIGOT
- CFDT : Mme Nathalie DARAS
- CFDT : Mme Aicha RAHO
- CGT Mme Miranda DILORENZO
- CFTC M Camal HAMOUN
- FO Mme Yasmine SAILLIOT

Deux sièges restent réservés dans l'attente de candidats :

- FO : 1
- CGT : 1

Auxquels se rajoutent les membres du collège employeur :

- M Bernard ALFANDARI (MEDEF)
- M Bruno DIEPOIS (CPME)
- M Stéphane QUARANTA (CPME)
- Mme Marine PASTOR-CAVERIVIERE (remplacement en octobre par l'U2P)

Au cours de la réunion du 16 décembre 2024, la commission de contrôle a procédé à l'élection de son bureau :

- Mme Nathalie DARAS est élue Présidente
- M Stéphane QUARANTA est élu Secrétaire

La commission de contrôle s'est réunie 3 fois au cours de l'année 2024, en avril octobre et décembre.

La commission de contrôle a été régulièrement informée des démissions et recrutements, de l'avancement des actions, des changements d'affectations des entreprises. Elle a été également consultée lors de l'arrêté des comptes 2023, du contrôle du budget et de la situation financière au 31 décembre 2024, des propositions concernant le budget et les cotisations 2025.

Elle a été correctement informée de la certification et du choix de l'auditeur : la société QUALIPOLE, qui a communiqué sur les points essentiels de la certification – niveau 1-

3. ASSEMBLEES GENERALES ORDINAIRES

Sur convocation par voie de presse, l'Assemblée générale ordinaire s'est réunie en date des 06 juin et du 19 décembre 2024.

Outre l'approbation des comptes, du montant des cotisations pour 2025, elle a procédé au renouvellement du Commissaire aux comptes.

4. COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

La Commission Médico-technique s'est réunie quatre fois au cours de l'année 2024 : janvier, avril, juillet et décembre.

Il est rappelé que le service n'ayant qu'un seul secteur, tous les médecins du travail, les infirmiers, les IPRP et une représentante des AST sont invités à assister aux réunions de la CMT.

Les sujets abordés au cours de cette année ont été axés principalement sur le CPOM et la certification.

III. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

1. ORGANISATION

L'organisation du CMTI est identique à celle des années précédentes.

Notre service est constitué d'un seul secteur médical.

Une seule équipe pluridisciplinaire, composée de quatre IDEST, deux IPRP, une assistante sociale, quatre ASST (travaillant à temps partiel), est à la disposition de tous les médecins du travail, en temps partagé.

Chaque médecin du travail travaille avec une secrétaire médicale.

2. FONCTIONNEMENT

Le rapport est calqué sur celui de l'an passé, il tient compte de nos moyens humains, techniques, et relate notre activité.

2.1 MOYENS HUMAINS

2.1.1. Effectif et temps médical

A. MEDECINS & INTERNES

Médecins à temps complet physiquement présents au 31 décembre 2024 : 6

Docteur S. AGBEKODO	1
Docteur A. BUREL	1
Docteur M. DUFORESTEL	1
Docteur T. CASTELLANOS	1
Docteur J. LENET	1
Docteur A. SLUJENCO	1

Médecins à temps partiel physiquement présents au 31 décembre 2024 : 2

Docteur R. DAUMAS	0,47	ETP
Docteur I. LAFFORGUE	0,35	ETP

Deux médecins du travail ont pris leur retraite au cours de l'année.

L'équivalent temps plein des Médecins du Travail pour l'année 2024 est de : 7.68

INTERNES : trois dont un interne avec une licence de remplacement.

Docteur Hassan MAZJOUB du 01.01.2024 au 30.04.2024	0.25	ETP
Docteur K. JONUZAJ du 19.01.2024 au 30.04.2024	0.08	ETP
Docteur M. BOUSTANI du 02.11.2024 au 31.12.2024	0,14	ETP

B. INFIRMIERS (ES)

Infirmiers à temps complet présents au 31 décembre 2024 : 4 dont 2 infirmières DE.

Temps médical pour l'année 2024 : de 2,83 équivalents temps plein sur l'exercice 2024.

Précisions :

- Une infirmière DE en formation transition professionnelle programmée sur 8 mois
- Une infirmière DE a intégré le service le 4 novembre 2024. Elle est actuellement en formation AFOMETRA pour acquérir son titre d'IST

C. INTERVENANT EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

2 IPRP à temps complet présents au 31 décembre 2024

- 1 IPRP 100 % d'un temps plein
- 1 IPRP (psychologue) 58 % d'un temps plein (augmentation de son temps de travail par rapport à l'an passé)

D. ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

Une Assistante du service social est présente au 31 décembre 2024 pour un équivalent temps plein de : 21%.

L'assistante salariée du service social a intégré le service en février 2024.

L'assistante sociale avec laquelle le CMTI a signé une convention de collaboration est toujours en place au 31 décembre et assure ses prestations tous les derniers mercredis de chaque mois.

E. NOMBRE ET QUALIFICATION DES AUXILIAIRES MEDICALES ET POLYVALENTES :

Huit secrétaires médicales sont présentes au 31 décembre 2024 (dont une en CDD). Quatre d'entre elles sont à temps partagé entre leur travail de secrétariat médical pur et leurs tâches d'AST assistantes de l'équipe pluridisciplinaire.

Equivalent temps plein sur l'année :

- 4 AST à temps plein
- 1 Secrétaire à 90 % d'un temps plein
- 1 Secrétaire à 85% d'un temps plein
- 1 Secrétaire à 64% d'un temps plein
- 1 Secrétaire à 3% temps plein (entrée le 10 décembre en CDD)

Quatre secrétaires sont en temps partagé. Le temps de travail de leurs tâches d'AST peut ainsi s'établir à 4 AST à 50 % soit un temps total d'AST de 2.

F. PERSONNEL ADMINISTRATIF :

Au 31 décembre l'effectif du personnel administratif se décomptait ainsi :

- 1 Directrice
- 1 Directeur adjoint
- 4 Secrétaires administratives
- 1 Comptable à temps partiel
- 1 Gestionnaire de paie à temps partiel

E. DIVERS

- 1 Agent d'entretien sur Nice Centre à 57 %
- 1 Agent d'entretien sur Nice Ouest à 25 %

1 Chauffeur unité mobile et multi-maintenancier employé en CDD en vacation en fonction des visites prévues en camion

2.1.2 Fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire

Médecins du travail :

- 2 Médecins sont basés sur le site de Menton
- 1 Médecin est basé sur le site de Vallauris, mais assure également les visites au sein de notre centre annexe à l'aéroport.
- 1,5 Médecins sont basés sur le centre de Cassin
- 3 Médecins sont basés sur le centre de Delille (siège social)
- 1 Médecin, à temps partiel, basé sur Vallauris intervient principalement dans les cliniques

L'accueil d'internes au sein de notre service sous le tutorat du Dr Alain Burel nous a permis de renforcer l'équipe médicale.

Infirmiers (es) :

Les IST se partagent les portefeuilles de l'ensemble des médecins et sont susceptibles de se rendre dans tous les centres du SPSTI. Cette rotation permet à tous les infirmiers de connaître la presque totalité des salariés pris en charge par le CMTI.

Nous précisons également que malgré le déficit des ressources médicales, mais en fonction des centres, nous avons tenté d'assurer des visites périodiques pour les salariés de nos adhérents en alternant tous les 3 ans une visite avec les IST et les médecins du Travail, et ce pour les « suivis individuels simples » durant le premier semestre 2024.

Le déficit des ressources médicales en fin d'année nous oblige dorénavant à adopter le délai légal pour toutes les visites médicales.

Les infirmiers (es) travaillent avec un protocole présenté en CMT et mis à jour en début d'année 2025.

Il est également prévu dans l'organisation des plannings des IST du temps en entreprise pour des actions de sensibilisation et/ou pour accompagner les chefs d'entreprise dans la rédaction de leur DUERP.

Des débriefings sont organisés dans le courant de la journée avec le médecin. Des réunions sont prévues tous les premiers lundis du mois en alternant une réunion MDT/IS et permettent d'avoir un temps d'échanges sur certaines pratiques et/ou difficultés dans des cas précis.

Pendant leur temps d'actions en entreprises, les IST participent également aux campagnes de vaccination notamment antigrippale.

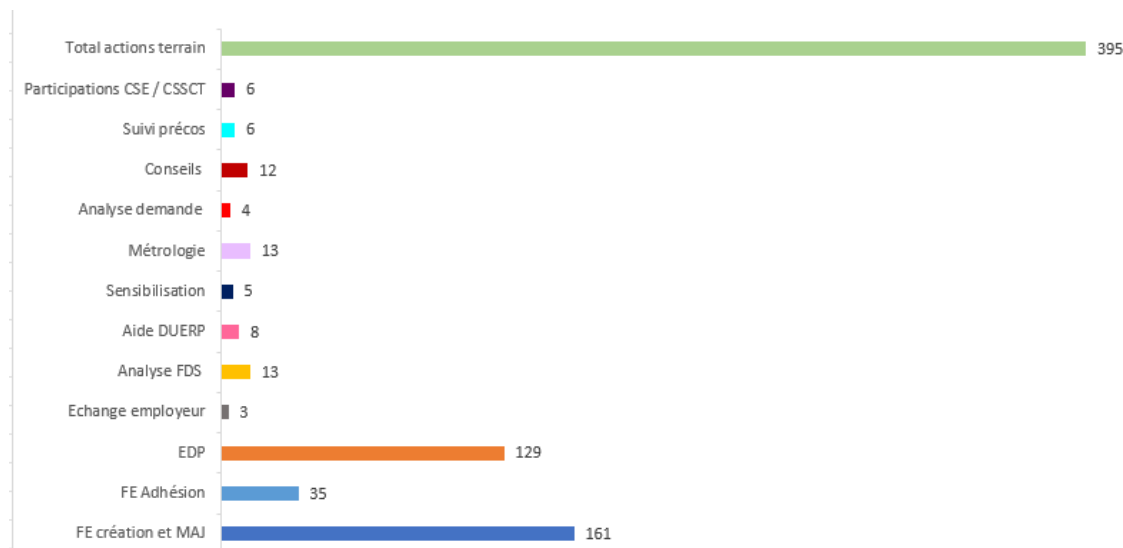
I.P.R.P. – ASST -

Techniciens :

L'IHS assure ses actions de prévention auprès des adhérents et a en charge le management des ASST.

Les assistantes en santé travail, au nombre de quatre, à temps partiel, ont axé leurs priorités sur les fiches d'entreprise.

Le tableau joint récapitule les actions effectuées par l'équipe IPRP – ASST.



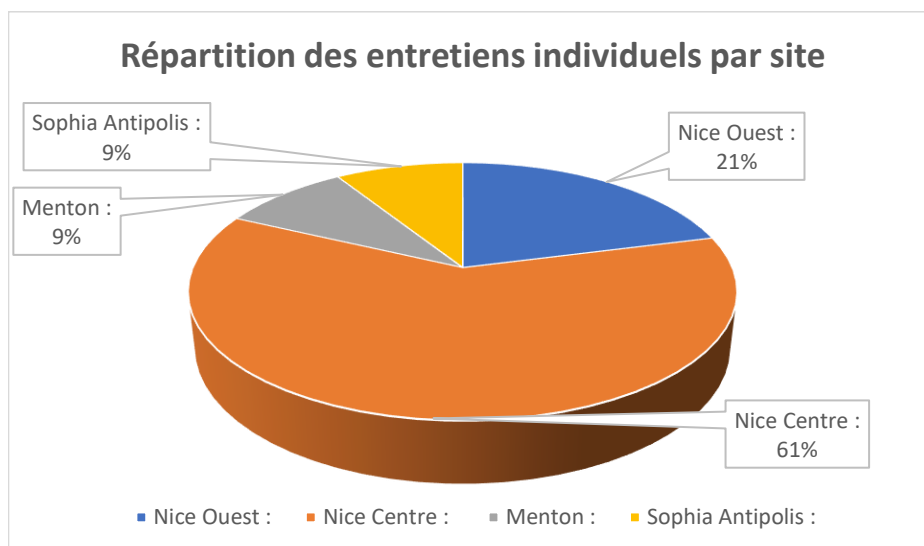
Psychologue du travail :

La psychologue du travail intervient sur deux types de missions : individuelle (soutien psychologique) ou collective (actions de sensibilisation aux RPS, conseil RH, cellule d'écoute/soutien au changement, diagnostic et évaluation des RPS, médiation...)

Durant l'année 2024 154 entretiens ont été réalisés pour un total de 89 salariés.

Les salariés en souffrance peuvent être vus, écoutés, en accord avec le médecin du travail entre une demi-heure et deux heures, souvent une seule fois, parfois deux.

Le logigramme retrace le pourcentage de salariés reçus dans nos différents centres.



Plusieurs cellules d'écoutes ont été mises en place au cours de l'année, pour des diagnostics de RPS

La psychologue participe à la cellule « maintien dans l'emploi ». Elle est en charge du suivi des salariés à + 12 mois

Elle est également missionnée pour assurer le suivi du dispositif « AMAROK » mis en place pour les indépendants

Assistantes du service social

La mission générale de l'assistante sociale est de faciliter l'adaptation du salarié à son poste de travail et dans son milieu professionnel.

Le service social du CMTI se limite aux volets maintien dans l'emploi et prévention de l'exclusion sociale des salariés par rapport au risque santé.

Ses domaines d'intervention sont la maladie, l'accident du travail, le handicap, l'invalidité, le licenciement pour inaptitude, la pré-reprise, l'aménagement de poste, le reclassement professionnel, la retraite pour inaptitude.

Il intervient exclusivement sur prescription du médecin du travail.

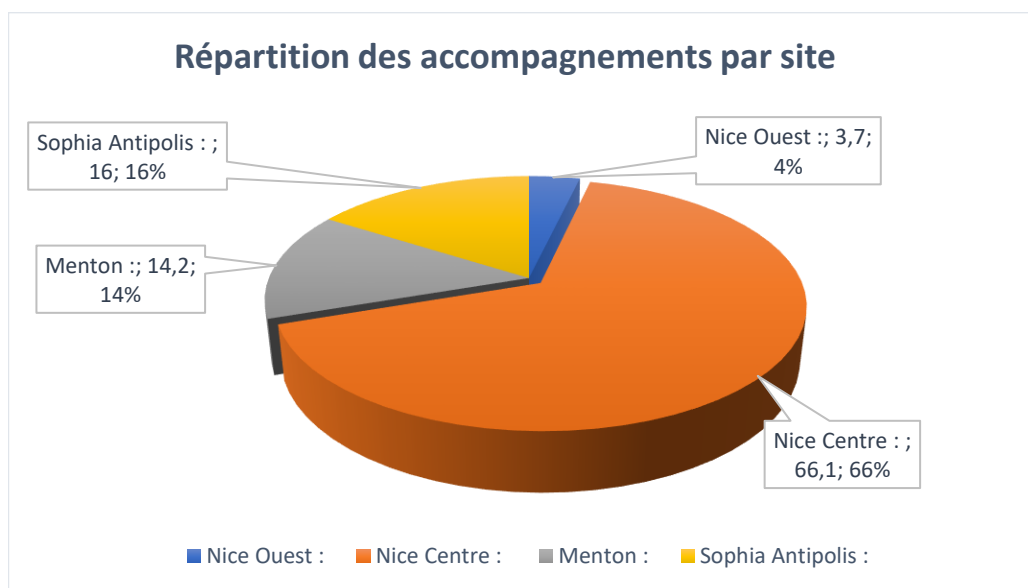
Deux assistantes du service social œuvrent au sein du CMTI ;

Le contrat de collaboration conclu avec l'assistante sociale, inscrite en libérale, se poursuit. Cependant, le CMTI a pris attache auprès d'une assistante du service social, recrutée en février 2024. Elle a intégré la cellule « Maintien dans l'emploi ».

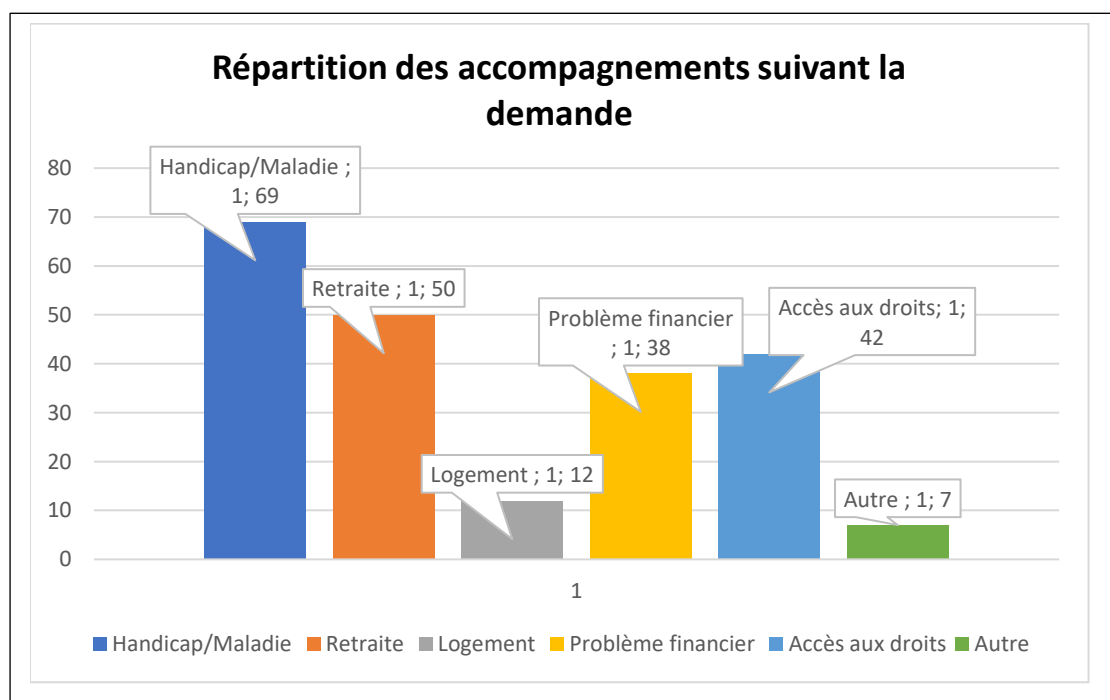
En 2024 :

- 48 salariés sur 12 permanences ont été accompagnés par notre assistante sociale en libéral : 11 pour le site de Nice et 1 à Menton.
- 170 salariés sur 40 permanences ont été accompagnés par notre assistante du service social salariée et 215 entretiens individuels ont été réalisés : 121 sur Nice – 22 sur Menton et 27 sur Vallauris.

Nombre total de salariés accompagnés : 218
Nombre total d'entretiens : 285



Nice Ouest : 8
Nice Centre : 144
Menton : 31
Sophia Antipolis : 35



2.2. Moyens techniques

Locaux :

Cinq sites permettent au CMTI d'assurer ses missions.

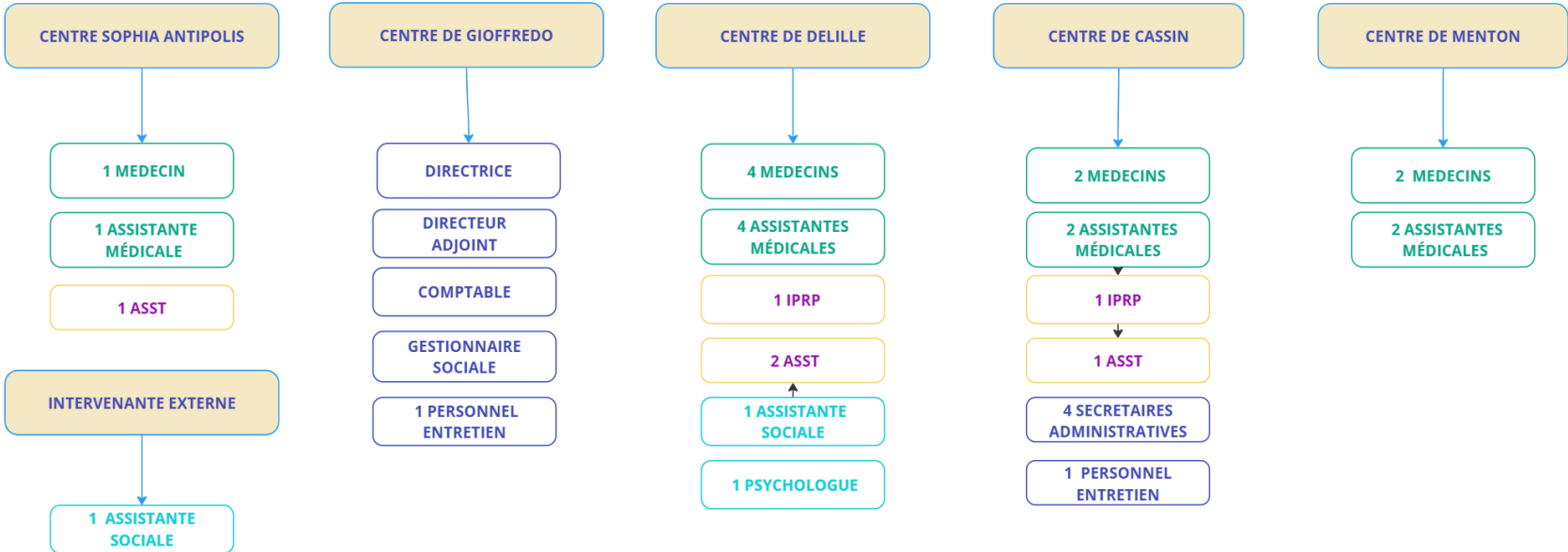
Trois biens immobiliers sont la propriété du service :

- les locaux situés rue Delille à Nice
- les locaux situés bd René Cassin à Nice
- les locaux situés avenue Boyer à Menton

Trois sont en location :

- les locaux situés rue Gioffredo à Nice
- Les locaux situés avenue Boyer à Menton (jouxent nos locaux en tant que propriétaire)
- Les locaux situés chemin St Bernard à Vallauris

REPARTITION PAR SITES DES MEMBRES DU CMTI



LES IDEST/IDE sont itinérants sur les différents site du service
Composition de l'unité mobile : un médecin ou une infirmière + une assistante médicale

Ce document est la propriété du CMTI
Il est publié sur le site internet du CMTI
Mise à jour 5 avril 2025

miro

Unité mobile

L'unité mobile continue à jouer son rôle, conformément aux termes de nos précédents rapports. Cependant, les visites en unité mobile ont été réduites du fait de la disponibilité ou non du chauffeur pris en CDD, lors des demandes.

Biens mobiliers

En 2024, nous avons pu exploiter pour la première fois et sur année pleine l'outil « MEDTRA4 » d'AXESS, logiciel métier. Au cours du dernier trimestre nous avons acquis l'outil complémentaire « BI » qui doit permettre de récupérer toutes les données relatives à l'ensemble des actions de l'équipe pluridisciplinaire.

Nous devrions passer sur la version 5 de MEDTRA au cours de l'année 2025. Cela impliquera un coût supplémentaire et un engagement sur plusieurs années.

Le service se laisse la possibilité de réfléchir à cet engagement et/ou de contacter d'autres éditeurs pour de meilleures performances.

Par ailleurs, nous avons continué à adhérer à « Consultaway » (mis en place en fin d'année 2020 suite à la période COVID) qui permet d'effectuer quelques téléconsultations, celles-ci restant exceptionnelles dans notre service, mais apportent parfois une solution pratique et rapide en cas d'impossibilité de convoquer un (une) salarié (e), notamment lorsque l'entreprise et/ou le salarié sont éloignés des centres et que le MT a déjà eu l'occasion de les rencontrer.

IV ADHERENTS : EMPLOYEURS & SALARIES SUIVIS

1. NOMBRE D'ETABLISSEMENTS ADHERENTS AU 31 DECEMBRE 2024

Répartition selon la taille des établissements au 31/12/2024	SECTEUR PRIVE	SECTEUR PUBLIC
De 1 à 10 salariés	2 536	1
Dont moins de 5 salariés	1 759	1
De 11 à 49 salariés	471	5
De 50 à 199 salariés	79	3
De 200 à 249 salariés	9	
De 250 à 299 salariés	2	1
300 salariés et plus	6	1
Total	3 103	12

Adhésion- Radiation

La liste des adhésions-radiations est adressée à l'inspection du travail.

338 nouvelles adhésions d'entreprises en 2024 et 222 radiations.

2. NOMBRE DE SALARIES SUIVIS

	SECTEUR PRIVE	SECTEUR PUBLIC
Répartition selon la taille des établissements au 31/12/2024	Nombre de travailleurs suivis	Nombre de travailleurs suivis
De 1 à 10 salariés	9 021	3
Dont moins de 5 salariés	3 695	3
De 11 à 49 salariés	9 941	133
De 50 à 199 salariés	6 539	300
De 200 à 249 salariés	1 979	
De 250 à 299 salariés	514	455
300 salariés et plus	3 057	932
Total	31 051	1 823

Précision concernant le secteur public

Répartition selon le type de structure au 31/12/2024	Nombre d'établissements	Nombre de salariés suivis
Etat	7	1 324
Collectivités territoriales	5	499

Adhérents hors-secteur (article D.4622-41 du code du travail) au 31/12/2024	Nombre d'établissements	Nombre de travailleurs suivis
	324	1 633

3. SALARIES SELON LE TYPE DE SUIVIS

Travailleurs selon le type de suivi au 31/12/2024		
(Nombre de salariés)	Secteur privé	Secteur Public
Suivi renforcé	5 309	313
Dont salariés INB/travailleurs soumis aux rayonnements ionisants	0	
Dont uniquement CACES	147	
Dont uniquement habilitation électrique	163	2
Dont uniquement CACES et habilitation électrique	52	
Suivi adapté	2 255	16
Suivi simple	26 368	1 494

4. REPARTITION DES VISITES REALISEES AU DE L'ANNEE 2024

Nombre d'examens selon la nature des examens réalisés en 2024	Réalisés par un médecin	Réalisés par un infirmier*	Total	Dont téléconsultations
Visites d'embauche	4 037	2 737	6 774	1
<i>VIP initiales</i>	2 939	2 737	5 676	
<i>Examens médicaux d'embauche</i>	1 098		1 098	
Visites périodiques	3 150	1 098	4 248	2
<i>VIP périodiques</i>	2 183	832	3 015	
<i>Visites intermédiaires pour les SIR</i>	0	266	266	
<i>Examens périodiques d'aptitude</i>	967		967	
Visites de pré reprise	969		969	1
Visites de reprise	1 663		1 663	12
Visites à la demande	2 798		2 798	61
<i>Dont demande du salarié</i>	386		386	
<i>Dont demande de l'employeur</i>	434		434	
<i>Dont demande du médecin du travail</i>	1 978		1 978	
Visites de mi-carrière	11	2	13	
Visites post-exposition en cours de carrière				
Visites post-professionnelles	5		5	
Total	12 633	3 837	16 470	77
Taux d'absentéisme aux visites	2 %	1 %	2 %	

5. EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Examens complémentaires en 2024	
Nombre d'examens complémentaires réalisés en interne	11 963
Nombre d'examens complémentaires prescrits	930

6. REPARTITION DES ACTIONS MENEES AU COURS DE L'ANNEE 2024

AMT réalisées en 2024 Selon les types d'AMT (Thésaurus AMT moyens)	Nombre d'AMT	Nombre d'établissements bénéficiaires
Analyse	323	215
dont analyse de situation de travail / étude de poste	199	153
dont analyse de fiches de sécurité	13	12
dont intervention suite à un événement grave	0	0
Animation de campagnes d'information et de sensibilisation ⁽¹⁾	67	60
dont ateliers collectifs	67	60
dont webinaires	0	0
Conseil	46	35
Accompagnement à la rédaction ou la mise à jour du DUERP	11	10
Fiche d'entreprise ⁽²⁾	196	188
Dont FE réalisée pour les nouveaux adhérents	35	35
Métrologie	13	5
Participation, notamment CSE	49	25
Aide au suivi du plan d'action	9	8
Autre (Rédaction, suivi, formation...)	831	342
Total	1 580	923

Nombre d'adhérents ayant transmis au SPSTI au moins un DUERP ou une mise à jour de ce document en 2024

Pour les adhérents actifs au 31/12/2024	Entreprises entre 1 et 249 salariés	Entreprises de plus de 250 salariés	Total
	86	1	87

V PROJET DE SERVICE ET CPOM

1. PROJET DE SERVICE

Proposé lors de la Commission de contrôle et du Conseil d'administration en février 2023, il est en perpétuel évolution en fonction :

- de la législation
- de l'attente de nos adhérents et de leurs salariés
- de la démographie médicale
- des moyens à mettre en place

Il a comme ambition de :

- se projeter dans l'avenir

- se renforcer et d'améliorer la communication entre adhérents – salariés et notre équipe pluridisciplinaire
- se multiplier nos actions auprès des TPE
- d'anticiper le déficit des moyens humains concernant la ressource médicale.
- de renforcer notre équipe

Réalisation de nos ambitions en 2024 :

1) En interne, les engagements du CMTI ont été atteints :

Renforcement de notre équipe :

❖ Embauche en février 2024 d'une assistante sociale avec pour mission principale d'intégrer notre cellule PDP (prévention de la désinsertion professionnelle). Cette assistante du service social devra accompagner les salariés en difficulté, leur assurer un accompagnement social et exercera une action individualisée de lutte contre la désinsertion professionnelle. La cellule PDP créée dans notre service en 2023 grâce aux 2 médecins qui y participent, à l'infirmière et à la psychologue se trouve ainsi renforcée dans ses moyens humains pour répondre à l'action n°5 de notre projet de service.

❖ Embauche en septembre d'un Directeur adjoint en charge de la construction de la cartographie des process « qualité », les procédures et méthodologies nous permettant de répondre à la certification qui est demandée en 2025.

❖ Embauche en novembre d'un IPRP ergonomiste (arrivé en début 2025) en charge de renforcer nos actions primaires et de participer activement au prochain CPOM.

Renforcement de nos moyens matériels :

- ❖ Prise en location du module « BI » permettant d'extraire les différentes données
- ❖ Prise en location le logiciel qualité et gestion des risques AGEVAL
- ❖

2) En externe

Six actions à destination des employeurs et de leurs salariés ont été proposées dans le projet de service. Nous présentons le bilan de cinq d'entre elles, l'action sur les nouvelles technologies et sur le télé-travail a été reportée en 2025.

A. Information auprès des saisonniers

Proposer une mutualisation des sessions d'information pour les TPE en organisant des AFP dans les différents secteurs (Sophia, Nice Est, Nice Ouest, Menton) au sein des centres du service.

- Bilan sur deux années :

	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'entreprises contactées	5	4			
Nombre de salariés de l'entreprise	727	663			
Nombre d'actions de formation effectuées	8	8			
Nombre de travailleurs saisonniers participant à l'AFP	128	162			



B. Prévention des risques liés aux troubles-musculo-squelettiques (TMS) en lien avec le CPOM

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention « accorder la priorité aux principaux risques professionnels. » ; Prévenir les troubles musculo-squelettiques.

Réduire la sinistralité et les situations d'incapacité physique et permettre ainsi un maintien dans l'emploi en agissant tant sur les postes que sur l'organisation du travail par des préconisations auprès des employeurs (achat, renouvellement de matériel, plans de formation) mais également des salariés (information, documents, sensibilisation...)

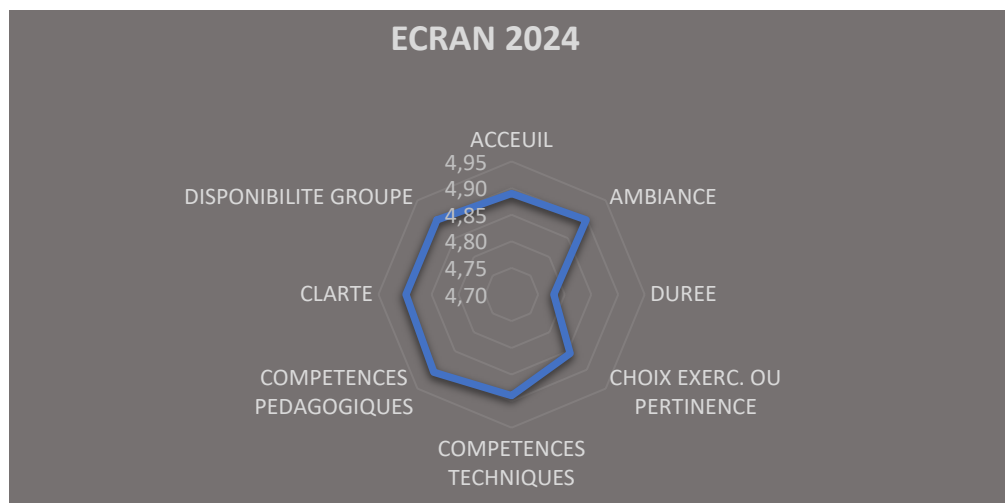
Bilan de l'action

	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'entreprises	38	40			
Nombre de documents distribués.	664	362			
Nombre d'actions de sensibilisation des TMS	52	35			
Nombre d'interventions de sensibilisation TMS	129	52			
Nombre de salariés bénéficiant de la sensibilisation	664	362			

ANNEE 2024		DEROULEMENT			CONTENU	INTERVENANT			
GESTES ET POSTURES	NB EVALUATION RETOUR SALARIE	ACCEUIL	AMBIANCE	DUREE	CHOIX EXERC. OU PERTINENCE	COMPETENCES TECHNIQUES	COMPETENCES PEDAGOGIQUES	CLARTE	DISPONIBILITE GROUPE
NOTES MOYENNES	244	4,94	4,73	4,73	4,83	4,92	4,93	4,89	4,86
mise à jour le 20/12/2024									
NOMBRE DE SENSIBILISATION	25								



ANNEE 2024		DEROULEMENT			CONTENU	INTERVENANT			
ECRAN	NB EVALUATION RETOUR SALARIE	ACCEUIL	AMBIANCE	DUREE	CHOIX EXERC. OU PERTINENCE	COMPETENCES TECHNIQUES	COMPETENCES PEDAGOGIQUES	CLARTE	DISPONIBILITE GROUPE
NOTES MOYENNES	118	4,89	4,90	4,78	4,86	4,89	4,91	4,90	4,90
mise à jour le 20/12/2024									
NOMBRE DE SENSIBILISATION	10								



C. Prévenir la consommation de substances psychoactives et les conséquences au travail

	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'entreprises	4	2			
Nombre de documents distribués aux employeurs	4	2			
Nombre d'actions de sensibilisation ADDICTION	8	2			
Nombre d'interventions de sensibilisation	15	3			
Nombre de salariés bénéficiant de la sensibilisation	136	18			



D. Développer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi (en lien avec le CPOM)

Cette action proposée dans le cadre de notre projet de service est en lien avec le CPOM. Elle avait pour objectifs :

- d'anticiper la désinsertion professionnelle par un meilleur repérage des salariés à risque au travers du suivi de santé du salarié
- de cibler les entreprises des secteurs d'activité les plus touchés par les maladies professionnelles identifiées par la CARSAT
- la création d'une cellule de maintien en emploi
- de mettre en place un parcours coordonné avec les acteurs régionaux

La cellule de maintien dans l'emploi a été créée en 2022

Des réunions avec les différents intervenants internes et externes sont organisées régulièrement.

Dans le cadre de la PDP, la psychologue du travail et l'assistante du service social ont participé au forum de l'emploi, le 28 novembre 2024. Pour cet événement des flyers à destination des employeurs ont été créés et distribués afin de faire connaître aux entreprises nos interventions.

BILAN DE L'ACTION

Maintien dans l'emploi

Nombre de conclusions d'inaptitude en 2024	348
Nombre de personnes distinctes ayant fait l'objet d'un avis d'inaptitude en 2024	329
Nombre de salariés déclarés inaptes avec dispense de reclassement	202
Nombre d'inaptitudes après une visite de reprise	259

Nombre d'orientations vers le médecin lors d'une VIP en 2024, dont :	73
Suite à une visite d'embauche	36
Suite à une visite périodique	37
Suite à un autre type de visite	0

Nombre d'aménagements de poste (annexe 4) en 2024	1 595
Nombre de salariés pris en charge par un assistant social * en 2024	138
Nombre de salariés pris en charge par un psychologue * en 2024	89

(*) Service interne du SPSTI (salariés, sous-traitance, ou free-lance), hors orientations vers une structure extérieure au SSTI

Nombre d'orientations vers un partenaire extérieur en lien avec la PDP (Cap emploi, MDPH, service social...)	136
Nombre d'orientations vers un autre professionnel de santé	793
Nombre d'essais encadrés réalisés	2
Nombre de CRPE accompagnées par le médecin du travail	0

Nombre de rendez-vous de liaison auxquels le SPST a participé	5
Dont en présentiel ou visio-conférence	5
Dont exclusivement via l'envoi de documents d'information	0

Nombre de travailleurs ayant bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de la PDP	138
Nombre de travailleurs ayant bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de la PDP toujours en emploi 12 mois après le signalement	20

E. Mettre en place des ateliers de prévention » et présenter l'offre de service à chaque nouvel adhérent et prioriser la réalisation de la fiche d'entreprise

Après avoir créé le support pour une présentation en atelier du DUERP, puis d'un document d'évaluation qualitatif des ateliers, trois ateliers ont pu être organisés

Date	Nombre d'entreprise participante	Taille entreprise
27/06/2024	7	de 1 à 8 salariés
04/07/2024	5	de 4 à 23 salariés
19/09/2024	2	2 et 12 salariés

2. CPOM

En novembre 2020, un C.P.O.M. (Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) deuxième génération était entré en vigueur. Ce C.P.O.M. s'inscrivait dans le cadre du 3^{ème} plan national santé travail 2016-2020, et tenait compte des lignes directives du PRST 4. Il est arrivé à expiration.

Deux actions avaient été retenues :

- ✓ La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi
- ✓ La prévention des troubles musculo-squelettiques

Ces deux actions ont fait l'objet de bilans fin 2023.

Au cours de l'année 2024, il nous appartenait de choisir de nouveaux axes pour le futur contrat d'objectifs et de moyens. Tenant compte des sujétions de la DREETS, souhaitant vouloir faire coïncider les actions de notre projet de service avec les attendus des acteurs publics et les besoins des spécificités régionales, la CMT et les instances du service ont choisi de continuer à prévenir les troubles musculo-squelettiques dans un domaine précis :

- ✓ « l'activité de repassage » dans les hôtels, pressings,...et en cible secondaire chez les salariés effectuant du repassage à domicile.

Le volet 1 du CPOM reste identique au précédent :

- ✓ axer nos actions sur la désinsertion professionnelle

Il s'agit notamment d'anticiper autant que possible la détection d'un risque de désinsertion professionnelle avant l'arrêt de travail (préventions primaire et secondaire) et la reprise d'un emploi pour les salariés en arrêt de travail (longue durée ou itératif) (prévention tertiaire) afin de les accompagner dans les meilleurs délais vers un projet individualisé professionnel adapté à chaque situation en fonction de la capacité restante du salarié, des possibilités de son employeur ou du marché de l'emploi.

Dans un objectif d'efficience, il nous faudra consolider les collaborations déjà mises en place avec le service d'accompagnement social de l'assurance maladie dans notre cellule PDP, conformément à la loi pour renforcer la prévention en santé au travail. L'étape de concertation précoce entre les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, doit faciliter l'élaboration d'un plan de remobilisation cohérent vers l'emploi du salarié.

Ces collaborations sont nécessaires à la qualité des détections et des prises en charge des publics en risque de désinsertion professionnelle, que l'origine de leur situation soit liée à une maladie ou à un AT/MP.

Le volet 1 du CPOM se conformera aux orientations régionales du PRST de la région PACA en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi par les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux :

- ✓ Améliorer la précocité de la détection de situation de vulnérabilité et la coordination des acteurs de santé au travail et de soins,
- ✓ Articuler les politiques de l'Etat et de ses partenaires en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi,
- ✓ Poursuivre, coordonner et animer le partenariat régional au sein d'une instance de gouvernance régionale,
- ✓ Soutenir et favoriser les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, et du maintien dans l'emploi, en direction des acteurs de l'entreprise,
- ✓ Mettre à disposition des entreprises, en particulier les plus petites, une information plus lisible sur les acteurs, outils et dispositifs existants sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi,
- ✓ Modifier les représentations des acteurs de l'entreprise sur la question des maladies chroniques évolutives et du handicap au travail,
- ✓ Soutenir et favoriser des actions sur la prévention de la désinsertion professionnelle en direction des salariés, notamment atteints de maladies chroniques évolutives.

Nous poursuivrons la mise en œuvre de l'action sur la désinsertion professionnelle à travers nos actions ciblées du volet 1 du CPOM, et nous débuterons celle de notre volet 2 sur les TMS dans les « activités de repassage » en 2025.

RAPPORT FINANCIER



ANNEE 2024

I. COMPTE DE RESULTAT

1. PRODUITS

Participation des entreprises	3 029 075
Cotisations annuelles- nouvelles adhésions - embauches	2 952 034
Cotisations diverses (embauches - saisonniers -intérimaires ...)	59 106
Droits d'entrée	17 935
Reprises sur provisions, amortissements, transferts de charges	46 518
Reprises prov. Dépréciation créances	17262
Reprises prov. risques et charges	1 500
Transfert de charges (formation, AN...)	13 560
Transfert de charges (IJ)	14 196
Produits financiers	86 572
Produits participation	450
Produits financiers	86 122
Produits exceptionnels	1 083
Profits exceptionnels	1 083
TOTAL DES PRODUITS	3 163 248

Analyse de l'évolution des produits

Produits d'exploitation : augmentation de 6% due à :

- une augmentation de la cotisation votée par l'assemblée générale
- une augmentation du nombre d'adhérents

Il est à noter la comptabilisation de produits constatés d'avance concernant les visites non effectuées.

Reprise sur amortissements, dépréciations, provisions et transferts de charges : diminution de 40% due à :

- la reprise de la dotation pour créance douteuse
- une diminution des remboursements de formation
- pas de remboursement d'indemnisation de départs à la retraite constatée en fin d'année

Produits financiers : augmentation de 31% due à

- la bonne gestion des placements
- l'augmentation des disponibilités en début d'année

2. CHARGES

Autres achats & charges externes	400 331
Etudes & prestations	5 399
Matériels -fournitures adm. - informatiques...	17 152
Loyers - Charges - entretien - EDF ...	117 602
Locations diverses	26 510
Maintenances	56 513
Assurances	13 025
Honoraires (avocats - Expert-compt - CAC - Recruteur...)	49 459
Honoraires (spécialistes - laboratoires...)	17 109
Formation	15 130
Voyages et déplacements (congrès - carbu - frais p...)	41 925
Frais de télécommunications et divers	25 725
Divers (coti - frais banc - abonnements ...)	14 782
Impôts, Taxes et vers. Assim.	30 086
CFE - CVAE	11 060
Formation continue	5 522
Taxes foncières et divers	13 504
Salaires & Charges sociales	2 404 757
Salaires	1 589 288
Divers (congrés payés - primes - indemnités)	7 726
Charges sociales	807 743
Charges financières	3 975
intérêts sur emprunts	3 975
Charges exceptionnelles et autres charges	1 146
charges exceptionnelles	1 091
Redevances	55
Dotations aux amortissements et provisions	117 775
Amortissements	85 338
Provisions (créances douteuses)	26 937
Provisions (charges)	5 500
Impot sur les bénéfices	47 248
TOTAL DES CHARGES	3 005 318

Analyse de l'évolution des charges

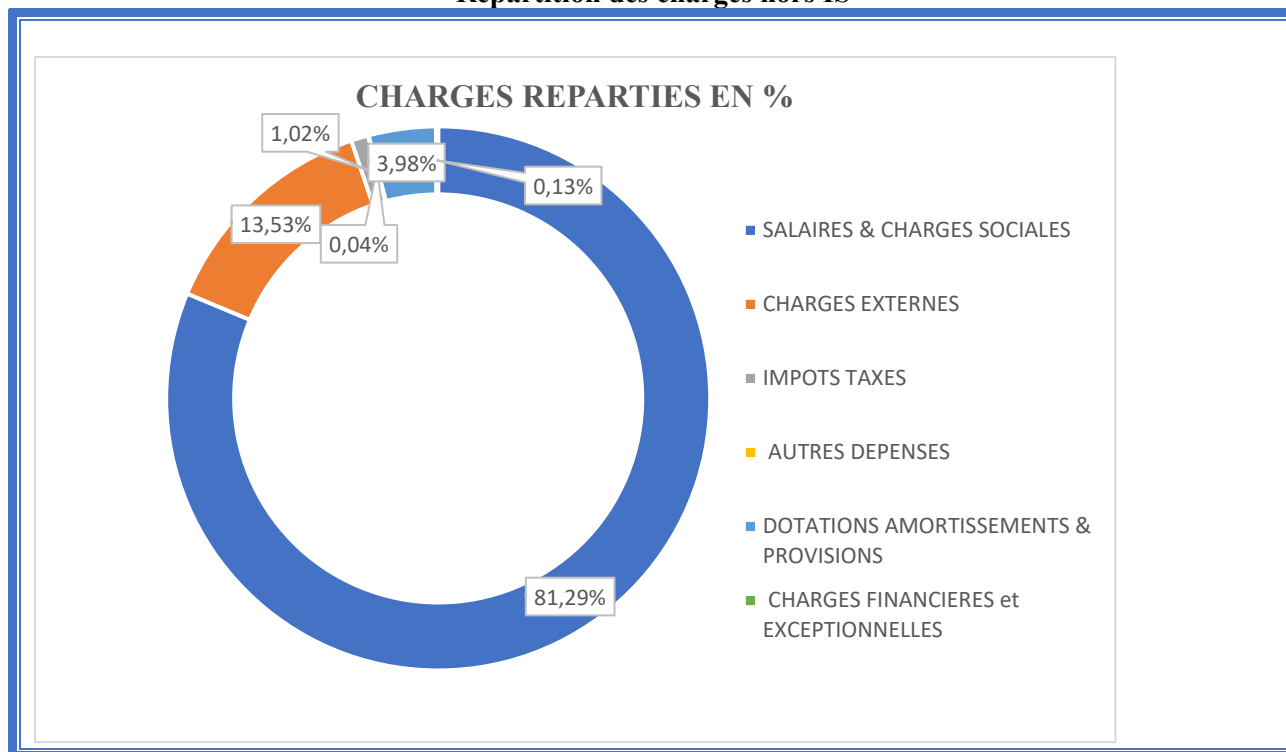
EXERCICE 2024 CODE 0602

Autres charges et charges externes : augmentation de 12%

Salaires chargés : augmentation de 3,60% (deux départs à la retraite – deux embauches en cours d'année)

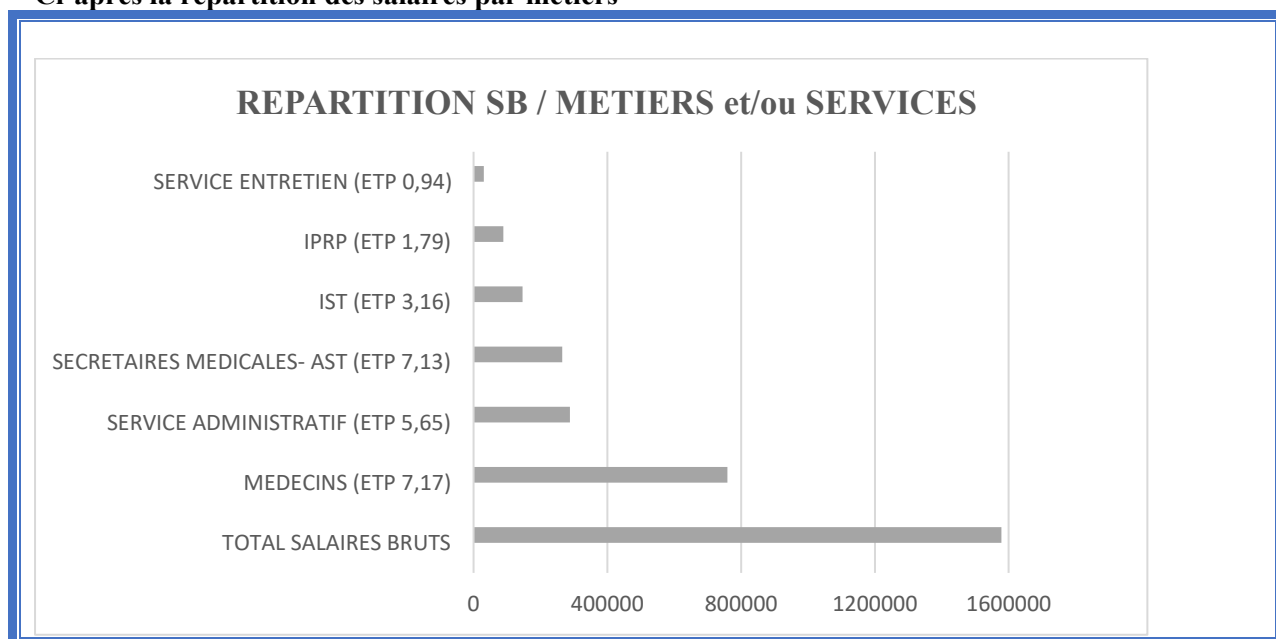
Dotation aux amortissements et provisions : augmentation de 26,32% due à l'amortissement sur année complète du logiciel métier.

Répartition des charges hors IS

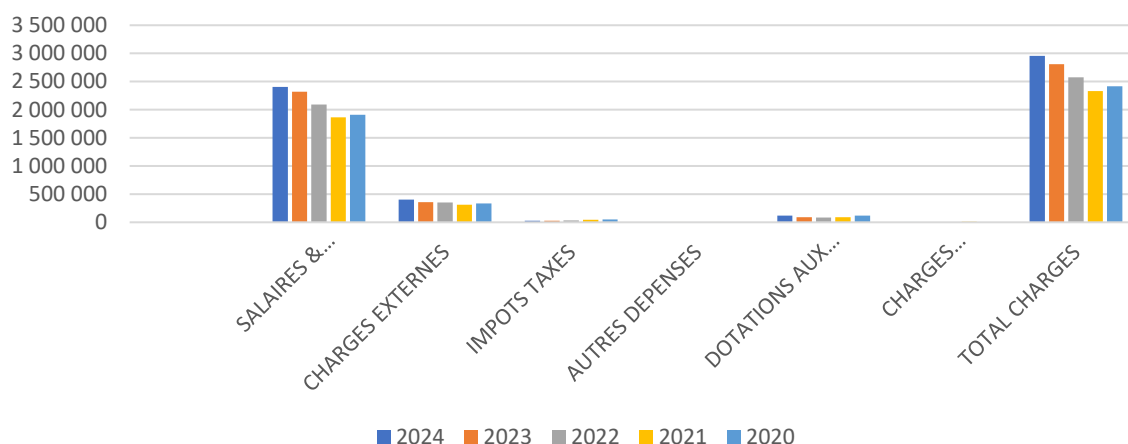


Les salaires chargés représentent plus de 81% du montant total des charges.

Ci-après la répartition des salaires par métiers



COMPARATIF DES CHARGES AU COURS DES 5 DERNIERES ANNEES HORS IS



	2024	2023	2022	2021	2020
SALAIRES & CHARGES SOCIALES	2 404 757	2 320 745	2 089 162	1 866 544	1 911 019
CHARGES EXTERNES	400 331	358 964	352 280	312 922	332 498
IMPOTS TAXES	30 086	28 372	35 662	46 790	49 415
AUTRES DEPENSES	1 146	2 423	6 064	791	792
DOTATIONS AMORTISSEMENTS & PROVISIONS	117 775	92 919	85 928	92 986	116 038
CHARGES FINANCIERES et EXCEPTIONNELLES	3 975	6 817	4 791	11 253	5 964
TOTAL CHARGES	2 958 070	2 810 240	2 573 887	2 331 286	2 415 726

Il ressort un résultat bénéficiaire de 157.930€ pour 2024

II BILAN ACTIF- PASSIF

1. ACTIF (événements significatifs)

Actif immobilisé

Achats de matériels professionnels : 26K€

Actif circulant

Les créances des adhérents ont été maîtrisées par rapport à l'an passé. Elles représentent 0.08 de la facturation. Mais une provision pour créances douteuses a été passée.

Les disponibilités ont été placées sur des « comptes livrets ».

Les charges constatées d'avance correspondent aux charges de l'année 2025.

2. PASSIF (évènements significatifs)

Fonds propres

L'assemblée générale a décidé de porter en report à nouveau le résultat bénéficiaire de l'année 2023. Les fonds propres s'élèvent à la somme de 2.076K€

Provisions

Des provisions pour honoraires ont été passées.

Dettes

Emprunts : deux emprunts sont en cours. L'un pour l'acquisition des locaux de la rue Delille, l'autre pour celui du Bd René Cassin. Le premier arrivera à terme fin 2025.

Dettes fiscales et sociales : elles font l'objet de paiements au cours du 1T 2025.

Le total du bilan s'établit à 3.186K€

III. AFFECTATION DU RESULTAT

Le bureau du Conseil d'Administration ayant procédé à l'arrêté des comptes conformément aux statuts, les ayant soumis à l'ensemble du Conseil d'administration, il est proposé d'affecter le résultat en compte de report à nouveau.

Tel que présenté, le rapport d'activité, les comptes et l'affectation du résultat seront présentés en Assemblée Générale Ordinaire, statuant sur les comptes de l'année 2024.

IV CONCLUSION et PERSPECTIVES D'AVENIR

L'année 2024 se termine avec le même regret que celui de l'an passé : un manque de ressources médicales. Cependant, le CMTI a pu répondre en partie aux objectifs de notre projet de service, et se doter de moyens humains qui viennent conforter notre équipe avec l'embauche de personnel compétent au niveau de la prévention et de l'administratif.

L'offre spécifique, proposée aux indépendants n'a pas, pour le moment, eu beaucoup d'impact sur les travailleurs non-salariés. Mais nous nous réservons la possibilité de les questionner au cours de l'année 2025, pour connaître quelles seraient leurs attentes et pour pouvoir nous adapter à leurs besoins.

L'offre complémentaire n'est pas encore construite car nous souhaitons en tout premier lieu, rendre à tous nos adhérents et à leurs salariés tous les services qui leur sont dus au titre de l'offre soe.

Notre équipe a toujours à cœur d'assurer auprès de nos adhérents qui nous ont choisi des services de qualité. La téléconsultation reste toujours exceptionnelle, même si, elle sera dans l'avenir incontournable.

Nous avons œuvré à construire une action « CPOM » à l'échelle de nos moyens, il nous faut à présent la mettre en œuvre. Cette action couplée à celle du « maintien dans l'emploi » demandera à toute notre équipe une attention particulière. D'autant qu'il nous faut également répondre à notre programmation en matière de fiches d'entreprises à créer et/ou à mettre à jour. Nul doute que nous aurons besoin de faire évoluer notre projet de service, et de nous entourer de plus de moyens humains et techniques.

A propos de moyens matériels, nous envisageons d'améliorer nos conditions de travail sur le site de Menton, soit en rénovant nos locaux, soit en recherchant des locaux plus adaptés.

Enfin, comment ne pas aborder le sujet de la certification, nouvelle exigence pour un service de prévention et de santé, en plus de l'agrément.

Cette certification est délivrée aux SPSTI et vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus soient réalisés de manière effective. Elle doit nous conduire à nous inscrire dans une **dynamique de progrès et de qualité**.

Trois niveaux doivent être passés :

- **Le niveau 1 « Engagement »** : il correspond à une phase d'engagement des procédures par le SPSTI, par la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le service a déployés pour répondre aux exigences ;
- **Le niveau 2 « Maîtrise »** : le SPSTI doit justifier, en plus des moyens prévus au niveau 1, de la maîtrise des procédures et des outils d'évaluation, et de l'effectivité (résultats) de ses moyens par la définition d'indicateurs de suivi ;
- **Le niveau 3 « Conformité »** : le SPSTI, en plus de satisfaire aux exigences de qualité et d'effectivité requis, compare le résultat obtenu avec le résultat exigé. Il justifie de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prévues, visant à attester qu'il dispense à ses adhérents l'ensemble des prestations prévues par l'offre socle. Il est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue

La certification est délivrée par un organisme certificateur indépendant dans le respect des conditions et modalités définies par l'arrêté du 27 juillet 2023. Nous serons audités par l'association « QUALIPOLE » dont le siège est à Montpellier.

Nous avons choisi de ne présenter que le niveau 1 au cours de l'année 2025. Les deux autres niveaux devront être passés dans des délais déterminés par la loi.

Un travail considérable a été produit en fin d'année 2024 et en début d'année 2025 : des procédures et processus ont été créés ou revus afin de mettre en place des « process de qualité ». L'ensemble des collaborateurs ont été informés, ou plus simplement formés sur l'ensemble des documents produits.

Après, ce premier passage, il nous faudra dans la foulée nous attacher à savoir tirer parti de nos expériences, à parfaire nos compétences... pour atteindre le niveau 2.

Il s'agit là de tout le travail d'une équipe impliquée enthousiaste professionnelle, qui met avant toute chose la santé au travail en priorité.

La Directrice,
Carole Boisseau