



---

# **RAPPORT D'ACTIVITÉ**

---

# 2024

Two large, thick, orange curved lines (swooshes) are positioned at the bottom of the page, one above the other, creating a sense of movement and framing the lower part of the design.



1

NOTRE SERVICE  
**de prévention et  
de santé**  
AU TRAVAIL



# 01

**NOTRE SERVICE**  
**de prévention et de**  
**santé**  
**AU TRAVAIL**

# 02

**LA PREVENTION**  
**primaire**

# 03

**LE SUIVI**  
**individuel de l'état**  
**DE SANTE**

# 04

**PREVENTION DE**  
**la désinsertion**  
**professionnelle**  
**ET MAINTIEN**  
**dans l'emploi**

# 05

**NOS PUBLICATIONS**  
**& communications**



# L'APST18

## Aujourd'hui

---

La dernière loi santé au travail, fruit de négociation entre les partenaires sociaux au niveau national, a donné **un cap pour les services de santé au travail : le socle de services** à délivrer est défini, son **effectivité mesurée par** une certification indispensable pour maintenir l'agrément et le **prix de la cotisation encadré**.

L'APST18 est le premier service en France à être certifié par l'Afnor au niveau 3 du référentiel SPEC 2217 conforme à l'arrêté du 27 juillet 2023.

Cette certification constitue une reconnaissance de la qualité et de l'engagement du service en matière de prévention et de santé au travail. Elle nous permet d'apporter à nos adhérents la garantie que nous répondons aux exigences essentielles telles que :

- **L'interopérabilité et la sécurité des données**, garantissant une meilleure gestion des informations et une fluidité des échanges entre les différents acteurs de la prévention.
- **Le suivi individualisé des salariés**, adapté à chaque situation de travail, assurant ainsi un accompagnement ciblé et pertinent.
- **Le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle**, enjeu majeur pour préserver l'employabilité et réduire les risques d'éloignement du monde du travail.
- **La prévention des risques professionnels**, levier essentiel pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs. En agissant en amont, elle vise à éliminer ou à réduire les dangers à la source, à travers une approche globale intégrant l'amélioration des conditions de travail, la conception ergonomique des postes, la sensibilisation et la formation des travailleurs, ainsi que l'organisation du travail. Cette démarche repose sur des principes fondamentaux tels que l'évaluation des risques, la substitution des procédés dangereux, la mise en place de mesures collectives de protection et la promotion d'une culture de prévention au sein des entreprises.



**«2024 : premier service certifié SPEC 2217 de niveau 3 en France»**

### Des moyens numériques pour une prévention efficace

L'APST18 intègre dans son socle, l'ensemble des moyens permettant aux entreprises de s'engager concrètement dans la prévention. En particulier, la **possibilité de réaliser son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, avec des parcours numériques intégrant des conseils de nos experts et partenaires, cela constitue une valeur ajoutée indéniable. Les chiffres 2024 en témoignent : 95,6 % des entreprises du Cher disposent d'un DUERP, et 85 % l'ont remis à jour au cours des douze derniers mois. Nous n'aurions pu, sans le numérique, accompagner près de 6000 entreprises chaque année !

### Une expertise des équipes pluridisciplinaires

La transformation de l'APST18 depuis 2017 est aujourd'hui reconnue : la **pluridisciplinarité** y est **effective**, avec des équipes composées de médecins du travail, d'infirmiers, d'ingénieurs HSE, d'ergonomes, de psychologues du travail, d'un toxicologue, d'un datascientist et d'autres spécialistes. La **coordination** entre ces acteurs est assurée par des **médecins du travail formés régulièrement aux évolutions** des connaissances en santé au travail, tant pour le régime général que pour la fonction publique.

### Une vision élargie de la santé pour mieux protéger les travailleurs

L'APST18 met également en place des actions innovantes en favorisant le **décloisonnement** entre **la santé au travail et la santé publique**. Cette approche permet d'améliorer le suivi de santé des travailleurs en intégrant une vision globale de leur état de santé et en facilitant les échanges avec le système de soin général. Par ailleurs, l'APST18 prend en compte les interactions entre santé au travail et santé environnementale, en analysant l'**impact des évolutions environnementales sur les conditions de travail** avec des dispositifs performants. Cette démarche se traduit par des recommandations adaptées aux entreprises pour leur permettre de faire travailler leurs collaborateurs dans des locaux sains et adapter les organisations face aux défis environnementaux.

### Une prévention ambitieuse accessible & engagée

Les **ambitions** portées par la loi et négociées par les partenaires sociaux sont fortes, et l'**APST18 est fière de contribuer à leur mise en œuvre**. Nous continuerons à innover et à évoluer pour **répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs**, tout en garantissant une prévention efficace et accessible à tous nos adhérents qu'ils soient du régime général, de la fonction publique hospitalière, territoriale, ou d'Etat.

**«2025 : Un service toujours axé sur l'innovation»**

# Nos instances décisionnelles

## Conseil d'Administration CA

Le Conseil d'Administration (CA), au nom de l'APST18, prend toutes les décisions relatives à sa mission et à son objet. Entre autres, il vote le budget et les conditions tarifaires.

**LES 10 REPRÉSENTANTS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'APST18 SONT :**

### Représentants salariés

FO : Xavier PESSON (Vice Président)  
CFDT : Rachid BOUADMA (Trésorier)  
CGT : Yannick PIAT  
CFE - CGC : Jean-François LANDEMAINE  
CFTC : Jean-Louis TURLIER

### Représentants employeurs

MEDEF :  
Jean-Paul VADROT (Président)  
Carole PETIT  
Olivier BREINING  
CPME :  
Bruno MONTAIGNE (Président Délégué)  
U2P :  
Isabelle BERNON

## Commission de Contrôle CC

La commission de contrôle est l'instance qui vérifie que l'organisation et le fonctionnement de l'APST18 sont conformes aux décisions du CA.

**LES 15 MEMBRES DE LA COMMISSION DE CONTRÔLE DE L'APST18 SONT :**

### Représentants salariés

CFDT : Rachid BOUADMA et Sophie HUAUME  
CFE - CGC : Jean-François LANDEMAINE et Patrick CALVAYRAC  
CFTC : Jean-Louis TURLIER et Laurent HARRIBEY  
CGT : Yannick PIAT et Jean-Claude GANDOIN  
FO : Xavier PESSON et Stéphanie DEGOUTTE

### Représentants employeurs

MEDEF :  
Michel TISSIER  
Geoffray GAUTHIER  
Eric JARRY  
CPME :  
Patrick GILBERTAS  
U2P :  
Isabelle BERNON

## Les décisions majeures des instances 2024



Modalités d'accès à la cellule PDP



Consultations spécialisées sur le temps de travail

# Les caractéristiques de vos entreprises

64 987 salariés de  
5 774 entreprises  
avec au moins 1  
salarié  
actif (hors  
intérimaires)

## Effectifs par taille d'entreprises

Entre 1 et 5 salariés  
3 466 entreprises

Entre 6 et 9 salariés  
808 entreprises

Entre 10 et 49 salariés  
1 055 entreprises

Entre 50 et 199 salariés  
187 entreprises

Entre 200 et 299 salariés  
18 entreprises

Plus de 300 salariés  
16 entreprises

|                                                                                            | EFFECTIF SUIVI<br>NON-INTÉRIMAIRE<br>(31/12) | NOMBRE<br>D'ADHÉRENTS<br>(31/12) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------|
| C - Industrie manufacturière                                                               | 12 700                                       | 577                              |
| Q - Santé humaine<br>et action sociale                                                     | 11 217                                       | 427                              |
| G - Commerce, réparation<br>d'automobiles et de motocycles                                 | 10 912                                       | 1 360                            |
| O - Administration publique                                                                | 5 465                                        | 126                              |
| F - Construction                                                                           | 4 540                                        | 652                              |
| H - Transports et entreposage                                                              | 3 536                                        | 212                              |
| N - Activités de services<br>administratifs et de soutien                                  | 3 353                                        | 495                              |
| M - Activités spécialisées,<br>scientifiques et techniques                                 | 2 738                                        | 409                              |
| I - Hébergement et restauration                                                            | 2 703                                        | 378                              |
| S - Autres activités<br>de services                                                        | 1 815                                        | 335                              |
| K - Activités financières<br>et d'assurance                                                | 1 600                                        | 277                              |
| J - Information<br>et communication                                                        | 1 178                                        | 79                               |
| P - Enseignement                                                                           | 1 153                                        | 85                               |
| E - Production et<br>distribution d'eau                                                    | 666                                          | 44                               |
| L - Activités immobilières                                                                 | 572                                          | 87                               |
| R - Arts, spectacles et activités<br>récréatives                                           | 550                                          | 130                              |
| D - Production et distribution<br>d'électricité, de gaz, de vapeur<br>et d'air conditionné | 121                                          | 6                                |
| B - Industries extractives                                                                 | 72                                           | 11                               |
| T - Activités des ménages<br>en tant qu'employeurs                                         | 72                                           | 63                               |
| Non affecté                                                                                | 19                                           | 19                               |
| A - Agriculture, sylviculture<br>et pêche                                                  | 5                                            | 2                                |
| TOTAL GÉNÉRAL                                                                              | 64 987                                       | 5 774                            |

# Santé au travail dans le Cher

## Plus de salariés suivis malgré des radiations plus nombreuses

En 2024, l'APST18 suit 64 987 salariés, contre 63 081 en 2023, soit +1906 salariés, malgré une baisse apparente du nombre d'entreprises (5774 contre 5822). Cette baisse s'explique en partie par le regroupement administratif des salariés du particulier employeur, qui fausse la comparaison en nombre d'adhérents.

| TAILLE DES ENTREPRISES                       | NOMBRE D'ENTREPRISES | NOMBRE DE SALARIÉS |
|----------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| Sans salarié actif (à la date de l'adhésion) | 65                   | 749                |
| < 10 salariés                                | 591                  | 1 256              |
| 10 à 49 salariés                             | 25                   | 377                |
| Plus de 50                                   | 6                    | 947                |
| Total                                        | 687                  | 3 329              |

### POUR ADHÉRER

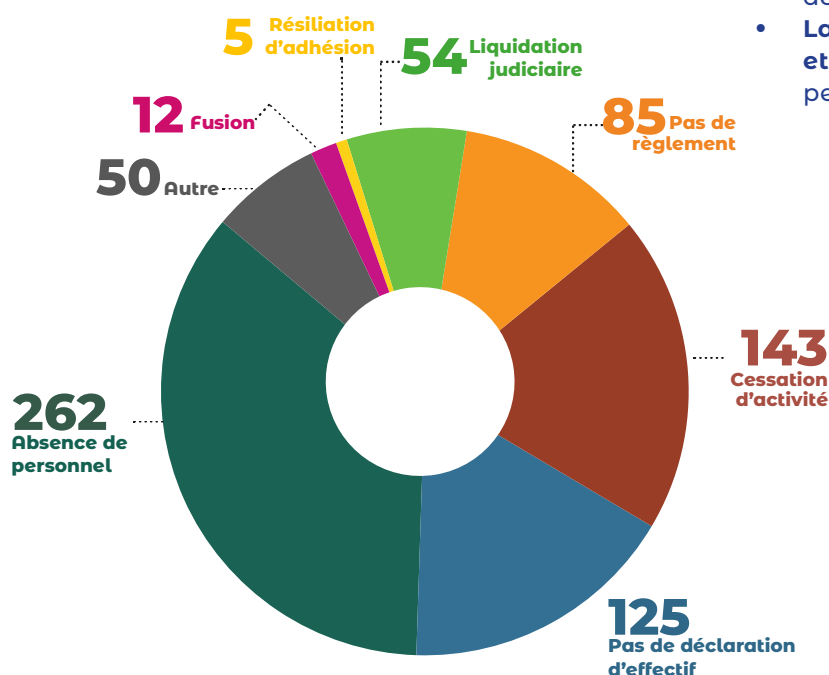
[www.apst18.fr](http://www.apst18.fr),  
onglet  
« adhésion »  
puis cliquez sur  
« j'adhère en ligne ».

### ADHÉSIONS :

- **687 nouvelles entreprises**, pour **3329 salariés**.
- Majoritairement des **TPE (78 % ont entre 1 et 5 salariés)**.
- Les structures de plus de 50 salariés sont rares (1 %) mais pèsent **29 % des salariés adhérents**.
- La **santé humaine et action sociale** concentre **45 % des salariés** suivis, bien que peu représentée en nombre d'entreprises (5% des adhésions).

### Radiations en 2024

#### MOTIFS DE RADIATION DES 736 ENTREPRISES RADIÉES\*



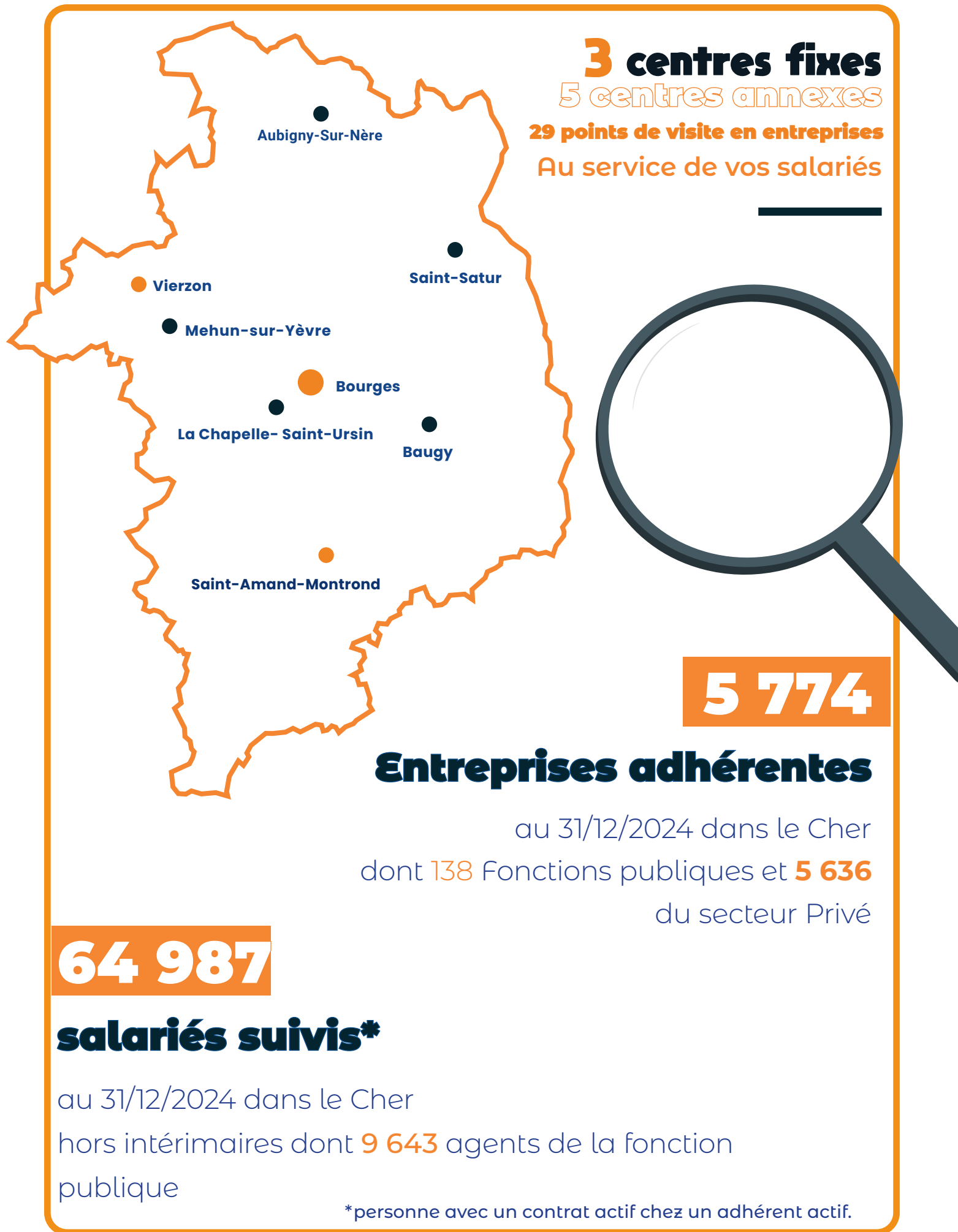
- **736 entreprises radiées**, soit 2169 salariés.
- Les sorties touchent principalement les **TPE** : 65 % des radiations pour des structures de 1 à 5 salariés.
- La **santé humaine et action sociale, le commerce et la construction** concentrent le plus de salariés perdus.

### Conclusion

Malgré un fort turnover, le service suit davantage de salariés. La dynamique confirme la **fragilité des petites structures**, mais aussi le **poids croissant de secteurs comme la santé humaine et action sociale**. L'APST18 reste un acteur essentiel dans l'accompagnement de ce tissu économique en mutation.

Pour toutes questions administratives ou financières, contactez le 02 48 23 41 22 [adherents@apst18.com](mailto:adherents@apst18.com)

« 2025 : Vos réclamations et demandes directement sur votre portail »



# L'APST18, premier service de santé au travail doublement certifié

## La prévention comme moteur d'avenir

C'est une première nationale qui fait date : l'APST18 devient le premier service de santé au travail en France à obtenir la double certification **ISO 9001** et **SPEC 2217 niveau 3**. Une distinction qui dépasse le symbole : elle incarne une vision engagée, structurée et ambitieuse de la prévention.



### Une transformation soutenue par les instances et portée politiquement

**Jean-Paul Vadrot, président du Conseil d'Administration**, a insufflé cette dynamique dès les prémices du projet. Pour lui, cette certification est le fruit d'un engagement stratégique sur le long terme :



*« Soyez ambitieux. Investissez à la hauteur des enjeux en compétences, en outils et en organisation. Osez, et vous réussirez. »*

Une posture partagée par **Xavier Pesson, vice-président**, qui voit dans cette réussite un levier puissant de transformation durable :



*« Le service a su mobiliser les moyens humains et techniques pour créer une vraie dynamique collective au service de la qualité et du respect des exigences. »*

### Une direction mobilisée et une organisation repensée

Du côté de la direction de l'APST18, **Florence Thorin, directrice générale**, souligne le rôle décisif du collectif :



*« Nous avons transformé notre ambition en réussite grâce à l'engagement de tous. Et derrière cette réussite, un message clair : la certification n'est pas une fin, mais un outil pour progresser, innover et structurer les actions de prévention. »*

**Béatrice Billard, directrice opérationnelle et RH**, rappelle l'importance d'une organisation adaptée :



*« Des processus rodés, un pilotage précis, et une organisation alignée avec les besoins du terrain. Le tout, avec un mot d'ordre : se faire confiance. »*

## PRÉVENTION RENFORCÉE, PARCOURS SÉCURISÉS

L'APST18 s'est particulièrement illustrée dans trois domaines clés de l'offre socle :

- **Un suivi individuel optimisé**, avec un taux de retard inférieur à 5 %,
- **Des plans de maintien en emploi renforcés**, conçus pour sécuriser les parcours professionnels,
- **Une prévention des risques tangible**, avec 96 % d'adhérents dotés d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Léa Da Costa, juriste et responsable de la cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle), résume cette avancée :



*« Cette démarche a permis de renforcer la collaboration pluridisciplinaire et de dépasser les exigences légales. C'est une vraie opportunité d'amélioration continue. »*

Théo Andrade, Responsable Qualité, rappelle le cœur de cette réussite :



*« Le service a su mobiliser les moyens humains et techniques pour créer une vraie dynamique collective au service de la qualité et du respect des exigences. »*

## ET MAINTENANT ?

La feuille de route est claire : **renforcer les actions de prévention primaire, soutenir les employeurs avec des outils adaptés, et innover pour poursuivre notre ambition pour la prévention.** Car comme le rappelle Jean-Paul Vadrot : **la transformation continue.**

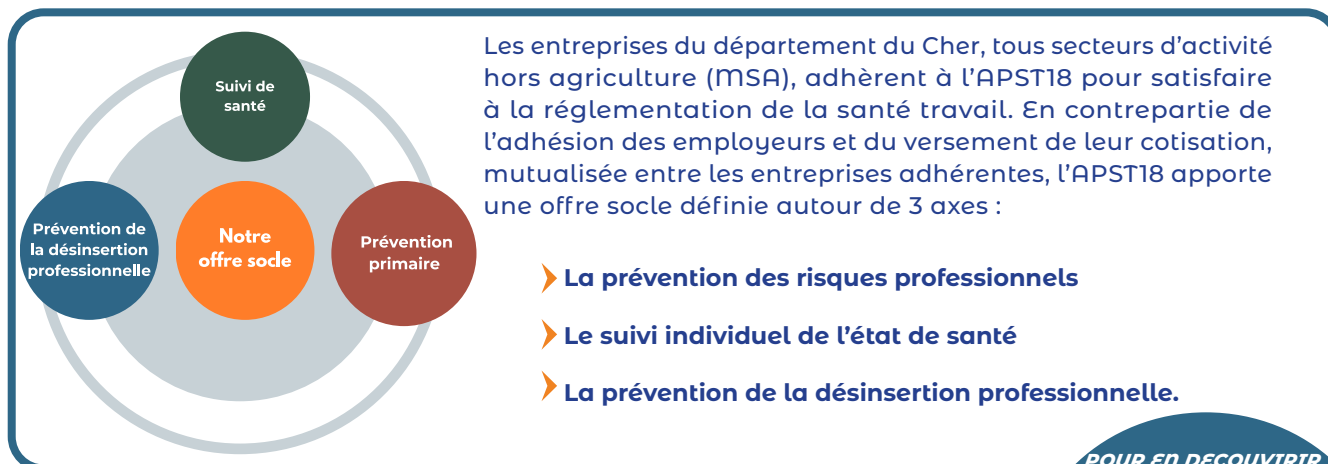


# Notre offre socle

## La prévention comme moteur d'avenir

L'Association de Prévention en Santé Travail du Cher est une association à but non lucratif financée par les cotisations de ses adhérents. Elle fait l'objet d'un agrément par la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)

**L'agrément a été renouvelé le 1er janvier 2023, pour une durée de 5 ans.**



## Tout savoir sur nos tarifications 2025

### L'offre socle :

- Cotisation annuelle 2025 par salarié déclaré en début d'année - employeur (\*) : **112.20 € HT**
- Tout rendez-vous non honoré et non excusé dans un délai de 7 jours calendaires avant le RDV entraînera la facturation d'une pénalité à l'employeur : **(112.20 € HT pour 2025)**
- Droit d'entrée par salarié 2025 (lors de la première adhésion) : **24.39 € HT**
- Facturation à l'acte (visite et absence) pour les intérimaires ; les dirigeants non salariés ; particuliers employeurs ; salariés en insertion : **112.20 € HT**
- Cotisation complémentaire pour tout salarié embauché en cours d'année et présent depuis plus de 3 mois dans l'entreprise : **112.20 € HT**

### L'offre spécifique :

- **Travailleur indépendant\*** : **112.20 € HT**

\*Par personne suivie et sur l'année en cours. Non reconductible tacitement

**POUR EN DECOUVRIR PLUS SUR :**  
la décision d'agrément, l'offre socle, nos statuts, CPOM, le projet de service, et bien plus ...

rendez-vous sur  
[www.apst18.fr](http://www.apst18.fr)



(\*) Depuis La loi Santé au Travail du 2 août 2021, le chef d'entreprise peut bénéficier de l'offre socle de services, sous réserve qu'il s'inscrive sur la liste des effectifs de son entreprise depuis son espace adhérent

- Les convocations vous seront adressées par mail sur l'adresse que vous avez renseignée sur le portail adhérent. Seul l'employeur peut annuler un RDV.
- Pour annuler et reporter un RDV : faire répondre au mail reçu en précisant le motif de l'annulation et les disponibilités à venir du salarié.
- L'envoi des factures se fait par mail de façon systématique, par courrier seulement à votre demande. Vous pouvez consulter vos factures sur le Portail adhérent.

# Une offre de service conforme à la loi Santé au Travail

Nous appliquons déjà ce que la loi exige aujourd'hui, et nous sommes prêts pour demain !

## Une cotisation claire, juste, conforme à la loi

La cotisation 2025 de l'APST18 est de **112,20 €**, soit légèrement inférieure au coût moyen national de l'ensemble du socle de services, fixé à **115,50 €** pour 2025 par l'arrêté du 26 septembre 2024. Cette maîtrise des coûts, tout en garantissant un haut niveau de service, témoigne de notre engagement en faveur d'une prévention accessible et performante pour toutes les entreprises.

## Les services inclus dans votre cotisation :

**Prévenir, Suivre, Soutenir : 3 leviers pour une santé au travail pérenne**



## DÉCOMPOSITION DE LA COTISATION 2025 **112.20 €**

|                                                           |                |
|-----------------------------------------------------------|----------------|
| <b>ACHATS ET SERVICES</b>                                 | <b>24.63 €</b> |
| dont coûts informatiques                                  | 11.79 €        |
| <b>IMPÔTS ET TAXES</b>                                    | <b>3.57 €</b>  |
| <b>SALAIRES ET CHARGES DU PERSONNEL</b>                   | <b>79.77 €</b> |
| Salaires médecins                                         | 29.39 €        |
| Salaires assistants médicaux                              | 11.53 €        |
| Salaires infirmiers                                       | 13.32 €        |
| Salaires IPRP                                             | 13.71 €        |
| Salaires support                                          | 11.82 €        |
| <b>AMORTISSEMENTS</b>                                     | <b>3.47 €</b>  |
| <b>CHARGES FINANCIÈRES</b>                                | <b>0.09 €</b>  |
| <b>PROV CLIENTS DOUTEUX &amp; CRÉANCES IRRECouvrables</b> | <b>0.66 €</b>  |



## Les services non inclus dans votre cotisation :

### Les certificats qualité ou formation

Les services complémentaires non inclus dans votre cotisation : les demandes de visites visant à obtenir un certificat médical dans le cadre d'une procédure d'agrément qualité pour un organisme de formation ou un organisme qualité (test d'acuité visuelle, tests pour valider l'intégration dans une formation...).

### Les publics sous contrat de travail

Pour rappel, notre champ de compétences est encadré par le Code du travail. Nous assurons donc, par principe, le suivi des salariés sous contrat de travail. Les publics suivants n'entrent pas dans notre champ de compétences :

- Les stagiaires qui ne seraient pas salariés (hors stagiaires de la formation professionnelle avec contrat de travail, et alternants, qui sont bien salariés)
- Les mineurs sans contrat de travail n'entrent pas dans notre champ de compétences.

# Notre CMT

## La Commission Médico-Technique : une instance clé pour orienter l'action du service

La Commission Médico-Technique (CMT), prévue par l'article L.4622-13 du Code du travail, joue un rôle central dans la définition et l'orientation des priorités du service de santé au travail. Elle se réunit au moins trois fois par an et rassemble les professionnels de santé et membres des équipes pluridisciplinaires.

### Ses missions :

- **Proposer les priorités d'action** du service et les actions menées en équipe pluridisciplinaire.
- **Contribuer à l'élaboration du projet pluriannuel de service**, qui fixe les axes stratégiques à moyen terme et s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Ce projet est ensuite soumis à l'approbation du conseil d'administration.
- **Participer à la mise en œuvre concrète des priorités**, au plus près des besoins des entreprises et des travailleurs

### La commission est également consultée sur :

- les compétences mobilisées au sein du service,
- les équipements nécessaires à l'activité,
- l'organisation des actions de prévention (individuelles et collectives),
- les campagnes d'information ou d'enquête,
- la participation du service à la veille sanitaire.

En réunissant les expertises du terrain et en assurant un pilotage partagé, la CMT contribue à garantir une prévention cohérente, efficace et adaptée aux réalités du monde professionnel.

### Composition de la CMT

**4 médecins titulaires et 1 médecin suppléant**  
**2 experts métiers**  
**2 infirmiers titulaires et 2 infirmiers suppléants**  
**2 IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) titulaires et 2 IPRP suppléants**  
**2 assistantes médicales titulaires et 2 assistantes médicales suppléantes**  
**1 chargée de coordination des équipes pluridisciplinaires**  
**4 membres de direction**

### LES PROJETS VALIDÉS EN CMT AU COURS DES 4 RÉUNIONS 2024 :

- Validation de l'ensemble des procédures médico-techniques dans le cadre de la certification
- Approbation du budget et du rapport annuel
- Déploiement de capteurs d'ambiance physique dans les entreprises – CAP'LAB
- Bilan des actions de dépistage diabète en partenariat avec les CPTS
- Bilan des actions de vaccination DTP dans le cadre de la convention UC-IRSA
- Déploiement expérimental d'une application de prévention des TMS incluant une auto-rééducation fonctionnelle
- Travail sur la base régionale issue des données des services de santé (ACACIA)
- Point projet SILICE
- Mise en place de la messagerie sécurisée
- Contribution du service à l'action de SAN.T.BTP : « Réchauffement climatique et travail, ça chauffe dans le BTP ».
- Version finale du Livret Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- Recours aux consultations de l'assistante sociale dans le cadre de parcours de Maintien en Emploi

# Notre projet de service

## Pour transformer le quotidien

1

### Veiller à l'effectivité du socle de service

- 1.1 Garantir le suivi de santé dans le respect de la réglementation, et en fonction des besoins de santé travail / santé publique ;
- 1.2 Orienter prioritairement les actions des équipes pluridisciplinaires sur la prévention primaire ;
- 1.3 Assurer le maintien en emploi des populations en risque de désinsertion professionnelle ;
- 1.4 Respect des règles relatives à l'archivage, au traitement et à la protection des données.

2

### Assurer la qualité de nos services

- 2.1 Mesurer l'efficacité du service rendu sur l'offre socle ;
- 2.2 Assurer la satisfaction suite aux différentes actions (Visites, interventions en entreprise, conseils...) ;
- 2.3 Assurer le traitement des réclamations ;
- 2.4 Maintenir la certification ISO 9001 et obtenir le niveau 3 SPEC 2217.

3

### Proposer de nouvelles approches innovantes pour impulser des stratégies de prévention des risques dans les entreprises

- 3.1 Assurer la veille médico-technique, scientifique et juridique ;
- 3.2 Accompagner la transformation par le numérique et l'utilisation de l'IA dans le service ;
- 3.3 S'assurer du bon dimensionnement des projets (Moyens, délai, enjeux) ;
- 3.4 Assurer la communication à destination des comités scientifiques et en interne.

4

### Renforcer les liens avec les entreprises et leurs branches professionnelles

- 4.1 S'assurer de la présence effective des équipes dans toutes les entreprises de manière régulière ;
- 4.2 Assurer la relation régulière avec les branches professionnelles en fonction des besoins des entreprises et de la prévention ;
- 4.3 Consolider notre image de marque auprès de ces acteurs et répondre à leurs attentes ;
- 4.4 Assurer la communication avec ces acteurs.

5

### Faire des projets RSE / Qualité une source de satisfaction au travail, de levier de motivation et de développement des compétences pour chacun des acteurs du service

- 5.1 Vérifier l'adéquation entre les ressources et les besoins de service ;
- 5.2 Mesurer le niveau de satisfaction au travail des collaborateurs ;
- 5.3 S'assurer que tous les métiers bénéficient d'actions de formation pour l'adaptation de leurs compétences ;
- 5.4 Mesurer la capacité à comprendre la communication et à adapter les outils sociaux aux besoins des activités et des salariés.

**«2025-2027 : Efficience renforcée en prévention primaire grâce à l'innovation et au travail partenarial»**

# Nos équipes



CHIFFRES AU 31/12/2024

**76** salariés  
Dont 5 alternants  
**76.06 ETP**

# Des atouts pour la santé au travail de demain

## Les forces et opportunités de l'APST18



### Nos forces :

Notre service interentreprises se distingue par une **politique d'innovation affirmée**, qui fait de nous un **acteur précurseur en santé au travail**. Cette dynamique se traduit notamment par l'usage de la **plateforme numérique PADOA**, constamment adaptée à nos besoins et à nos stratégies, en phase avec l'évolution du secteur et de nos adhérents. Nous bénéficions également d'une organisation souple et inclusive, portée par une **politique sociale solide et une flexibilité du travail** appréciée en interne. Nos équipes, résolument **pluridisciplinaires**, collaborent au quotidien avec celles du **pôle orientation & innovation**, pour construire des réponses adaptées aux réalités de terrain.

Grâce à l'**exploitation intelligente de la data**, nous pilotons nos projets avec précision, dans une logique d'amélioration continue. Cette efficacité est renforcée par une **culture client bien ancrée** au sein des équipes, et une **culture de prévention en constante progression chez nos adhérents**.

Notre démarche qualité, structurée à partir des pratiques de terrain, est **certifiée ISO 9001 et SPEC 2217 niveau 3**, gage de rigueur et d'engagement. Par ailleurs, **notre cellule PDP partenariale, nos cellules locales** et notre collaboration avec le service social de la CPAM garantissent une approche humaine et territoriale.

Nous cultivons une **vision décroisonnée de la santé**, en articulant santé au travail et **santé publique**, sous la coordination d'une chargée de projet dédiée. Notre offre socle, tout en restant proche du coût moyen réglementaire, s'appuie sur une capacité reconnue à **reconstruire rapidement des modèles organisationnels** et à développer des **partenariats** adaptés.

Enfin, la sécurité informatique et la confidentialité des données sont pleinement intégrées dans notre fonctionnement, nous permettant de garantir la fiabilité et la conformité de notre environnement numérique.

**«2024 : L'année de la démonstration de notre efficience par la certification»**

### Nos opportunités :

L'environnement dans lequel nous évoluons ouvre de nombreuses perspectives positives pour renforcer notre mission de prévention.

Les **technologies émergentes** dans le domaine de la santé au travail constituent un véritable levier pour appuyer nos actions, tout comme les accords établis avec de **nouveaux partenaires de santé**, qui nous permettent d'élargir notre champ d'intervention.

Nous avons également l'**opportunité de diversifier notre offre de services**, afin d'agir de façon encore plus efficace en matière de prévention, et de toucher de **nouveaux publics**, notamment dans la fonction publique.

**Notre plateforme numérique, en évolution constante** grâce à notre prestataire et à nos partenaires, nous permet d'être réactifs et toujours en phase avec les attentes du terrain.

**L'ensemble de notre structure est optimisé** pour garantir la réalisation de notre offre socle dans un **cadre budgétaire maîtrisé**.

Enfin, la **poursuite de notre transition numérique**, enrichie par l'intégration progressive de l'**intelligence artificielle**, ouvre de nouvelles voies pour soutenir nos équipes et améliorer nos capacités de suivi et d'anticipation.

**«2025 : Faire vivre la prévention dans les entreprises et sécuriser les parcours professionnels en priorisant par le traitement de la donnée.»**

# La donnée massive en santé au travail

## Un levier pour la prévention

Le maintien dans l'emploi des salariés est un enjeu majeur sociétal et un axe central de l'action des services de santé au travail. Avec l'essor des données massives, de nouvelles opportunités émergent pour mieux comprendre les risques professionnels et prévenir la désinsertion professionnelle. Dans cette optique, l'APST18 a mené un projet de recherche inédit initié en 2021, aboutissant à une thèse universitaire en collaboration avec l'université Clermont Auvergne et le Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive, cofinancée par le programme CIFRE. Cette recherche, s'appuyant sur l'analyse de centaines de milliers de données issues des visites médicales, apporte un éclairage unique sur les dynamiques des expositions professionnelles, et les facteurs associés aux risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle aux travers de différentes approches méthodologiques.

### Principaux résultats

**Cette recherche a permis d'explorer, à travers plusieurs études, les tendances et déterminants de la santé au travail à grande échelle :**

- **Identification des risques professionnels par secteur d'activité :** grâce à l'étude des expositions professionnelles autodéclarées de près de 20 000 salariés, nous avons pu cartographier les risques spécifiques à différents métiers, une étape clé pour adapter les stratégies de prévention.
- **Facteurs de risques d'aptitude avec réserves ou d'inaptitude :** l'analyse de plus de 72 000 visites de santé au travail a permis d'identifier les principaux déterminants conduisant à des restrictions d'aptitudes ou à une inaptitude, facilitant ainsi l'anticipation des situations à risque
- **Élaboration d'un modèle décisionnel :** en étudiant plus de 8 000 salariés avec des niveaux de risques divers, nous avons développé un modèle permettant d'estimer le niveau de risque de désinsertion professionnelle des salariés.

### Perspectives

**Forts de ces avancées, nous avons défini plusieurs axes d'action pour 2025 :**

- **Diffusion des connaissances :** nous avons produit une série de cinq vidéos pédagogiques afin de vulgariser ces résultats et sensibiliser les entreprises et les salariés à l'importance des données massives en santé au travail que nous collectons.
- **Renforcement de la prévention primaire :** nos travaux servent aujourd'hui de base pour optimiser les actions de notre cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, en ciblant plus efficacement les populations à risque.
- **Poursuite de la recherche :** nous orientons nos recherches vers l'analyse longitudinale des parcours professionnels pour aller vers une identification prédictive et une proposition de solutions adaptées.

Grâce à cette approche, l'APST18 réaffirme son engagement en faveur d'une prévention proactive et d'un accompagnement renforcé des salariés. En mobilisant les outils numériques et la science des données, nous nous donnons les moyens d'anticiper et de prévenir plus efficacement la désinsertion professionnelle, au bénéfice de tous.

# Les Services de Santé au Travail engagés dans le plan santé travail (PRST4)

L'APST18 a été engagé dans **6** thématiques du PRST4 2021-2025 :

- **Culture de prévention**
- **Risques chimiques**
- **Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)**
- **Risques Psycho-Sociaux (RPS)**
- **Risques routiers**
- **Santé publique / Santé travail**

L'engagement dans ces axes du PRST4 a amené à la construction, ou à la participation d'actions de prévention des risques professionnels à destination des adhérents, notamment, les championnats de France de soudage à Vierzon (2023), la journée «J'ACT Silice» au Centre des Congrès de Vierzon (2024), ou encore la journée Plein'Airs de la sécurité routière au Palais d'Auron à Bourges (2025).

## Une dynamique pour la construction du CPOM pour 2025

Le nouveau Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) se prépare entre l'APST18, la DREETS et la CARSAT. Il définit pour 5 ans les objectifs, les moyens et les résultats attendus. Son cadre général est :

- **D'aller vers la prévention primaire**
- **D'aller vers les Très Petites Entreprises (TPE)**
- **D'initier des démarches innovantes**
- **De prioriser des démarches au regard du diagnostic territorial**
- **D'être en cohérence avec le projet de service**

Les thématiques retenues sont :

### La PDP :

- **Le développement des actions de communication / sensibilisation**
- **Le déploiement des outils d'aide à la rééducation fonctionnelle**
- **L'amélioration des alertes précoces**
- **L'intégration des arrêts maladies dans les indicateurs du SPSTI**
- **La promotion du Fonds d'Investissement de la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU)**

### Le risque chimique :

- **Accompagnement à la prévention des risques d'exposition aux Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR)**
- **Ciblage des TPE**
- **Co-construction de démarches avec l'ensemble des partenaires**
- **Construction d'un indice de prévention du risque chimique**

## Une participation aux observatoires nationaux

Dans le cadre de sa mission de veille sanitaire, en 2024, le service a contribué à plusieurs enquêtes et veilles épidémiologiques dont :

- **EVREST** : Evolution et Relation en Santé au Travail
- **MCP** : Le Programme de Surveillance des Maladies à caractère Professionnel

Depuis 2025 le service de santé intègre, dans sa pré-visite connectée, le questionnaire EVREST pour suivre les différents aspects du travail et de la santé des salariés, sur la même base que l'enquête nationale. Ces données alimenteront ainsi le CPOM.

2

LA PRÉVENTION  
**primaire**

# ZOOM SUR :

## Les relais de prévention

Relais de  
prévention

### Les objectifs :

« Les Relais de Prévention » est un dispositif de « **formation - action** » à destination de nos adhérents qui permet de former, en interne, un ou plusieurs salariés sur : la prévention dans l'entreprise, la méthode de gestion des accidents du travail, les risques auxquels l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise est exposé par rapport à leur secteur d'activité.

Une adaptation  
des modules en  
**2025**

### À LA SORTIE DE LA FORMATION :

L'entreprise bénéficie d'un **accompagnement** personnalisé dans la mise en place de son plan d'actions de réduction des risques professionnels (les priorités d'action seront discutées et identifiées dans le temps). Le ou les salariés formés obtiendront le label « Relais de Prévention ».

### Quel est l'intérêt ?

#### Amélioration des conditions de travail :

##### Pour l'entreprise :

- Réduction des coûts
- Réduction des arrêts de travail
- Optimisation de la productivité des salariés
- Être dans la maîtrise des obligations légales
- Développement d'une zone de dialogue entre employeur et salarié

##### Pour le salarié :

- Enrichissement de la connaissance sur la santé au travail
- Label «Relais Prévention»
- Contribution à la bonne santé de ses collègues et de son entreprise

**34** relais de  
Prévention  
formés sur  
2024

**53** Relais  
formés depuis  
l'existence du  
dispositif

### Comment devenir relais prévention ?

Suivre le parcours de 4 modules d'une demi-journée chacun

#### MODULE 1

Sécurité et prévention dans  
l'entreprise

#### MODULE 2

Du Document Unique au  
Plan d'Action

#### MODULE 3

Analyse d'activité

#### MODULE 4

Echange de pratiques

### COMMENT S'INSCRIRE pour devenir relais de prévention ?

Contactez les conseillers en prévention  
des risques professionnels :

> Par téléphone : **02.48.66.70.72**

> Par mail :  
**[relais-de-prevention@apst18.com](mailto:relais-de-prevention@apst18.com)**

# Pour un territoire engagé dans la prévention primaire

Selon la loi du 2 août 2021, les services de santé au travail ont l'obligation d'accompagner les employeurs dans l'élaboration et l'actualisation de leurs DUERP et Fiches d'Entreprise, et dans la mise en œuvre d'Actions de Prévention Primaire (APP) tous les 4 ans. La norme AFNOR SPEC 2217 renforce ces exigences en imposant une traçabilité systématique des APP.

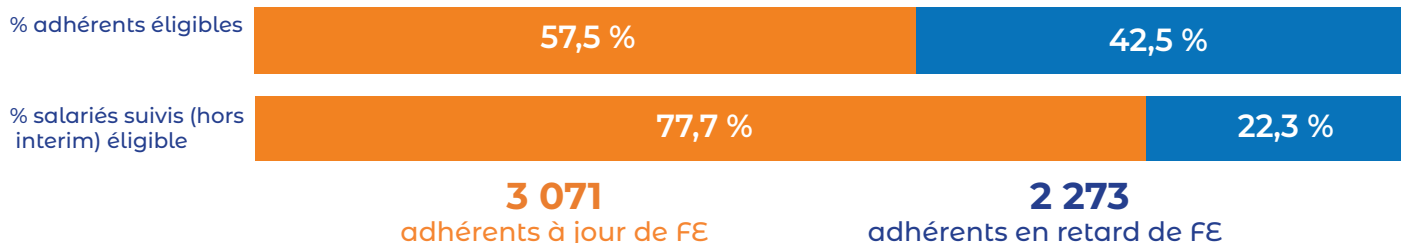
## Le 100% DUERP : les entreprises du Cher se sont engagées ! ✓

Aujourd'hui, sur les 5696 adhérents, **5463** ont un DUERP réalisé soit près de **96%** en 2024. Le DUERP devient un outil vivant, construit avec, et par, les entreprises du territoire.

Dans votre Espace Adhérent, votre DUERP s'appelle **NOA**. C'est un service inclut dans votre cotisation.

Les déclarations et évaluations des expositions aux risques professionnels des salariés, réalisées par les employeurs, ainsi que le découpage des activités de travail au sein des entreprises, sont précieuses pour l'APST18 et pour les politiques de prévention. Ces données permettent aux équipes pluridisciplinaires de travailler en amont à l'identification précoce des problématiques de santé au travail et à la construction de propositions de plans d'action pour les entreprises adhérentes.

## 100% Fiches d'Entreprises et Actions en milieu de travail : l'APST18 vous accompagne dans vos plans d'actions <sup>2027</sup>



**3071 adhérents à jour de FE, soit 57,5%.** Cependant, près de 80% des salariés suivis par l'APST18 ont des risques professionnels qui ont été mis à jour par les équipes pluridisciplinaires de l'APST18, permettant d'orienter les actions de prévention des employeurs et de mieux construire le suivi de santé.

**Le projet CAP'LAB**, solution innovante de métrologie en continu, est une des pistes pour mieux cibler nos actions et améliorer la prévention primaire en milieu de travail. Face aux nouvelles obligations des Services de Prévention et de Santé au Travail, l'usage de capteurs permet de mieux diagnostiquer les risques professionnels. Ces capteurs mesurent en continu la qualité de l'air (COV, particules, CO<sub>2</sub>), le bruit, la luminosité, la température, l'humidité et la pression. Installés pendant une semaine minimum, ils fournissent des données exploitables en temps réel via une plateforme dédiée. Un rapport final est généré et intégré à la fiche d'entreprise, accompagné de conseils personnalisés. Cette démarche permet une approche plus ciblée et efficace de la prévention. Elle facilite également la comparaison de données par secteur d'activité. L'objectif est d'inciter les entreprises à réduire les risques à la source. Ce suivi contribue à l'évaluation de l'efficacité des actions préventives dans le temps.



### L'APST18 poursuit ses objectifs :

- Répondre aux besoins des adhérents
- S'adapter aux exigences réglementaires
- Densifier le recueil de données pour améliorer le pilotage de la prévention, des actions et des projets futurs.

# Les Fiches d'Entreprise et les Actions en Milieu de Travail

|                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| Fiche d'entreprise                | 1071        |
| Etude de poste                    | 458         |
| Echange employeur                 | 375         |
| Maintien en emploi                | 293         |
| Accompagnement évaluation risques | 223         |
| Participation réunion CSE         | 181         |
| Métrologie                        | 132         |
| Risque chimique                   | 112         |
| TMS                               | 65          |
| Sensibilisation                   | 63          |
| RPS                               | 42          |
| Autre                             | 39          |
| Visite entreprise                 | 33          |
| Etude de poste SPE                | 31          |
| Risque biologique                 | 13          |
| Addictions                        | 1           |
| <b>Total</b>                      | <b>3132</b> |

Les actions en milieu de travail sont réalisées en fonction des situations et des besoins identifiés par les équipes pluridisciplinaires lors du suivi individuel de santé, de la réalisation du DUERP ou de la fiche entreprise (FE), ou font suite à des demandes des entreprises pour les accompagner dans leurs démarches.

## 3132 AMT réalisées en 2024

- 34,2% de FE
- 9,4% Maintien En Emploi et Prévention de la Désinsertion professionnelle
- 7,6% évaluation des agents biologiques, chimiques et physiques



L'offre socle prévoit que les entreprises bénéficient d'une action de prévention primaire tous les 4 ans.

Ces Actions en Milieu de Travail, de type prévention primaire, sont à jour pour 55,3% des entreprises, ce qui correspond à une couverture de 72% des salariés. Cela signifie qu'ils ont bénéficié d'une Action de Prévention Primaire (APP) lors des 4 dernières années.

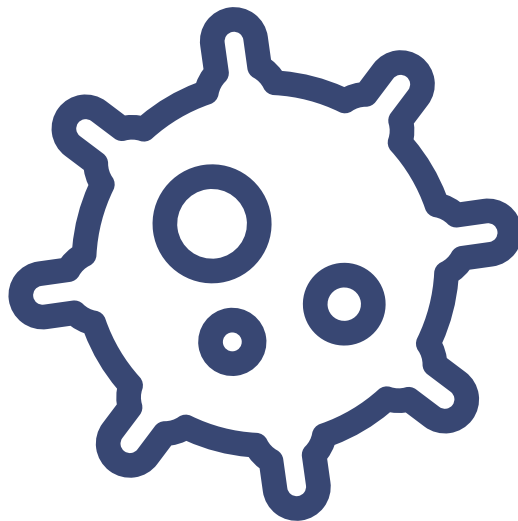
- Réaliser des conseils en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail
- Identifier les postes à risques
- Réaliser des analyses métrologiques
- Effectuer un accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre)
- Réaliser des actions de sensibilisation collectives à la prévention
- Mettre en place des actions de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition, etc.)

# Risque Chimique : Priorité au repérage des agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)

Les agents chimiques sont présents dans de nombreuses entreprises de tous secteurs d'activité. Ainsi en 2024, 38 % des adhérents ont déclaré que leurs salariés manipulent ou sont exposés à des produits chimiques. Il peut s'agir de produits chimiques tels que des peintures, des huiles, des cosmétiques, mais également des poussières de bois, de la silice cristalline ou les émissions de moteurs diesel.

Certains agents chimiques ont des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR). La proportion de cas de cancers attribués à des facteurs professionnels est estimée par Santé publique France entre 4 % et 8,5 %, soit 15 000 à 33 000 nouveaux cas chaque année.

Concernant les agents toxiques pour la reproduction, ils peuvent porter atteinte à la fertilité féminine et masculine mais également au développement de la descendance.



L'employeur doit établir la liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents chimiques CMR (décret n°2024-307 du 4 avril 2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction)

Cette liste nominative et actualisée, doit indiquer pour chaque travailleur les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

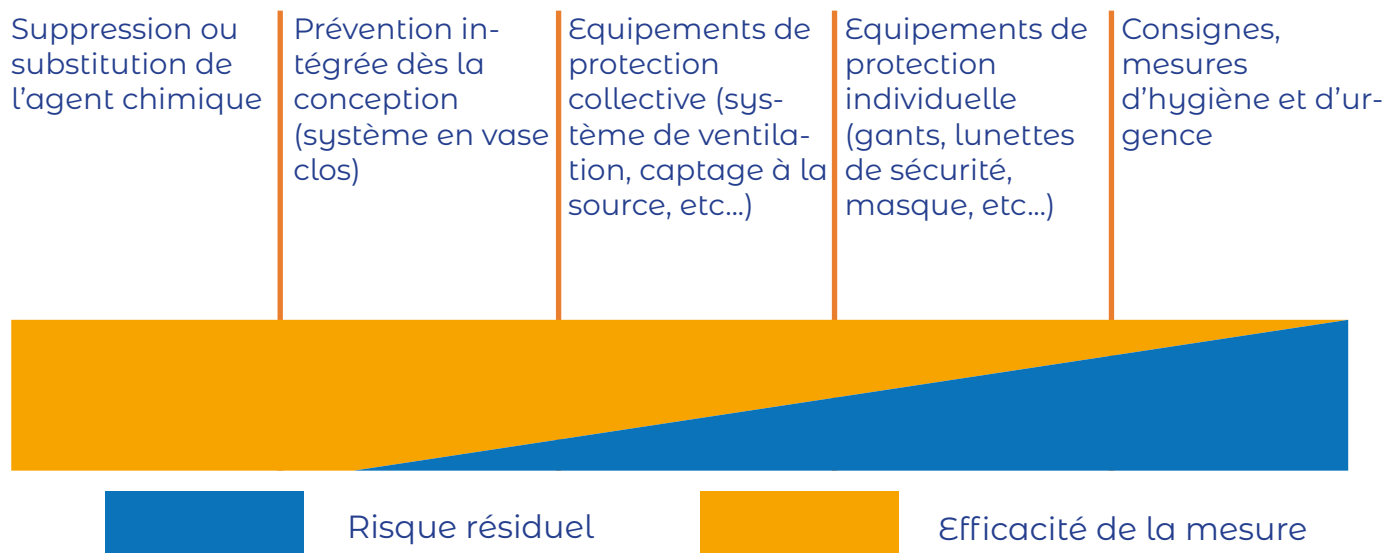
Elle est tenue à disposition des travailleurs, des membres du CSE (version anonymisée) et doit être transmise à l'APST18.

## Pourquoi la transmettre à l'APST18 ?

Au-delà de l'obligation réglementaire pour l'employeur, la connaissance des expositions des travailleurs par les équipes de l'APST 18 permet :

- D'assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs, qui sont soumis à un suivi individuel renforcé lorsqu'ils sont exposés à des agents CMR et entre autres protéger les personnes en âge de procréer, et notamment les femmes enceintes ou allaitantes
- De conseiller l'employeur sur les actions de prévention à mettre en œuvre lors d'actions en entreprise
- D'assurer la traçabilité des expositions et la veille sanitaire puisque cette fiche est archivée dans le dossier médical de santé au travail et conservée pendant au minimum 40 ans

## Synthèse de la priorisation des actions de prévention



La création de cette liste permet en identifiant les substances CMR, d'enrichir le DUERP et de réactualiser le plan d'actions, avec pour objectif de substituer les agents chimiques CMR ou de diminuer les expositions. La substitution des produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) est une obligation réglementaire lorsqu'elle est techniquement possible. (Article R4412-66 du Code du Travail). L'employeur doit pouvoir justifier des tentatives de substitution effectuées. Ensuite des mesures de prévention doivent être prises pour éviter les expositions ou les réduire au plus bas niveau possible. Enfin l'employeur doit contrôler l'efficacité des actions menées et leur pérennité.

## Comment l'APST18 vous accompagne ?

247 adhérents ont bénéficié d'une action en milieu de travail de type risque chimique sur les 4 dernières années. Mise à votre disposition sur votre espace adhérent d'un module « risque » qui vous permet de renseigner les substances CMR auxquelles sont exposés vos salariés déclarés en SIR CMR poussières de bois, amiante, plomb et silice cristalline.

## Accompagnement sur chacune des étapes préalables à l'établissement de la liste des salariés exposés au CMR :

- Identification des agents CMR grâce à l'analyse des fiches de données de sécurité et la visite des postes de travail afin de repérer des agents chimiques CMR émis par des procédés (gaz d'échappement, poussières de bois, ...)
- Evaluation des risques via le document unique et évaluation du risque chimique afin de recueillir des informations sur la nature, la durée et le degré de l'exposition
- Réalisation / mise à jour de la fiche d'entreprise qui identifie les situations de travail exposant aux agents chimiques dont les CMR.
- Accompagnement de vos démarches de prévention du risque chimique et CMR
- Aide à la substitution
- Conseils sur les équipements de protection collective et individuelle
- Préconisations d'actualisation du suivi individuel

# Risque Chimique : une campagne ambitieuse pour prévenir les risques chimiques dans le BTP



## Un partenariat au service de la prévention

Dans le cadre de son **engagement pour la santé et la sécurité des travailleurs du BTP**, l'APST18 s'associe avec l'OPPBTP pour déployer une campagne de **sensibilisation aux risques chimiques manufacturés**. Cette initiative, qui se déroule du 2 juin au 11 juillet 2025, vise à sensibiliser les entreprises et les salariés du BTP sur la présence omniprésente des produits chimiques et leurs conséquences sur la santé.



## Une réalité encore trop ignorée

Dans le secteur du BTP, les produits chimiques sont utilisés quotidiennement, mais leur dangerosité reste souvent sous-estimée. De nombreux salariés n'ont pas conscience des risques encourus et se protègent insuffisamment. Certaines substances Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR) ne sont parfois même pas identifiées par les entreprises. Cette campagne vise donc à **briser ce déni** et à **inciter les employeurs et les travailleurs à mieux connaître et prévenir ces risques**.

## Un programme articulé autour de plusieurs axes

Cette campagne ambitieuse repose sur plusieurs leviers d'action :

- **Informier et sensibiliser** : des interventions seront organisées par les conseillers de l'OPPBTP et les professionnels de l'APST18 pour expliquer les conséquences des expositions aux substances dangereuses.
- **Proposer des solutions concrètes** : une boîte à outils sera mise à disposition des entreprises afin de les aider à identifier et inventorier les produits chimiques, les substituer si possible, et mettre en place des protections adaptées.
- **Mobiliser les acteurs de terrain** : un challenge sera lancé pour encourager les entreprises à réaliser un inventaire des produits CMR utilisés et à mettre en place des actions correctives. Pour chaque inventaire de produit dangereux réalisé, une **cagnotte** sera alimentée **au profit de la Ligue contre le cancer**, renforçant ainsi la **dimension solidaire du projet**.
- **Accompagner individuellement les entreprises** : des conseils personnalisés seront proposés par les experts de l'OPPBTP et de l'APST18 pour aider chaque entreprise à adapter ses pratiques et garantir une meilleure protection des salariés.

## LES RISQUES CHIMIQUES DANS LE BTP



## Un engagement fort pour la santé des travailleurs

Ce projet illustre une fois de plus l'engagement de l'APST18 et de l'OPPBTP dans la prévention des risques professionnels. En mettant en avant des actions concrètes et en impliquant activement les entreprises du BTP, cette campagne vise à réduire durablement l'exposition aux produits chimiques et à améliorer la santé des travailleurs du secteur. Avec ce dispositif, l'objectif est clair : **« Apprendre à les voir pour mieux s'en protéger ! »**

# La santé mentale

## Une priorité au coeur des missions des services de santé au travail

### La perception des travailleurs en 2024

Les salariés du Cher sont **satisfaits au travail** (pour près de **79%**).

En 2024, environ **81%** peuvent **concilier vie professionnelle et vie personnelle** même si de la prévention doit être mise en place au niveau des organisations pour limiter certaines exigences du travail (**45,9%** considèrent **devoir se dépêcher**, **42%** doivent **penser à trop de choses à la fois**, **20,5%** doivent faire face à une **quantité de travail difficilement réalisable**).

**85%** des salariés du Cher estiment avoir les **moyens de faire un travail de qualité**.

Le travail est un moyen de **développer ses compétences** pour **83%** des salariés du Cher et **83%** se considèrent **autonome** dans leur organisation au travail.

Sur les rapports sociaux au travail, **62,3 %** des salariés **ne sont pas concernés par des relations conflictuelles** entre collègues et hiérarchie, ne font pas face à des tâches imprécises ou floues, et ne sont pas confrontés à des violences verbales et physiques.

Parmi les craintes en lien avec l'insécurité socioéconomique, la première concerne des changements d'organisation à venir au sein de l'entreprise pour 19% des salariés.

L'activité du psychologue du travail au sein de l'APST 18 consiste à accompagner et conseiller les salariés ainsi que les employeurs sur la question des risques psychosociaux en entreprise. L'analyse des consultations individuelles menées ces dernières années auprès des salariés nous a permis d'identifier **5 thématiques récurrentes** : **l'épuisement professionnel, les relations interindividuelles, la dimension juridique, la transmission de savoirs intergénérationnels et le changement organisationnel**.

### Articulation de nos missions autour des 3 axes complémentaires

#### 1. Un suivi individualisé des salariés, adapté aux réalités de terrain

Les services de santé au travail assurent un accompagnement personnalisé des salariés, avec une attention particulière portée aux signaux de mal-être. Ce suivi permet d'activer une réponse pluridisciplinaire (médecin, psychologue, ergonome, médiateur, etc.) et d'alerter l'entreprise. Il inclut aussi des actions auprès des représentants du personnel pour structurer la prévention et sensibiliser les encadrants.

#### 2. La prévention des risques professionnels, clé d'une santé mentale préservée

L'objectif est d'agir en amont sur les causes organisationnelles ou relationnelles du mal-être (changement de structure, surcharge, conflits, etc.). Cela passe par une meilleure organisation du travail, la formation, l'écoute des salariés, la valorisation des compétences et un dialogue social renforcé. La prévention devient ainsi un outil structurant de la qualité de vie au travail.

#### 3. Le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle

Face aux situations d'épuisement ou de fragilité psychologique, les services de santé accompagnent les parcours de retour au travail (aménagement de poste, horaires allégés, suivi médico-social). L'enjeu est de prévenir les ruptures, en mobilisant aussi le collectif de travail pour un retour en confiance dans un cadre soutenant intergénérationnel et le changement organisationnel.

### Le rôle de la psychologue du travail



Accompagne les démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS) et de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Aide et conseille dans l'élaboration et la mise en œuvre de pistes d'action

Accompagne dans l'évaluation des risques psychosociaux (RPS)

Actions d'information et de sensibilisation à la prévention des RPS auprès des adhérents et de leurs salariés

Faire le point sur les situations de travail, pour, le cas échéant, aider à la décision, orienter vers un professionnel du soin, de l'emploi...

Afin de répondre aux enjeux territoriaux, nous avons construit et participé  
à des initiatives ciblées :

## UNE JOURNÉE D'ACTION EN FAVEUR DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

Face à ce constat, nous avons souhaité agir à l'échelle collective en organisant une **Journée d'Action sur la Santé Mentale (JASM) le 3 juin 2025 à Bourges (INSA)**. Cet événement a pour fil rouge la santé mentale au travail et propose un espace d'échange et de sensibilisation à travers un forum réunissant des intervenants spécialisés, des ateliers participatifs et une table ronde afin de favoriser la réflexion et le partage d'expériences autour de ces enjeux essentiels.

Offrir aux participants une journée ressource pour agir en faveur de la santé mentale au travail à travers des ateliers participatifs, des jeux, un forum et même du théâtre :

- Leviers juridiques : prévenir les atteintes à la santé mentale par le droit
- Epuisement professionnel : prévenir et mieux gérer ses limites
- Transmission de savoir : valoriser l'expérience et le mentorat
- Changement organisationnel : s'adapter aux évolutions en entreprise
- Relations interpersonnelles : améliorer la communication au travail

Pour autant, prévenir est une nécessité et donc nous organisons les JASM car il est indispensable de s'adapter à l'évolution des entreprises et aux exigences du travail.

**Les risques psychosociaux : en parler, c'est déjà agir.**



# Les Troubles Musculosquelettiques

## Un enjeu de prévention majeur

Les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent aujourd'hui l'une des premières causes de maladies professionnelles en France. Ils touchent 60 % des femmes et 54 % des hommes actifs, **combinant des causes professionnelles** (gestes répétitifs, postures contraignantes) **et personnelles** (âge, surpoids, maladies chroniques). **Près d'un actif sur deux souffre de lombalgies, et un sur trois de douleurs aux membres supérieurs.**

Cette forte prévalence souligne l'importance d'une **prévention globale**, intégrant travail et mode de vie.

25 256

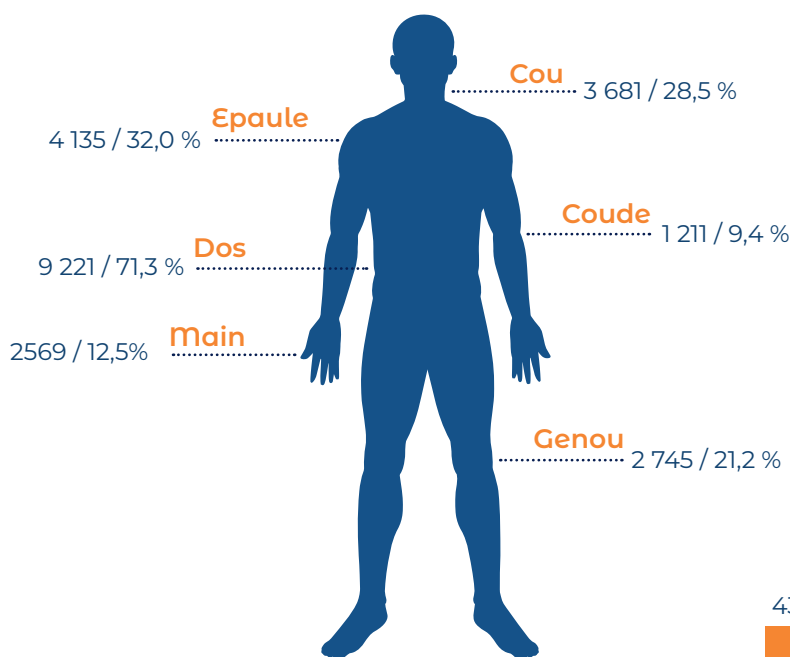
Salariés ayant répondu aux questions sur les douleurs dans les 15 derniers jours.

12 932

Salariés avec des douleurs dans les 15 derniers jours.

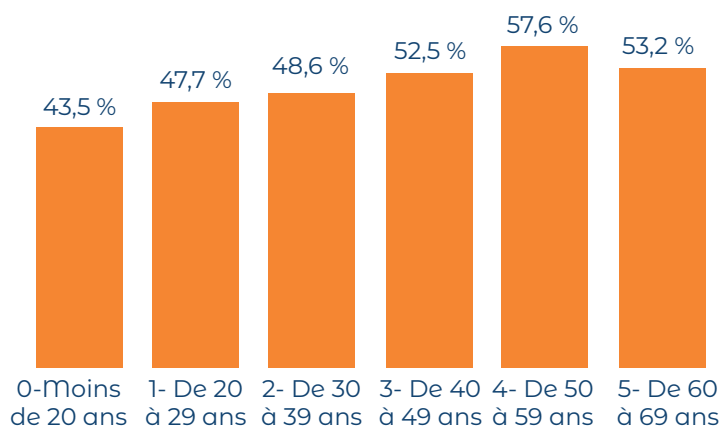
51,2 %

### Les localisations des douleurs



Ces douleurs sont majoritairement situées au niveau du rachis cervical, dorsal et lombaire ainsi que de l'épaule.

### Salariés avec problèmes de santé et douleurs selon l'âge



L'analyse selon l'âge apporte un éclairage complémentaire. Elle met en évidence un effet cumulatif de l'exposition aux facteurs de risque au fil de la carrière professionnelle. Ces éléments rappellent l'importance d'une prévention précoce, dès les premières années de travail, pour éviter l'installation durable de troubles musculosquelettiques et limiter leur aggravation avec l'âge.

Les facteurs biomécaniques sont reconnus comme les principaux contributeurs au développement des TMS. Lors des visites de santé au travail réalisées en 2024, 76,2% des salariés ont déclaré être exposés à au moins un facteur biomécanique dans leur activité professionnelle.

## Conséquences et coût des TMS :

Les TMS ont des conséquences significatives pour les entreprises, entraînant des pertes de journées de travail et des coûts élevés. Par exemple, en 2021, les TMS des membres supérieurs et inférieurs indemnisés en France ont entraîné la perte de plus de 11 millions de journées de travail et un coût d'un milliard d'euros couvert par les cotisations des entreprises du régime général. Ces chiffres sont concordants avec les dernières données des **maladies professionnelles avec arrêt de travail, dont 98,4 % étaient des TMS**, particulièrement du **rachis et de l'épaule**.

Parmi les salariés suivis par l'APST18, 43 % présentent au moins **une pathologie du système ostéo-articulaire, musculaire ou du tissu conjonctif**. Cette proportion élevée souligne l'importance de mettre en place des actions de prévention ciblées afin de préserver durablement la santé des travailleurs et de limiter les risques de perte de capacité ou d'inaptitude. Dans le cadre du suivi de santé, les travailleurs suivis à l'APST18 déclarent fréquemment des douleurs et inconforts récents (au cours des 15 jours précédant la visite).

## Les principales situations à risque identifiées sont :

- **71,3 %** des salariés déclarent adopter régulièrement des postures contraignantes (flexions prolongées du dos, positions statiques...).
- **48,3 %** manipulent des charges lourdes.
- **39,3 %** répètent les mêmes gestes à cadence contrainte.

## Démarche de prévention dans le Cher :

Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) du Cher (18) adopte **une approche proactive** en matière de prévention des TMS. Cette stratégie repose sur l'analyse des données collectées lors des visites médicales des travailleurs, les déclarations des risques professionnels effectuées par les adhérents, la collecte numérique des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), ainsi que les informations issues des Fiches d'Entreprises réalisées par les équipes pluridisciplinaires de l'APST18. **Cette démarche permet d'identifier les secteurs et postes à risque, d'élaborer des actions de prévention ciblées et d'accompagner les entreprises dans la mise en place de mesures ergonomiques et organisationnelles adaptées.**

Afin de prévenir les problématiques en lien avec les TMS, l'APST18 propose aujourd'hui aux salariés et aux entreprises une **application dédiée, sur orientation des professionnels de santé**.

## RECOV'UP : TMS



Recov'Up est une application dédiée à la santé au travail, **visant à prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) et à améliorer la qualité de vie des salariés**.

Elle propose des réveils musculaires et des ressources en termes de prévention des risques musculosquelettiques. Son approche ludique motive les travailleurs à adopter de meilleures habitudes, renforçant ainsi leur engagement.

### COMMENT ?

L'application facilite le dépistage précoce des pathologies en alertant sur les premiers symptômes. Elle offre également des ressources éducatives pour éviter la persistance des douleurs musculaires. Des programmes ludiques sont disponibles

pour soulager les douleurs et gênes existantes que proposent les médecins du travail lors des visites. En collaborant avec l'APST18, Recov'Up accompagne les médecins du travail dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

### L'OBJECTIF ?

En réduisant les arrêts maladie liés aux TMS, l'application contribue à améliorer la performance globale de l'entreprise.

# L'ergothérapeute et l'ergonome : des ressources complémentaires

## Pour agir efficacement en prévention des TMS

L'APST18 expérimente des bilans fonctionnels par l'ergothérapeute, une demande complémentaire avec l'ergonome pour réussir des maintiens dans l'emploi. Dans le cadre de la santé au travail, l'ergothérapeute et l'ergonome interviennent de manière complémentaire pour favoriser l'adéquation entre les capacités du travailleur et les exigences de son poste. Tandis que l'ergonome se concentre sur l'adaptation du travail aux capacités humaines à travers une approche systémique, l'ergothérapeute intervient plus spécifiquement sur l'adaptation du travailleur à son poste, en prenant en compte ses capacités fonctionnelles et ses besoins spécifiques.

## MÉTHODOLOGIE ET COMPLÉMENTARITÉ DES INTERVENTIONS

### L'ergothérapeute

Il intervient de manière individuelle, en accompagnant le travailleur dans le cadre de bilans fonctionnels et ergonomiques. Il analyse les capacités physiques, cognitives et sensorielles de la personne, ainsi que les contraintes liées à son activité professionnelle. Sur cette base, il propose :

- **Des aménagements personnalisés** du poste (mobilier, agencement de l'espace, outils d'assistance)
- **L'utilisation d'aides techniques** (équipements matériels, logiciels adaptés, prothèses, exosquelettes)
- **Des stratégies compensatoires** pour optimiser l'organisation du travail
- **Une rééducation ciblée** (motrice, cognitive ou sensorielle) pour améliorer l'adaptation du travailleur

### L'ergonome

Il adopte une approche plus globale et collective. Son rôle consiste à analyser le travail réel pour identifier les facteurs de risques et proposer des améliorations structurelles qui bénéficient à l'ensemble des salariés. Il s'appuie sur des observations de terrain, des échanges avec les travailleurs et une analyse approfondie des tâches et des contraintes physiques ou organisationnelles. Ses interventions portent notamment sur :

- **L'amélioration des conditions de travail** (réduction des contraintes posturales, organisation des flux de production)
- **L'optimisation de l'ergonomie des postes** pour prévenir les troubles musculo-squelettiques et autres risques professionnels
- **L'adaptation des rythmes et des processus de travail** pour favoriser la santé et la performance
- **La formation et la sensibilisation des salariés et des employeurs** à l'ergonomie et aux bonnes pratiques

3

LE SUIVI  
**individuel**

DE  
**l'état de santé**

# Les types de visites

## Et pourquoi faire ?

Les visites qui relèvent d'un «CONTRÔLE PÉRIODIQUE» et réalisées à des fréquences définies réglementairement.

### LA VISITE D'EMBAUCHE

- **S'ASSURER** que le poste que prend un travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé et que le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.
- **INFORMER** le salarié, au regard de la connaissance de son état de santé, sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.
- **SENSIBILISER** le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

➤ Cette visite est réalisée par l'infirmier dans les 3 mois de l'embauche. **SI**

➤ \*EMA d'Embauche : pour les postes soumis à un risque renforcé **SIR** ou poste particulier **SIA** elle est réalisée par le médecin du travail avant la prise effective du poste

### LE SUIVI PERIODIQUE DE L'ETAT DE SANTE : VIP (SI) – VISITE INTERMEDIAIRE (SIR) – EMA PERIODIQUE (SIR)

- **S'ASSURER** en connaissance des risques de l'entreprise, que le poste du travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé et que celui-ci n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.
- **INFORMER** le salarié, au regard de la connaissance de son état de santé, sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.
- **SENSIBILISER** le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
- **Préconiser** des aménagements de poste, dans certains cas. Le cas échéant statuer sur un avis d'aptitude ou d'inaptitude

➤ Cette visite est réalisée par l'infirmier.

- Tous les 5 ans dans le cas d'un **SI**
- 2 ans après l'EMA d'embauche ou périodique dans le cas d'un **SIR**
- tous les 3 ans dans le cas d'un **SIA**

### LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

- **FAIRE BÉNÉFICIER** le salarié, entre 43 et 45 ans, d'un temps d'échange personnalisé avec un professionnel de la santé au travail sur son état de santé et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.
- **ÉVALUER** les éventuels risques de désinsertion professionnelle.
- **SENSIBILISER** le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention

➤ Cette visite est réalisée par le médecin ou l'infirmier et est obligatoire pour les salariés entre 43 et 45 ans.

### LA VISITE DE FIN DE CARRIÈRE

- **ASSURER** une transition du suivi individuel de l'état de santé du travailleur entre sa période d'activité et sa retraite.
- **ÉTABLIR** une traçabilité et un état des lieux, à date, de certaines expositions aux facteurs de risques professionnels auxquels a été soumis le salarié.
- **METTRE EN PLACE** au moment de la retraite une surveillance médicale en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil de la CPAM si les expositions rencontrées au cours de la carrière le requièrent.
- **INFORMER** des démarches à effectuer pour bénéficier d'une surveillance post-professionnelle.

➤ Cette visite est réalisée par le médecin pour les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé et partant à la retraite.

\*EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE : EMA

\*SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ : SIR

\*SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ : SIA

Visites pour le maintien en emploi : obligatoires ou volontaires, ces visites ont pour vocation d'anticiper les risques de désinsertion professionnelle des salariés pour identifier les solutions de maintien en emploi.

## LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

- **PERMETTRE** un contact entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail d'au moins 30 jours pour anticiper les suites.
- **INFORMER** des mesures d'accompagnement mobilisables : visite de pré-reprise, mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.
- **PRÉPARER** le retour du salarié dans l'entreprise ou son éventuel reclassement.

➤ Ce rendez-vous, sans caractère médical, est demandé par l'employeur ou le salarié. Son objectif est d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

## LA VISITE DE REPRISE

- **S'ASSURER** dans certaines conditions, après un arrêt de travail, que la reprise au poste ne présente pas de risque pour la santé du travailleur ou celle de ses collègues.
- **S'ASSURER** que le poste de travail repris par le travailleur, ou le reclassement envisagé conjointement avec l'employeur est compatible avec l'état de santé du travailleur.
- **PRÉCONISER** l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur si cela s'avère nécessaire ainsi que les mesures de prévention adaptées.
- **ÉMETTRE** un éventuel avis d'aptitude.

➤ Cette visite est réalisée par un professionnel de santé et demandée par l'employeur au plus tard 8 jours après la reprise effective du travail suite : à un arrêt de plus de 60 jours, à un accident du travail de plus de 30 jours ou suite à un arrêt pour maladie professionnelle quelle que soit sa durée.

## LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

- **ANTICIPER** pendant l'arrêt de travail les conditions qui faciliteront un retour au poste le moment venu ou un éventuel reclassement compte tenu de l'état de santé du travailleur.
- **FAVORISER** le maintien dans l'emploi des travailleurs et éviter la désinsertion professionnelle.
- **PRÉCONISER** le plus tôt possible d'éventuels aménagements de poste de travail, un reclassement ou des formations professionnelles.

➤ Cette visite est réalisée par un professionnel de santé. Elle est habituellement demandée par le salarié. Elle peut néanmoins être demandée par le médecin traitant ou le médecin conseil de la CPAM. Elle est organisable après un arrêt d'au moins 60 jours.

## LA VISITE À LA DEMANDE

- **OFFRIR** une possibilité permanente de rencontre avec un professionnel de santé au travail en complément du suivi de l'état de santé périodique.
- **ANTICIPER ET PRENDRE EN CHARGE** de manière précoce, les difficultés rencontrées par le salarié, en lien avec sa santé.
- **PROPOSER** un accompagnement personnalisé au salarié.
- **SENSIBILISER** le salarié et l'employeur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

➤ Cette visite est réalisée par un professionnel de santé. Elle peut être demandée par l'employeur ou le salarié. Dans le cas d'une visite à la demande du salarié, l'employeur sera informé afin de faciliter la mise en place de mesures de maintien en emploi et/ou permettant de trouver une solution à la cause de la demande de visite.

**30 780**  
salariés concernés  
par une  
visite

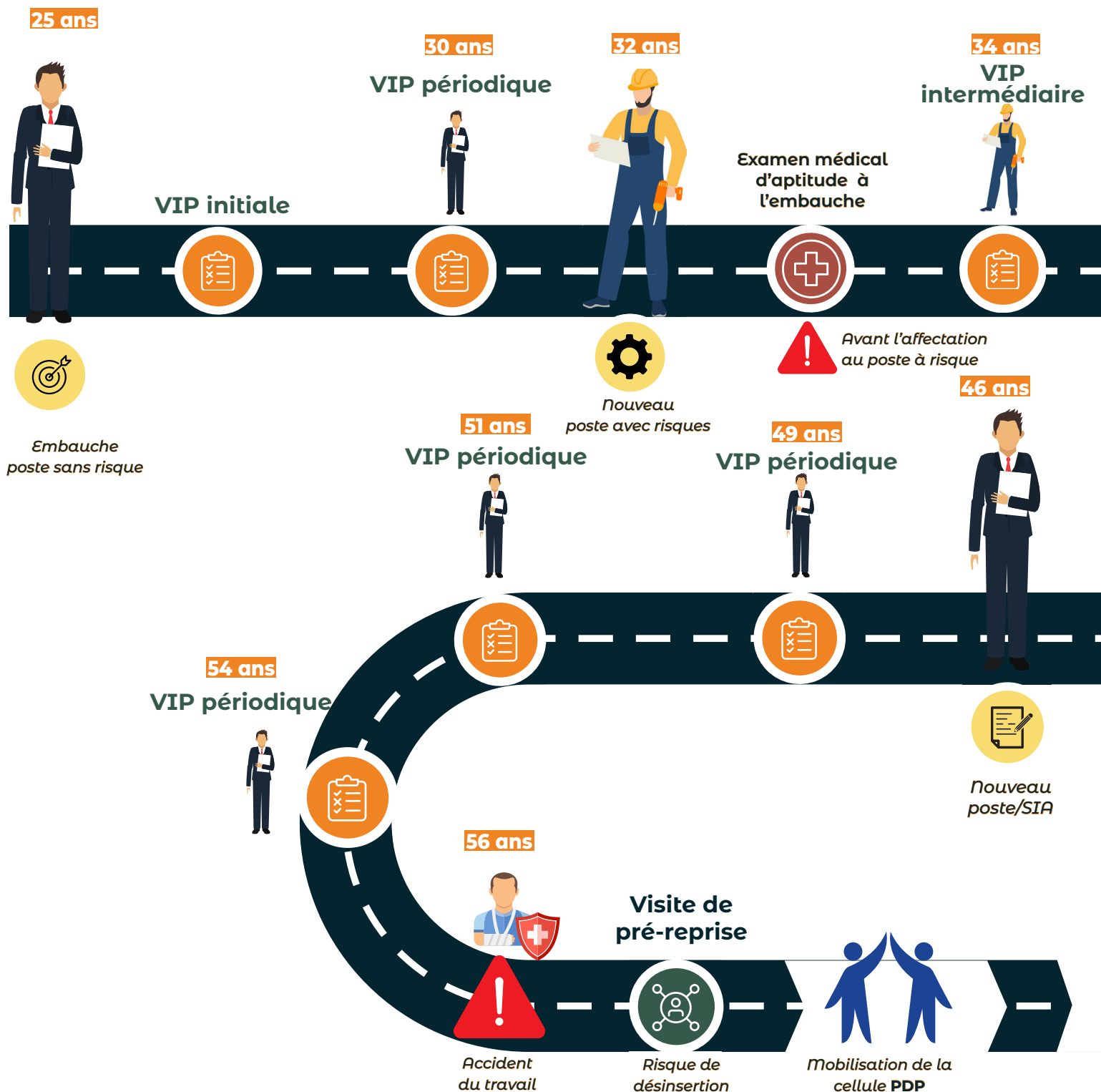
**34 003**  
visites médicales  
entretiens  
infirmiers

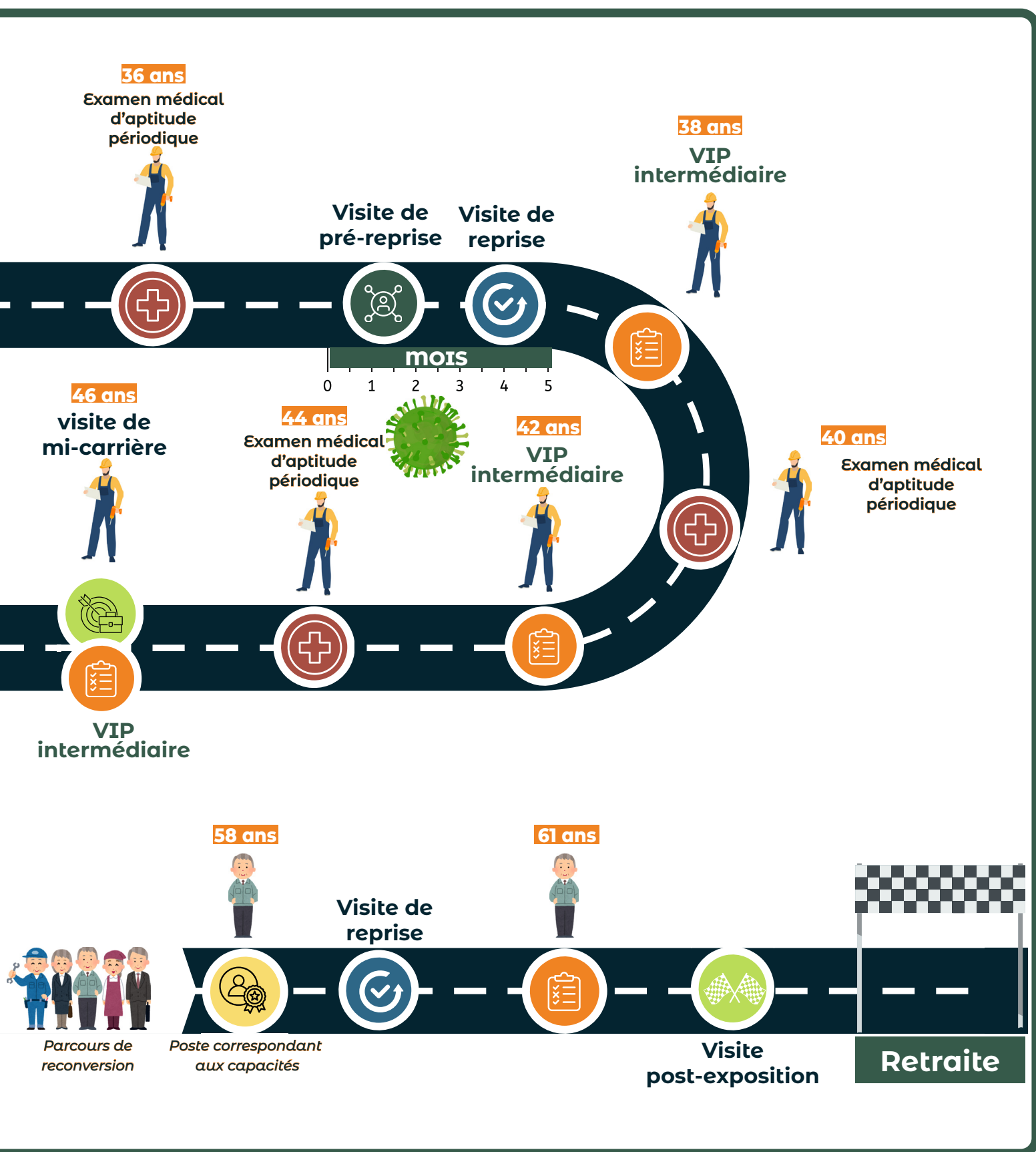
➔ **2 337** visites à la demande  
**1 702** visites de pré-reprise  
**4 171** visites de reprise  
**12 264** visites périodiques  
**13 324** visites d'embauche  
**32** visites de fin de carrière  
**173** vaccinations

(Hors consultations spécialisées)

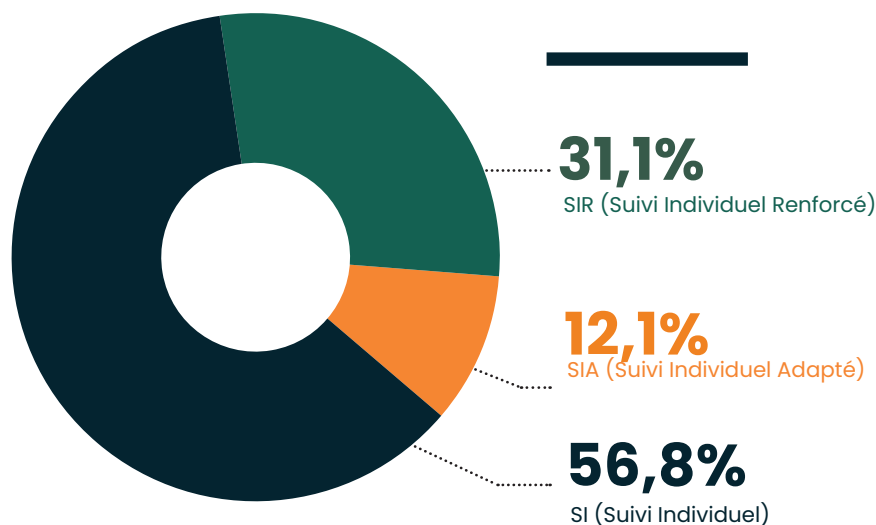
# Parcours du salarié

Comment l'APST18 vous accompagne ?





# Répartition du suivi des salariés



## SALARIÉS SOUMIS À UN RISQUE RENFORCÉ - SIR

(ARTICLE R.4624-23 DU CODE DU TRAVAIL)

Il s'agit des salariés exposés à des risques particuliers :

- Amiante, le plomb, les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)
- Les agents biologiques des groupes 3 et 4
- Le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.
- Les postes pour lesquels l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique (autorisation de conduite, habilitation électrique, manutention de plus de 55kg...)
- Les postes désignés par l'employeur
- Mineurs affectés aux travaux dangereux
- Les rayonnements ionisants
- Le risque hyperbare (non concerné dans le Cher à priori)

Modification 2025



## EFFECTIF SOUMIS À UN SIR EN 2024 EN NOMBRE DE SALARIÉS

|                                                                                |        |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Autorisation de conduite (avec ou sans CACES)                                  | 10 597 |
| Habilitation électrique                                                        | 5 366  |
| CMR                                                                            | 4 163  |
| Agents biologiques des groupes 3 et 4                                          | 3 476  |
| Risques de chute lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages | 2 362  |
| Habilitation ou formation particulière nécessitant un examen d'aptitude        | 1 538  |
| Poussières de silice                                                           | 1 535  |
| Suivi renforcé pour risques particuliers                                       | 1 315  |
| Poussières de bois                                                             | 1 240  |
| Port de charge > 55 kg                                                         | 982    |
| Amiante                                                                        | 858    |
| Plomb                                                                          | 581    |
| Rayonnements ionisants B                                                       | 456    |

## EFFECTIF SOUMIS À UN SIA\* EN 2024 EN NOMBRE DE SALARIÉS

|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| Travailleur(se) de nuit              | 6 623 |
| Agents biologiques du groupe 2       | 4 170 |
| Handicapé(e)                         | 3 340 |
| Âgé(e) de moins de 18 ans            | 543   |
| Titulaire d'une pension d'invalidité | 334   |
| Femmes enceintes                     | 311   |
| Champs électromagnétiques            | 94    |

\* Suivi Individuel Adapté

## Entrée en vigueur : 1er octobre 2025

Ce décret modifie les règles de suivi de santé au travail pour certains salariés précédemment soumis au suivi individuel renforcé (SIR). Sont principalement concernés les travailleurs :

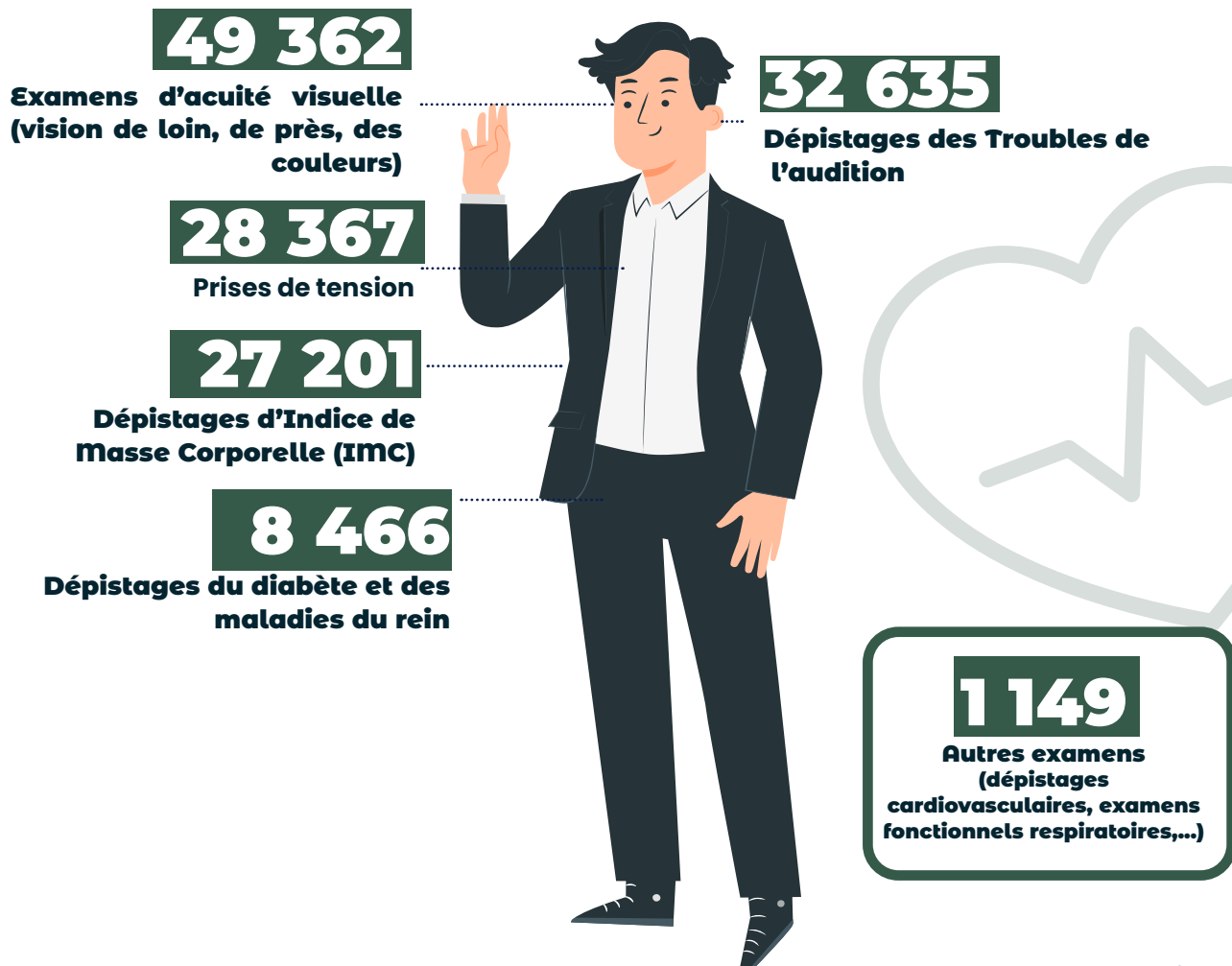
- Conduisant certains équipements nécessitant une autorisation de conduite (ex. : chariots automoteurs, grues).
- Réalisant des travaux sous tension ou à proximité de pièces nues sous tension (habilitation électrique).

### Ce qui change concrètement :

- Fin du SIR systématique pour ces postes : les salariés occupant ces fonctions ne relèveront plus automatiquement du suivi individuel renforcé.
- Remplacement par une attestation médicale : la conduite ou l'habilitation sera conditionnée à la délivrance, par le médecin du travail, d'une attestation précisant l'absence de contre-indication médicale.
- Validité de l'attestation : 5 ans.
- Modalités pratiques :
  - L'attestation est remise au salarié, transmise à l'employeur (qui la conserve) et intégrée au dossier médical.
  - Un modèle d'attestation sera précisé par arrêté ministériel.

**Période transitoire :** Les anciens avis d'aptitude délivrés avant le 1er octobre 2025 dans le cadre du SIR restent valables 5 ans et tiennent lieu d'attestation.

## Examens complémentaires réalisés



# Décloisonnement santé travail/santé publique

Pour une approche intégrée, globale centrée sur le salarié

En partenariat avec :  
Les Communautés  
Professionnelles  
Territoriales de Santé  
(CPTS)

## PROJET DIABÈTE :

### CONTEXTE

Projet en collaboration avec les Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS) du pays de Bourges et CPTS Est du Cher pour une population cible : Travail à rythmes alternés, de nuit et les chauffeurs (Poids lourds, commerciaux, ambulanciers ...)

### L'OBJECTIF ?

Il a pour but de contribuer au dépistage du diabète, de favoriser la prise en charge précoce et pluridisciplinaire et d'éviter le retentissement sur le poste, les interactions santé-travail et de favoriser le maintien en emploi et l'adaptation des postes. Il s'agit d'une prise en charge globale de la santé. Le but étant d'étendre ce projet à l'ensemble du territoire.

### DEPISTAGES

**2024 c'est :**

- **98 glycémies** réalisées
- **245** Tests en pharmacie dont **4** découvertes de diabète par les pharmacies et **2** découvertes par l'APST18



En partenariat avec le :  
Centre Régional de  
Coordination des  
Dépistages des Cancers  
(CRCDC)

## PROJET DÉPISTAGE CANCERS :

### CONTEXTE

Ce projet est une initiative de l'APST18, en **partenariat avec le Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers (CRCDC)**, visant à améliorer la prévention et le dépistage des cancers, notamment **le cancer colorectal et le cancer du sein**.

Ce programme s'inscrit également dans une démarche de **prévention des risques de désinsertion professionnelle** en identifiant précocement les pathologies afin de permettre une prise en charge rapide.

### À SAVOIR !

Lors des visites, les salariés se verront remettre un kit de dépistage ou une invitation pour la mammographie.



**«Parce qu'un salarié écouté, orienté et accompagné dans sa globalité est un salarié mieux armé pour faire face à son travail et un acteur de prévention au sein de l'entreprise»**

## VACCINATIONS :

### L'OBJECTIF ?

Proposer aux salariés, non à jour, de se vacciner contre la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite, la coqueluche et ainsi couvrir la population.

### BILAN

#### L'APST18 c'est :

- **245** personnes vaccinées en 2024



## PROJET CAPITAL SANTÉ :

### L'OBJECTIF ?

Le projet a pour but final d'éviter l'apparition ou l'évolution de pathologies chroniques qui pourraient avoir un impact sur la désinsertion professionnelle en explorant **4 dimensions** :

- Le sommeil
- Le stress
- La nutrition
- L'activité physique



### DES CONSULTATIONS OUTILLÉES PAR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Mis en place, afin de construire un programme individualisé, conçu pour concilier objectif de nutrition et organisation professionnelle.

Nous vous proposons un **accompagnement personnalisé de 3 consultations** réalisées par nos conseillers en nutrition au sein de nos locaux. Nous proposons également des actions de prévention réalisées en entreprise au travers d'ateliers et d'outils spécialisés.

Des outils de haute technologie au service de votre santé. Afin d'apporter des évaluations précises et personnalisées, nous utilisons des technologies de pointe, notamment **l'impédancemètre InBody**. Cet outil innovant permet :

- Une analyse corporelle complète (masse grasse, masse musculaire, hydratation...)
- Une meilleure compréhension de votre composition corporelle pour orienter les conseils de prévention et de prise en charge.
- Un suivi personnalisé pour mesurer vos progrès en fonction de vos objectifs de santé.

# Des consultations spécialisées

## À votre disposition

Parce que la santé au travail va bien au-delà de la simple prévention, notre service de santé au travail s'engage dans une démarche innovante et intégrée pour accompagner chaque salarié dans la préservation de son capital santé, en lien avec ses expositions professionnelles. Dans la continuité de notre action de prévention, nous proposons désormais des consultations spécialisées animées par des professionnels de santé expérimentés :

### CONSULTATIONS NUTRITION :

Pour adopter une alimentation équilibrée adaptée aux contraintes professionnelles et personnelles.

**2024 c'est :**

**217** consultations nutrition

### CONSULTATIONS ADDICTOLOGIE :

Pour accompagner les salariés dans la gestion ou la prévention des conduites addictives (tabac, alcool, écrans...)

**2024 c'est :**

**26** consultations addictologie

### PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL :

Pour mieux gérer le stress, prévenir les risques psychosociaux, gérer les situations d'urgence, soutenir le bien-être mental et aider suite à un événement grave.

**2024 c'est :**

**354** consultations psy

### DES CONSULTATIONS ADAPTÉES : DIRIGEANTS NON SALARIÉS

L'objectif est de pouvoir offrir aux dirigeants une offre de service spécifique pour préserver leur capital santé en intégrant les spécificités de leurs métiers et leurs expositions professionnelles.

Il s'agit, au-delà d'une offre classique de suivi de santé travail, de proposer à une population souvent en perte de lien avec les professionnels de santé, particulièrement dans un département de pénurie médicale, d'avoir accès à un suivi de santé complet et des conseils de prévention autour du travail et des habitudes personnelles.

**2024 c'est :**

**123** visites conseils

Chaque consultation est conçue pour s'intégrer dans votre parcours professionnel et personnel, dans une logique de prévention active. Nos professionnels vous aident à mieux comprendre les interactions entre votre activité professionnelle, vos habitudes de vie et votre état de santé, pour devenir acteur de votre bien-être au quotidien.

### LES SENSIBILISATIONS COLLECTIVES EN ENTREPRISES :

Plus de **400** personnes ont été sensibilisées sur des sujets en lien avec la nutrition lors de sensibilisations collectives en entreprise.

Pour en savoir plus et prendre rendez-vous, contactez votre service de santé au travail.

## Votre service de santé prend soin de la santé des dirigeants

### L'ACCÈS À LA PLATEFORME AMAROK



De l'évaluation globale de la santé des dirigeants d'entreprises au dépistage du risque de burnout, Amarok vous propose un outil d'évaluation en trois temps :

- Evaluation de la santé entrepreneuriale
- Mesure du risque d'épuisement professionnel
- Formulaire de mise en contact avec un professionnel de la santé au travail

Cet outil d'évaluation est gratuit et anonyme et va permettre une prise en compte de la santé des dirigeants d'entreprises des TPE et PME.

#### COMMENT ?

Accédez à l'outil et faites le test en scannant le QR code ci-dessous :



### BATICARE : BTP

Le projet vise à concevoir un dispositif de suivi de santé pour les dirigeants non-salariés (DNS) du BTP, souvent exclus des systèmes classiques.

#### COMMENT ?

Il s'appuie sur une méthodologie en trois phases, incluant une revue de littérature, des questionnaires et entretiens, et une adaptation continue. Les DNS déclarent une bonne santé perçue, mais présentent des risques importants liés au stress, aux troubles du sommeil et à la charge mentale.

#### L'OBJECTIF ?

Le projet a permis de créer un questionnaire spécifique couvrant santé, risques et vécu au travail. Il servira à personnaliser la prévention dans un contexte de désert médical. Ce dispositif innovant marque une avancée vers une santé au travail plus inclusive.



4

PRÉVENTION  
DE LA

**Désinsertion  
Professionnelle**

ET

**maintien en  
emploi**

# Prévention de la désinsertion professionnelle

Ou comment éviter qu'un salarié sorte de l'emploi en raison de son état de santé

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE ET RÉGLEMENTATION

La santé et la sécurité au travail visent à prévenir les risques professionnels auxquels sont confrontés les travailleurs dans l'objectif de préserver leur bien-être physique, mental et social tout au long de leur vie professionnelle. Ainsi, maintenir les salariés en et dans leur emploi afin d'éviter et de lutter contre la désinsertion professionnelle est l'enjeu même de la santé au travail.

La prévention de la désinsertion professionnelle reste un axe majeur du service de santé, comme l'a confirmé la loi du 2 août 2021 entrée en vigueur le 31 mars 2022, qui en a fait une mission principale de l'offre socle.

### LES ACTEURS DE LA PDP

La réussite de la prévention de la désinsertion professionnelle repose sur l'investissement et la collaboration des différents acteurs :

- Le **salarié** est au cœur du processus.
- L'**employeur** est un acteur central : prévenir la désinsertion professionnelle contribue à la performance globale de l'entreprise.
- Les **partenaires** extérieurs à l'entreprise sont indispensables pour accompagner les employeurs et les salariés dans la PDP.

En 2024, la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) a constitué un enjeu central pour notre service. À travers nos actions individuelles et collectives sur le champ de la PDP, nous avons consolidé notre mission : maintenir les salariés en emploi et anticiper les risques de rupture professionnelle liés à des problématiques de santé.

### NOTRE ORGANISATION EN INTERNE

#### LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES FONCTIONNENT COMME DES "MINI CELLULES"

Pour gérer au quotidien les maintiens en emploi

#### UNE CELLULE PDP OPÉRATIONNELLE

Lorsqu'il y a un cas complexe, la cellule détermine en équipe les solutions appropriées

#### UNE CELLULE PDP PLURIPARTENARIALE

Pour développer une véritable politique de maintien en emploi au sein de notre territoire

***Vous souhaitez nous signaler un risque de désinsertion professionnelle ?***

**Nous contacter ?**

**pdp@apst18.com**



# Une baisse des inaptitudes en 2024

**403** salariés inaptes en 2024 à l'APST18  
Soit 1,3% des salariés vus en visite et 0,6% des salariés suivis

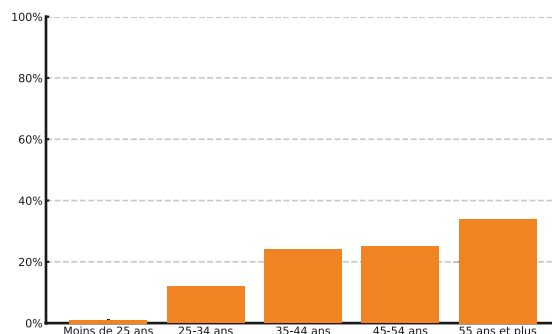
## 100% des avis d'inaptitude sont émis lors d'une visite occasionnelle dont :

- 90% lors d'une visite de reprise (principalement après une maladie non-professionnelle)
- 10% lors d'une visite à la demande (principalement employeur et médecin)

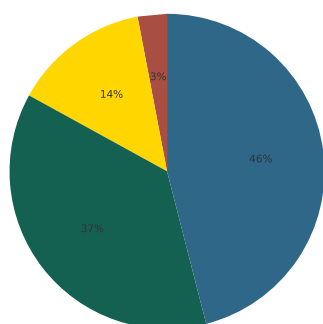
**48%** d'hommes  
**52%** de femmes



## Les plus de 45 ans sont les plus concernés



## Les ouvriers et employés sont les plus concernés

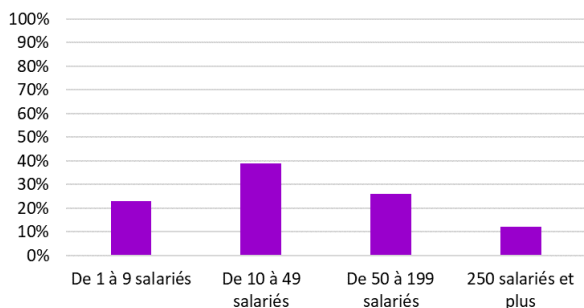


- Cadres
- Professions intermédiaires
- Employés
- Ouvriers

## Notamment (niveau 2 PCS) :

- Personnels des services directs aux particuliers (56)
- Employés de commerce (55)
- Ouvriers qualifiés de type industriel (62)
- Ouvriers qualifiés de type artisanal (63)
- Chauffeurs (64)

## Un peu plus d'inaptes dans les entreprises de moins de 50 salariés



**97%** CDI  
**1%** CDD  
**2%** Autre contrat de travail (apprenti, contrat aidé, intérimaire, ...)

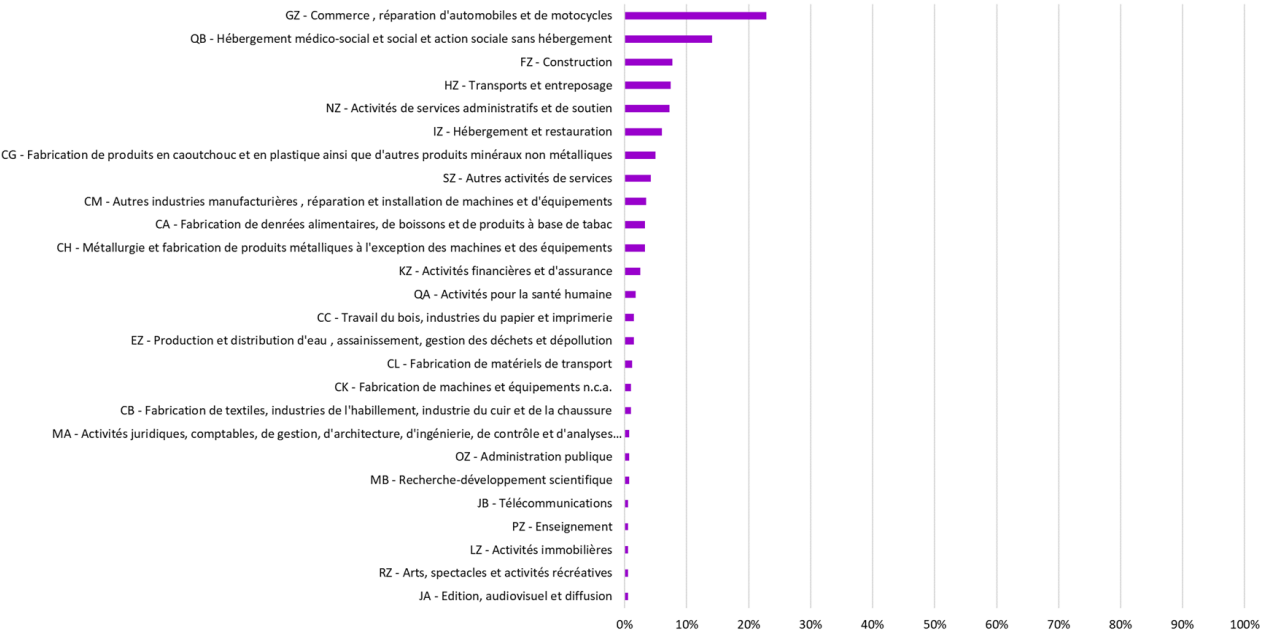


**51%** Suivi individuel simple  
**31%** Suivi individuel renforcé  
**18%** Suivi individuel adapté



**33%** Ancienneté de moins de 5 ans  
**32%** Ancienneté entre 5 ans et 9 ans  
**35%** Ancienneté de 10 ans et plus

Des secteurs d'activité plus impactés par les inaptitudes :



Les 7 motifs suivants représentent la quasi-totalité des adaptations :

Aménagements  
de poste

2 962  
Salariés avec un  
aménagement de  
poste



| TYPE ADAPTATION DE POSTE    | SALARIÉS CONCERNÉS |
|-----------------------------|--------------------|
| Temps partiel thérapeutique | 29,1%              |
| Port de charges             | 23%                |
| Adaptations personnalisées  | 14,9%              |
| Contraintes posturales      | 14%                |
| L'organisation du travail   | 9,4%               |
| EPI                         | 5,6%               |
| Equipement ergonomie        | 5,1%               |



Notre stratégie de prévention de la désinsertion professionnelle s'est déployée sur plusieurs axes majeurs :

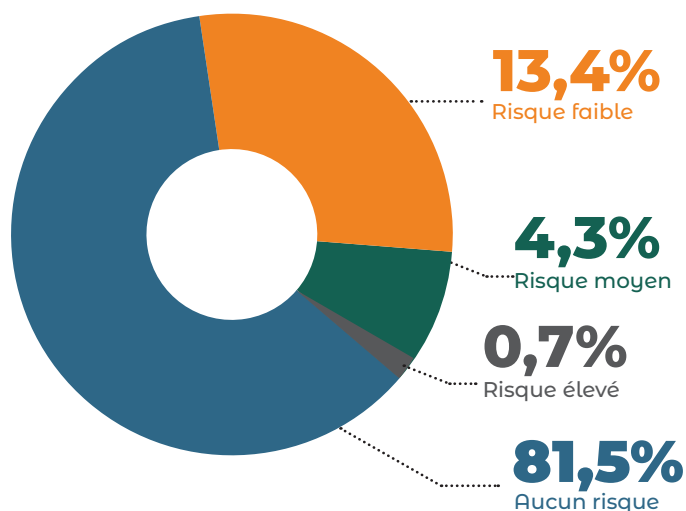
## L'IRDP : un outil de repérage précoce du risque de désinsertion professionnelle

Dans le cadre de notre stratégie de prévention, nous avons intégré l'utilisation de l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP), disponible via la plateforme Padoa. Cet outil permet aux professionnels de santé de détecter précocement les situations à risque et d'agir de manière ciblée pour éviter une rupture avec l'emploi.

En 2024, **51 %** des salariés vus en visite (soit **13 396** personnes) ont bénéficié d'une évaluation du risque de désinsertion. Cette large couverture montre que l'IRDP s'intègre désormais dans les pratiques courantes du suivi en santé au travail.

Les données sont utilisées de manière anonymisée, sans identification directe des salariés :

- Sexe
- Année de naissance
- Antécédents
- Facteurs d'exposition aux risques professionnels
- Diagnostic de prise en charge
- Expositions aux risques professionnels
- Données socio-économiques



En 2025, l'IRDP sera harmonisé pour l'ensemble des services de santé et deviendra national. L'APST18 participe à une étude multicentrique en partenariat avec l'équipe de recherche INSERM ESTER de l'Université d'Angers.

Un IRDP qui oriente les professionnels de santé pour sécuriser les parcours professionnels des personnes les plus vulnérables :  
« A chaque individu son plan de maintien »

## DES OUTILS ET DISPOSITIFS ADAPTÉS

Le plan de maintien en emploi (PMEE) permet **d'organiser, suivre et tracer toutes les actions en faveur du maintien en emploi d'un travailleur**. C'est un dispositif de suivi performant qui centralise les outils et actions mis en oeuvre.

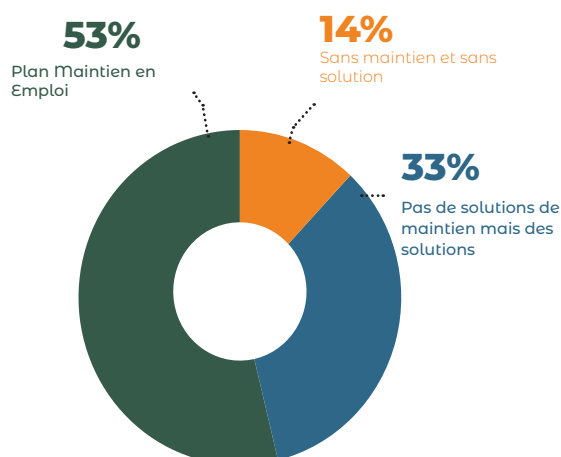
### RÉSULTATS DES PLANS DE MAINTIEN EN EMPLOI SUR 2024

613 plans ont été initiés en 2024 (606 salariés – 428 entreprises concernées) dont 418 plans ont été clôturés ou sont en veille. Pour ces plans clôturés, les résultats sont les suivants :

\* 53 % des plans se soldent par un maintien en emploi (en poste avec un aménagement dans l'entreprise initiale, en poste sans aménagement dans l'entreprise initiale mais en création d'entreprise, en formation, reclassé en interne ou en externe).

\* 33 % n'ont pas de solution de maintien mais avec des solutions (sortis de l'emploi mais avec des aides adaptées, à la retraite, en recherche d'emploi)

\* 14 % sont sans maintien et sans solution (perdus de vue, en situation de précarité, en arrêt)



### NOUVEAUTÉ 2024 : UNE ASSISTANTE SOCIALE AVEC DES PERMANENCES SUR SITE

Un travailleur à risque de désinsertion professionnelle peut rencontrer des problématiques économiques et sociales renforçant ainsi la probabilité d'éloignement de l'emploi. Notre assistante sociale du travail, après une évaluation globale, est en mesure d'accompagner les travailleurs.

### MOTIFS D'ORIENTATIONS VERS L'ASSISTANTE SOCIALE DU TRAVAIL

- **Projet professionnel (25%)** en lien avec des problématiques de santé fragilisant le maintien en emploi
- **Démarches en lien avec le handicap (17%)** afin de favoriser le maintien en emploi
- **Risque d'inaptitude (10%)** ou inaptitude prononcée
- **Situation familiale (14%)** complexe et/ou problématiques budgétaires (21%) sans lien avec la santé en général

### PRINCIPALES INITIATIVES DE L'ORIENTATION

- **Employeur 21%** (repérage de problématiques sociales et/ou de santé pouvant avoir un impact sur le MEE)
- **Visite initiale / périodique : 32%.**



### CONTACT :

**Julie Mendez**

Assistante sociale du travail

j.mendez@apst18.com

06 45 83 63 98

# LIVRET PDP : L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES

Ce guide est un outil stratégique en entreprise pour sensibiliser et accompagner employeurs et travailleurs en vue de prévenir la désinsertion professionnelle – vous y retrouvez des outils de prévention de la désinsertion professionnelle PDP en fonction de **4 grands axes** :

- Se maintenir en emploi durant toute sa carrière
- Être soutenu dans son maintien en emploi
- Anticiper la reprise du travail
- Favoriser un retour au travail optimal

**RETROUVEZ NOTRE LIVRET PDP EN SCANNANT CE QR CODE**



## QUELQUES OUTILS DE PDP :



### La visite de pré-reprise

Il s'agit d'**anticiper la reprise du travail** afin de rechercher et coconstruire des solutions permettant de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur en arrêt dont il est possible de douter qu'il puisse reprendre le travail.

### La visite à la demande

En dehors du suivi classique, il est possible de solliciter une visite « à la demande » auprès du service de santé au travail.

### La visite de mi-carrière

Il s'agit de **renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé** du travailleur avec une approche transversale.

### L'essai encadré

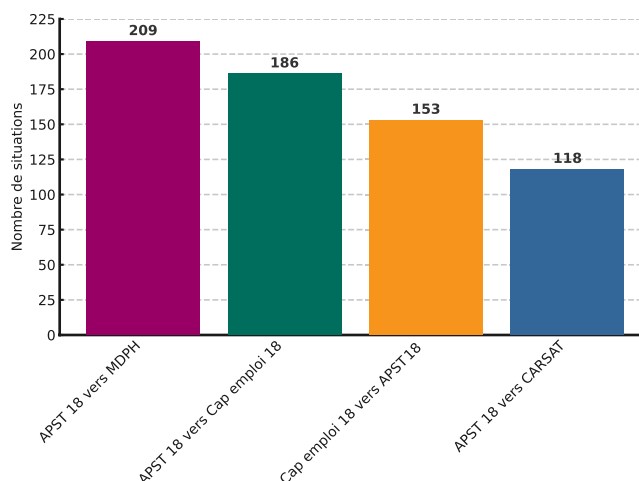
L'objectif est de **favoriser le retour en emploi en testant la capacité** du salarié en arrêt de travail à occuper un poste eu égard à son état de santé.

### La visite post-exposition

Il s'agit d'évaluer **l'impact d'un risque professionnel** sur la santé du salarié et de mettre en place un suivi ou des **mesures de prévention adaptées**.

## DES PARTENARIATS TERRITORIAUX POUR AGIR EFFICACEMENT :

L'APST18 dispose d'une **cellule partenariale** stratégique incluant **Cap Emploi 18** et la **CARSAT** pour une action territoriale coordonnée. Des signalements permettent d'agir efficacement.



# UNE EXPÉRIMENTATION POUR LES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES POUR DES PARCOURS SECURISÉS

La réalisation des visites d'information et de prévention (VIP) aux 3 emplois est conforme à la réglementation. Cependant, l'efficacité des visites d'aptitude au poste reste limitée. En effet, faute de données sur les expositions aux risques et en l'absence de déclaration systématique par les entreprises utilisatrices (EU), la traçabilité est compromise, ce qui entrave la prévention et le suivi des intérimaires.

## LA RÉGLEMENTATION CLASSIQUE :

- Le SPST de l'**entreprise de travail temporaire (ETT)** réalise la **VIP aux 3 emplois**
- Le SPST de l'**entreprise de travail temporaire** réalise un **examen médical d'aptitude à l'emploi**
- Le SPST de l'**entreprise utilisatrice (EU)** réalise l'**examen médical d'aptitude au poste**.

## INCONVÉNIENTS

- **Un suivi peu efficace** : les postes et les risques ne sont pas toujours connus lors de la VIP
- **Absence de traçabilité des expositions** : les entreprises utilisatrices (EU) ne déclarent pas les intérimaires dans le SIR.
- Pas de prévention de la désinsertion professionnelle
- Facturation prévue, bien que non appliquée par l'APST18.
- **Difficultés de coordination entre entreprises de travail temporaire (ETT) et entreprises utilisatrices (EU)** : manque d'échanges d'informations et d'actions concertées

## EXPÉRIMENTATION APC : ACTION DE PRÉVENTION COLLECTIVE

« À titre expérimental et pour une durée de trois ans, les professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4624-1 du Code du travail peuvent réaliser des actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire afin de prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés. »

## DÉCRET DU 26 AVRIL 2022

Les travailleurs temporaires exposés aux mêmes risques professionnels peuvent bénéficier d'une APC organisée par un Service de Prévention et de Santé au Travail :

- Avant l'affectation au poste
- En cours de mission

## L'OBJECTIF ?

**Sensibiliser et prévenir** les risques professionnels auxquels ils sont ou seront exposés sur leur poste de travail.

## RETOURS D'EXPÉRIENCE

- Expositions multiples, simultanées et variables selon les postes
- Arrivée dans des lieux inconnus, parfois dans l'urgence et l'improvisation
- Difficulté d'avoir une organisation de la prévention
- Méconnaissance des intérimaires sur le suivi, le rôle des SPST et des possibilités pour le maintien en emploi

«En 2025, un événement à destination des entreprises de travail temporaire pour mieux les engager »





# UN EXEMPLE DE MISE EN SITUATION de maintien en emploi réussi !

«Salariée de 56 ans, titulaire d'un BEP en secrétariat et ayant brièvement travaillé en mairie il y a 25 ans, aujourd'hui en CDI depuis avril 2023 en tant que manutentionnaire dans le bâtiment ; ses deux enfants ne sont plus à charge.»

## Ses Tâches :

- Travaille en binôme avec un collègue.
- Apporte son aide lorsque celui-ci est sur le toit.
- Assure le bon passage du tubage.
- Sécurise son collègue depuis le sol.
- Utilise un talkie-walkie pour communiquer.
- Travaille à temps complet (39h/semaine), du lundi au vendredi.

## Entreprise :

- PME de 15 salariés (chauffage, ventilation, plomberie, etc.)
- Employeur engagé en prévention collective
- Aides techniques financées via le Fond d'Investissement Pour La Prévention de l'Usure Professionnelle : plateforme à roulettes, chariot réglable, perche télescopique, transpalette manuel

## Historique & constat

- **Embauche avec restrictions (charges >15 kg) liées à des lombalgies**



## Evaluation

- Gêne bras élevés, port et déplacement de charges.

## Étapes du maintien en emploi

Accompagnement social : orientation CARSAT, dépôt RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Concertation : RDV de liaison (salariée, employeur, médecin, CAP EMPLOI).

Étude de poste CAP EMPLOI : confirme les limites physiques.

## Solutions envisagées

- Essai exosquelette (soutien CARSAT) → partiellement efficace.
- Réflexion sur la création d'un poste à temps partiel, ce qui permettra d'alléger le quotidien de la salariée, soutien d'une collègue déjà en poste avec une formation en tutorat en interne. Aide AGEFIPH pour formation à un nouveau poste administratif.
- Une aide AGEFIPH : aide à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap pour prise de poste sur une nouvelle fonction, pour laquelle la salariée aura besoin d'être formée en interne.
- Après atteinte de l'aménagement optimal (technique et organisationnel), étudier l'éligibilité à la RLH (reconnaissance de la lourdeur de handicap).

## Conclusion

- Inaptitude confirmée au poste initial.
- Mise en place d'une convention de rééducation professionnelle en entreprise CRPE (CARSAT) pour reconversion.
- Formation interne au poste administratif (aide AGEFIPH).
- Aménagement du poste : mobilier ergonomique (siège, bureau, souris...).
- Maintien partiel sur chantier avec exosquelette → tâches limitées.
- Si CRPE confirmée sans intervention chantier, pas de RLH → passage en temps plein administratif.

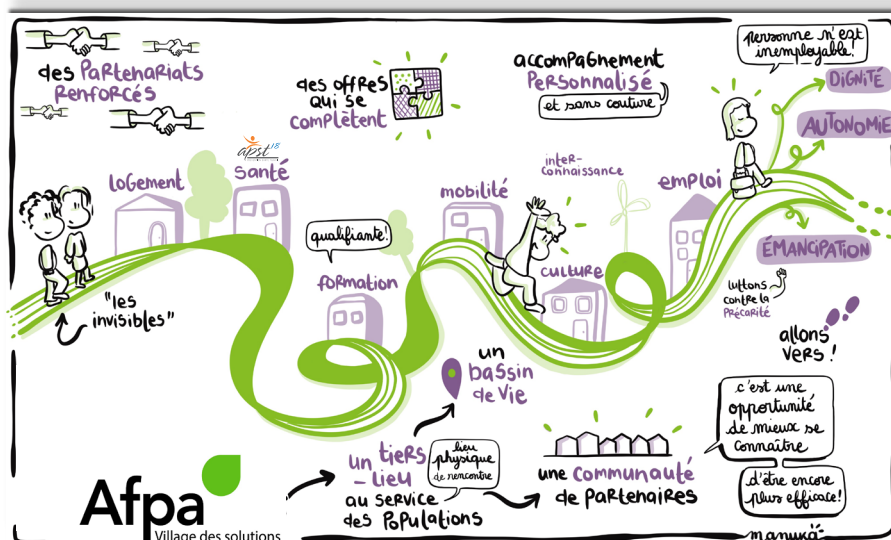
## Des actions pour les publics en transition professionnelle : L'APST18 s'engage dans le village des solutions du Cher

En partenariat avec le :  
Le Village des solutions  
(AFPA)

### LE VILLAGE DES SOLUTIONS

Le Village des solutions de l'AFPA à Bourges constitue pour l'APST18 une opportunité précieuse de renforcer son engagement en matière de prévention et de santé au travail, en s'inscrivant dans une dynamique d'insertion globale.

#### Un village qui regroupe tous les partenaires territoriaux



#### En 2024 :

Signature de la convention  
3 animations d'ateliers thématiques, ciblées en fonction du public (nutrition, activité physique, addiction, risques professionnels, PDP)

En tant que partenaire, l'APST18 contribue à identifier et lever les freins à l'emploi liés à la santé, en lien avec d'autres acteurs comme Emmaüs Connect, Action Logement, SNCF Rémi 18 ou encore le CIDFF. Ce tiers-lieu collaboratif permet de proposer, au plus près des publics, des solutions concrètes autour de la santé au travail, de la mobilité, du numérique, du logement ou de la parentalité.

L'initiative favorise une approche intégrée de l'accompagnement, en prenant en compte les déterminants sociaux de la santé.

L'APST18 y trouve un espace d'action cohérent avec ses missions, au service de parcours professionnels durables. Ce partenariat incarne une nouvelle manière de coopérer localement pour agir en prévention.

### POUR CONCLURE

Notre ambition est de consolider notre rôle d'acteur clé de la santé au travail et du maintien en emploi dans le Cher.

### NOS CHALLENGES :

- Améliorer le repérage précoce
- Créer des parcours d'accompagnement adaptés aux travailleurs identifiés à risque
- Renforcer les synergies entre les acteurs du maintien en emploi
- Augmenter le nombre d'entreprises sensibilisées et accompagnées
- Poursuivre la montée en compétences des équipes sur la gestion des parcours complexes

5

**nos  
communications  
et  
publications  
en**

2024

# Les webinaires

En 2024

Une fois par mois, l'APST18 organise des webinaires portant sur diverses thématiques liées à la santé au travail. Ces webinaires sont ouverts à tous nos adhérents.

## DÉCOUVREZ NOS WEBINAIRES 2025



## L'OBJECTIF ?

Sensibiliser les entreprises aux thématiques de la santé au travail afin qu'en tant qu'adhérents à l'APST18, ils soient informés des différents moyens mis à leur disposition pour favoriser la prévention des risques et promouvoir le bien-être en milieu professionnel.

## LES INTERVENANTS

Les webinaires sont animés par les membres des équipes pluridisciplinaires de l'APST18 :

- Médecin du travail
- Infirmier-e santé travail
- Préventeur
- Psychologue du travail



# Nos actions

## de communications en 2024

**1 169** visiteurs  
uniques sur la page  
**2 808** vues totales  
sur la page  
**+ 385** abonnés



**188 651**  
mails envoyés  
**51** campagnes



En moyenne  
**756** vues par  
publication



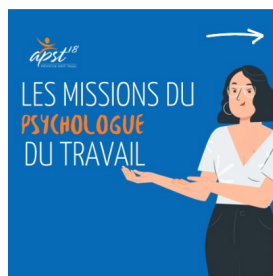
**18 « J'aime »**  
par publication



**20 partages** par  
publication

**141** publications par  
réseau social et sur notre  
site internet

## Le relais de nos informations en 2024



# Nos publications

## 2024



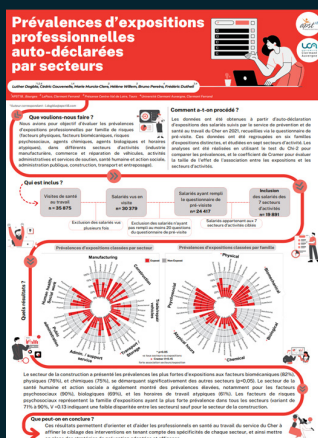
### L'évaluation, levier de la construction de la pluridisciplinarité en SPSTI



Depuis 2002, la santé au travail a vécu une instabilité prescriptive. L'introduction de la SPEC2217 a permis d'engager le débat sur le travail dans les équipes pluriprofessionnelles, avec les adhérents et les travailleurs. Cette transformation est apparue comme un levier de performances individuelles et collectives. Ce qui semblait être une contrainte s'est révélé favoriser la construction de la pluridisciplinarité au sein l'équipe pluriprofessionnelle.



### Prévalences d'expositions professionnelles auto-déclarées par secteurs



L'étude analyse les prévalences d'expositions professionnelles selon six familles de risques (physiques, biomécaniques, psychosociaux, chimiques, biologiques et horaires atypiques) dans sept secteurs d'activité en s'appuyant sur des données auto-déclarées. Les résultats montrent des disparités marquées, notamment une forte exposition aux risques biomécaniques et chimiques dans la construction, et aux risques psychosociaux dans la santé et l'action sociale. Ces données permettent d'orienter les interventions en santé au travail pour une prévention plus ciblée et efficace.



### Risque de désinsertion professionnelle : Score basé sur des données SPSTI



Le projet vise à identifier les salariés à risque de désinsertion professionnelle en région Centre-Val de Loire dans le cadre du PRST4. Un score régional basé sur des données issues des SPSTI a été élaboré, permettant de classer les risques en trois niveaux (modéré, élevé, très élevé). Une expérimentation a été menée sur un échantillon de salariés pour tester la pertinence du score, montrant une cohérence satisfaisante à très bonne. L'étude met en avant l'importance des données de suivi des salariés et la nécessité d'inclure des critères supplémentaires. Enfin, des ajustements sont en cours pour améliorer l'outil et envisager son déploiement national.



## Innovation en métrologie pour agir en prévention primaire



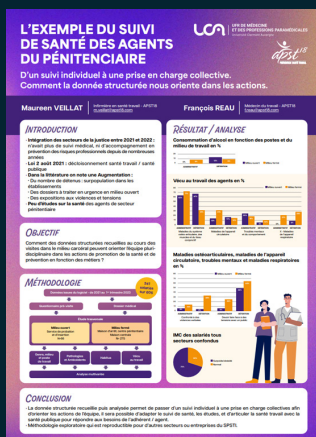
Une nouvelle modalité innovante de métrologie est proposée à l'ensemble de nos adhérents afin d'alimenter le diagnostic santé et agir en prévention primaire.

Des capteurs installés aux postes de travail mesurent en continu pendant une semaine la qualité de l'air, le bruit, la luminosité, la température, l'humidité et la pression.

Cela permet pour les adhérents de bénéficier d'un repérage des risques afin d'identifier des axes de prévention prioritaires sur la qualité de l'air et les environnements de travail.



## L'exemple du suivi de santé des agents du secteur pénitentiaire



Cette étude montre, par un comparatif entre les données des milieux fermés et ouverts, quelles sont les prévalences d'expositions et de pathologies qui émergent et comment la data permet alors d'orienter les actions des équipes pluridisciplinaires de l'APST18.



## AGIR ENSEMBLE : Pour renforcer la culture de prévention



Ce numéro décrit l'engagement des adhérents dans l'identification et l'évaluation des risques professionnels ainsi que dans la construction de plans d'actions de prévention adaptés.

C'est aussi l'occasion de rappeler l'offre de services de l'APST18 pour les accompagner dans leurs démarches



# Nous trouver

## 1 APST18 Bourges (Siège social)

Technopôle Lahitolle  
8 rue Maurice Roy  
CS 90005  
18022 Bourges Cedex  
Tél : 02 48 23 22 40



## 2 APST18 Vierzon

22 rue du 11 Novembre 1918  
18100 Vierzon  
Tél : 02 48 75 07 21

## 3 APST18 Saint-Amand-Montrond

10 rue de l'Équerre  
18200 Saint-Amand-Montrond  
Tél : 02 48 96 16 80

## 4 APST18 Aubigny-sur-Nère

11 Place de la Tour  
18700 Aubigny-sur-Nère  
Tél : 02 48 58 24 02

## 5 APST18 Saint-Satur

20 rue de la résistance  
18300 Saint-Satur  
Tél : 02 48 23 22 40

## 6 APST18 Baugy

4 Place du Champ de Foire  
18800 Baugy  
Tél : 02 48 23 22 40

## 7 APST18 La Chapelle-Saint-Ursin

Rue de Verniller  
(après Emmaus)  
18570 La Chapelle Saint Ursin  
Tél : 02 48 23 22 40

## 8 APST18 Mehun-sur-Yèvre

8, avenue Jean Chatelet  
18500 Mehun-sur-Yèvre  
Tél : 02 48 75 07 21



# Nous contacter

## STANDARD

Tel : 02 48 23 22 40

## ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

Veuillez-vous adresser à votre contact habituel de l'APST18 et au médecin du travail, coordinateur de l'équipe pluridisciplinaire.

Les contacts sont disponibles via votre portail adhérent.

- Demande / annulation de rendez-vous,
- Demande d'interprétation d'examens complémentaires,
- Demande médicale.
- Demande d'actions de prévention.

## ADMINISTRATIF ET FINANCIER

Tel : 02 48 23 41 22 - [adherents@apst18.com](mailto:adherents@apst18.com)

Règlement de votre cotisation,

Déclaration de vos effectifs,

Connexion à votre espace adhérent.

Réclamations

## COMMUNICATION

Tel : 02 48 23 41 76 - [communication@apst18.com](mailto:communication@apst18.com)

Demandes de renseignements / réclamations / nouvelles attentes des adhérents

Action Presse / action communication pour les adhérents

Événementiel pour les adhérents







Technopôle Lahitolle – 8 rue Maurice Roy  
CS90005 – 18022 Bourges Cedex

Tél : 02 48 23 22 40

[contact@apst18.com](mailto:contact@apst18.com)

[www.apst18.fr](http://www.apst18.fr) • [f](#) [in](#) [v](#) [apst18](#) • [apst\\_18](#)