



# Rapport d'activité 2025

MIST Normandie



---

Directeur de la publication : Arnaud MARCHAND

Coordination : Catherine POIRÉ et Caren LHIGUINEN

Remerciements aux responsables de pôles et de services, aux pilotes d'actions et de projets ainsi qu'à l'ensemble des équipes de MIST Normandie

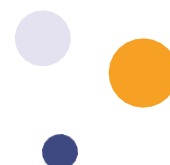
Publication : Mai 2026

Mise en page et création graphique : Anne-Laure Senis

Crédits : Adobe Stock / Freepik / MIST Normandie

Pour la partie 2 : crédits PRESANSE issus de la campagne de communication PRESANSE fournie aux SPSTI en septembre 2023

# SOMMAIRE



<b>EDITO</b> .....	<b>2</b>
<b>NOS ENJEUX</b> .....	<b>3</b>
<b>PARTIE 1 :</b> <b>DES MOYENS ADAPTÉS ET DE PROXIMITÉ</b> .....	<b>4</b>
<b>PARTIE 2 :</b> <b>PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL</b> .....	<b>19</b>
<b>PARTIE 3 :</b> <b>BILAN FINANCIER</b> .....	<b>57</b>
<b>PARTIE 4 :</b> <b>NOS ACTIONS</b> .....	<b>61</b>
<b>PARTIE 5 :</b> <b>NOS PUBLICATIONS</b> .....	<b>73</b>



## ÉDITO

### Transformer. Accélérer. Tenir le cap.

Si je devais résumer 2025 en quelques mots, ce seraient ceux-là.

Notre environnement change. Rapidement. Durablement. Profondément.

La santé au travail évolue, les attentes de nos adhérents se renforcent, les exigences réglementaires se multiplient, les équilibres économiques se tendent, et nos organisations doivent démontrer chaque jour leur capacité à répondre présentes.

Dans ce contexte, une chose est certaine : l'immobilisme n'est pas une option.

2025 aura donc été une année de transformation assumée.

Une année où nous avons continué à faire évoluer nos pratiques.

Une année où nous avons structuré davantage notre organisation.

Une année où nous avons préparé l'avenir avec des choix forts, engageants, parfois inconfortables, mais nécessaires.

Car transformer, ce n'est pas simplement changer d'outils ou ajuster un organigramme. Transformer, c'est accepter de questionner nos habitudes, de revisiter nos façons de faire, d'élever notre niveau d'exigence collectif.

L'obtention de notre certification cette année illustre cette dynamique. Non comme un aboutissement. Mais comme une étape. Une preuve que nous savons collectivement nous mettre en mouvement et atteindre un objectif ambitieux.

Mais derrière les projets, les chiffres et les indicateurs, il y a surtout ce qui fait la vraie force d'une organisation : les femmes et les hommes qui la composent.

Je sais les efforts demandés.

Je sais les adaptations nécessaires.

Je sais aussi que transformer une organisation tout en maintenant la continuité de service est un exercice exigeant.

C'est précisément pour cela que je veux remercier très sincèrement l'ensemble des équipes de MIST Normandie.

Pour leur engagement.

Pour leur professionnalisme.

Pour leur capacité à avancer, parfois dans la complexité, sans jamais perdre de vue l'essentiel : le service rendu à nos adhérents et la santé des salariés que nous accompagnons.

Je remercie également notre gouvernance paritaire pour sa confiance et son soutien dans cette trajectoire.

Le monde de la santé au travail change. Et il continuera de changer.

Notre responsabilité n'est pas de le regarder évoluer depuis le quai.

Notre responsabilité est d'être pleinement acteurs de cette transformation, avec lucidité, exigence et ambition.

Parce qu'au fond, notre mission est simple : être à la hauteur des enjeux de demain, sans jamais renoncer à la qualité du service d'aujourd'hui.

Le cap est fixé. À nous de continuer à avancer, ensemble.

**« Rien n'est permanent, sauf le changement. »**

Héraclite

Arnaud MARCHAND,  
Directeur de MIST Normandie

## NOS ENJEUX



### EXPERTISE ET PRÉVENTION

Nos équipes pluridisciplinaires spécialisées en santé au travail accompagnent employeurs et salariés dans leurs démarches de prévention sur la base de 3 piliers : suivi individuel de santé, prévention des risques professionnels et prévention de la désinsertion professionnelle.



### CONTINUITÉ DE SERVICE

L'organisation de nos équipes, en secteurs, permet une continuité de service et une complémentarité de compétences pour chaque adhérent et ses salariés tout au long de l'année.



### TRANSPARENCE

L'ensemble des données confiées à MIST Normandie est tracé, sécurisé et accessible aux personnes autorisées dans un souci de transparence.



### ÉQUITÉ ET SOBRIÉTÉ

Les ressources, issues de l'adhésion des organisations que nous suivons, sont gérées avec sobriété. Leur répartition tient compte de l'identité des adhérents, de leurs salariés et du contexte local, et se fait avec une exigence d'équité et d'optimisation de moyens.



### ACCOMPAGNEMENT

Service de proximité, MIST Normandie est à l'écoute et disponible. Nous appuyons l'accompagnement des employeurs dans leurs obligations légales et leurs besoins sur l'interconnaissance pour construire une relation de confiance. Inscrite dans différents réseaux et épaulée par des partenaires techniques et institutionnels, MIST Normandie met en synergie les ressources des territoires.



### EXEMPLARITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE

Afin de rester un service dynamique et innovant, MIST Normandie s'applique ce que nous prôtons auprès de nos adhérents par une démarche globale d'amélioration continue prenant en compte l'ensemble des composantes de notre responsabilité sociétale : prévention interne, démarche qualité et éco-responsabilité.

En visant l'exemplarité, cette démarche permet à nos équipes de rester à l'écoute et d'innover pour répondre aux défis actuels.

## **PARTIE 1 DES MOYENS ADAPTÉS ET DE PROXIMITÉ**



## SOMMAIRE

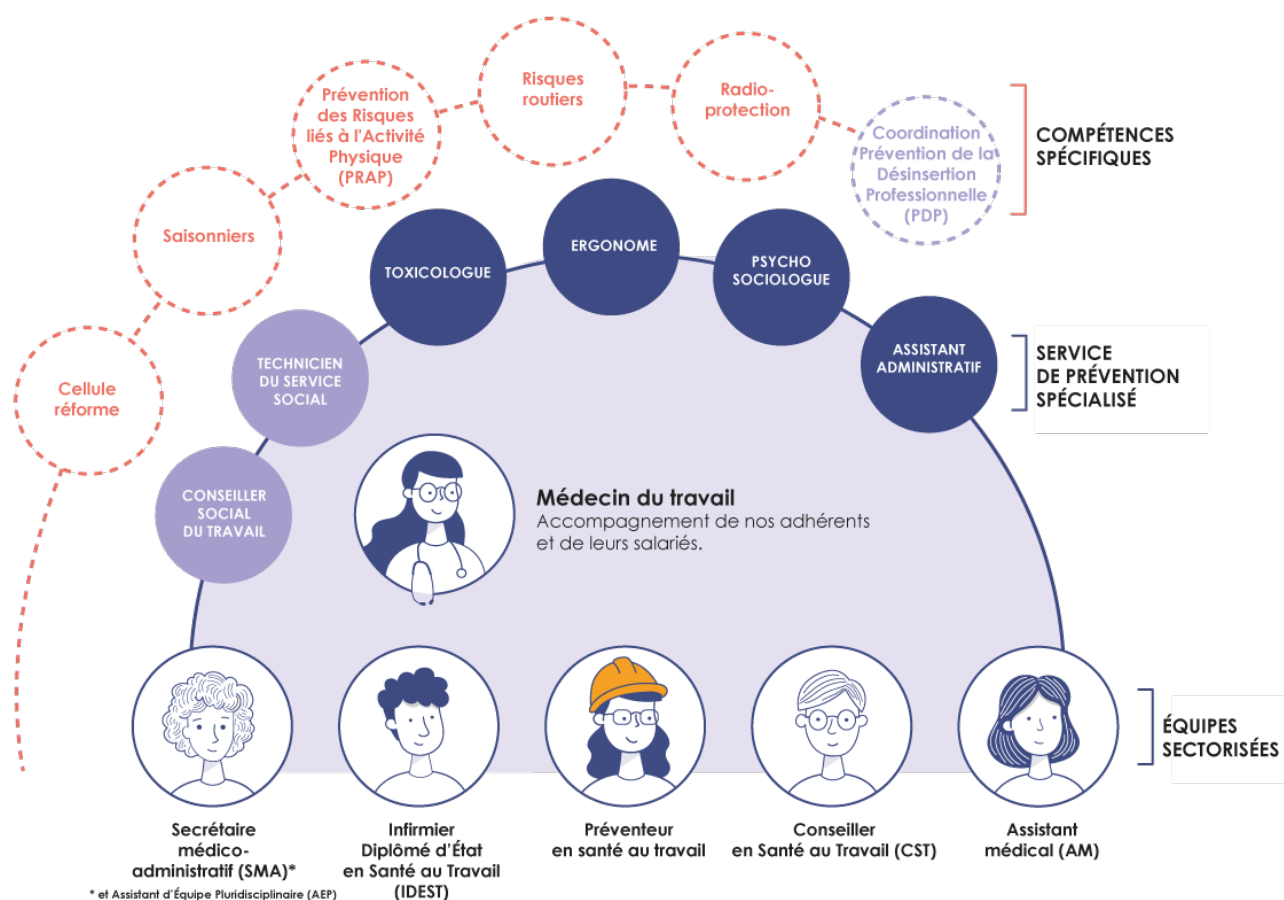
L'ÉQUIPE MIST NORMANDIE.....	6
LES MAISONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL.....	11
LES SECTEURS GÉOGRAPHIQUES .....	13
UNE GOUVERNANCE PARITAIRE.....	15
UN SERVICE DE QUALITÉ .....	17
LES PARTENARIATS, DES LEVIERS DE PRÉVENTION .....	18

## L'ÉQUIPE MIST NORMANDIE

L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE :  
DES EXPERTS DE LA PRÉVENTION

Chaque adhérent de MIST Normandie bénéficie des multi-compétences d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.

Ensemble, ils répondent aux obligations réglementaires et accompagnent les adhérents dans leur démarche de prévention en santé au travail, individuelle et collective.



## Composition de l'équipe pluridisciplinaire

## ➤ MODALITÉS D'INTERVENTIONS : UNE EXPERTISE À LA CROISÉE DES REGARDS

Chaque équipe suit en moyenne 5000 à 7500 salariés travaillant sur un secteur de 30 km autour de la Maison Interentreprises de la Santé au Travail de secteur.

Les adhérents peuvent joindre leur équipe tout au long de l'année.

Le médecin et son équipe mobilisent les compétences nécessaires pour répondre aux demandes.

Des réunions d'équipes pluridisciplinaires permettent l'analyse croisée des situations de travail et enrichissent la démarche de prévention.

Lors de ses interventions, l'équipe produit des documents et les met à disposition, en fonction de leur contenu, des employeurs, des salariés et des instances paritaires de l'organisation.

## ► MODALITÉS DE L'INTERVENTION CROISÉE

Au sein d'une équipe pluridisciplinaire, l'analyse croisée peut se faire de nombreuses manières.

Tout d'abord, l'organisation des MIST favorise les échanges au sein des équipes pluridisciplinaires. En effet, le médecin peut, pendant ou à la suite d'une visite médicale, informer son équipe d'une problématique, soit individuelle, soit collective, au sein d'une entreprise adhérente.

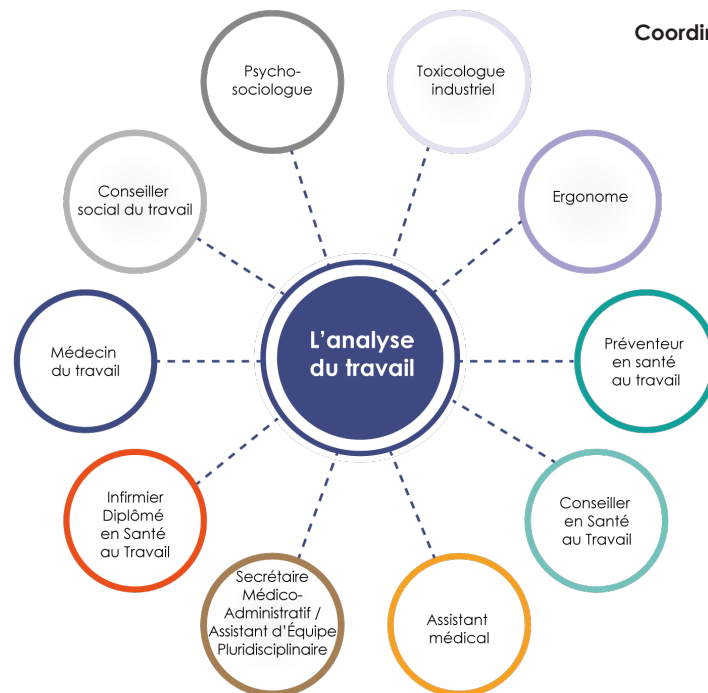
L'IDEST peut également, à tout moment, solliciter les membres de l'équipe pour échanger sur un sujet auquel il ou elle est confronté(e) lors de ses visites ou entretiens. Les temps d'échanges sont donc favorisés au sein de petites structures permettant à chacun d'être informé sur les entreprises. Les préventeurs ou CST peuvent également, au retour de visites en entreprise, ou d'échanges avec l'employeur, interpeller le médecin du travail pour lui faire part d'informations pertinentes ou de questionnements.

Les assistants et secrétaires sont également en première ligne pour recevoir des informations venant des salariés ou bien des employeurs et peuvent donc en informer le médecin du travail immédiatement.

Il existe également la possibilité de déposer dans un dossier commun informatisé les différents éléments d'informations pour chaque entreprise afin de rendre celles-ci accessibles à l'ensemble de l'équipe.

Enfin, les temps d'échanges mensuels, que sont les réunions d'équipe et les débriefings médecin/IDEST, constituent un point central dans le partage d'informations et la prise de décision. Chacun va pouvoir alimenter ces échanges par ses propres connaissances sur le secteur et ainsi pouvoir alerter sur des situations à risque pour privilégier tout d'abord la prévention primaire en entreprise, puis, à défaut, la prévention secondaire et enfin tertiaire, en accord et en coordination avec le médecin du travail afin de mener des actions de prévention.

Ces actions pourront être menées par un ou plusieurs membres de l'équipe ou faire appel à l'équipe de prévention spécialisée, soit en intervenant en entreprise, soit lors des visites médicales par le biais de questionnaires, ou de délivrance d'informations.



Coordination de l'équipe pluridisciplinaire

Schéma de l'analyse du travail

## LES EFFECTIFS DU SERVICE

En 2025, pour répondre aux besoins croissants de nos adhérents et à la réglementation, MIST Normandie a renforcé ses équipes.

### Équipes pluridisciplinaires

- 23 médecins du travail (soit 19,38 ETP),
- 7 Collaborateurs médecins (soit 6,80 ETP).
- 1 Interne en médecine sanré au travail - licence de remplacement (soit 0,45 ETP).

### Service infirmier :

- 33 Infirmiers Diplômés en Santé au Travail / IDEST (soit 31,89 ETP).

### Service médico-administratif :

- 25 Assistants Médicaux / AM (soit 24,06 ETP),
- 22 Assistants Régulateurs, agents d'accueil, Assistants d'Équipe Pluridisciplinaire (AEP) et Secrétaires Médico-Administratifs (SMA) (soit 21,27 ETP).

### Service de prévention :

- 9 Conseillers en Santé au Travail (CST (soit 9 ETP),
- 26 Préventeurs en santé au travail (soit 25,60 ETP).

CHIFFRES CLÉS

193

professionnels exerçant  
à MIST Normandie  
(172,66 ETP)

25

équipes  
puridisciplinaires

15

salariés du service de  
prévention  
spécialisé mutualisé

32

salariés  
en support des équipes

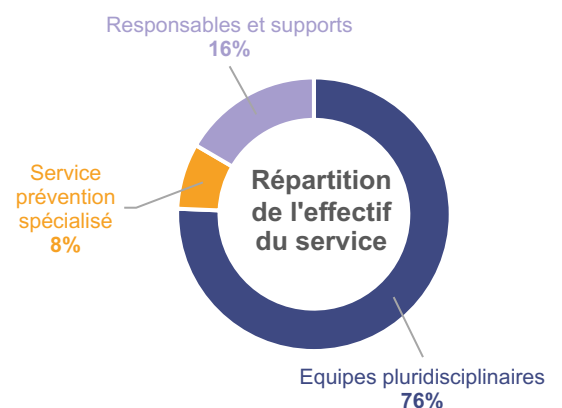
(au 31 décembre 2025)

### Service de prévention spécialisé mutualisé

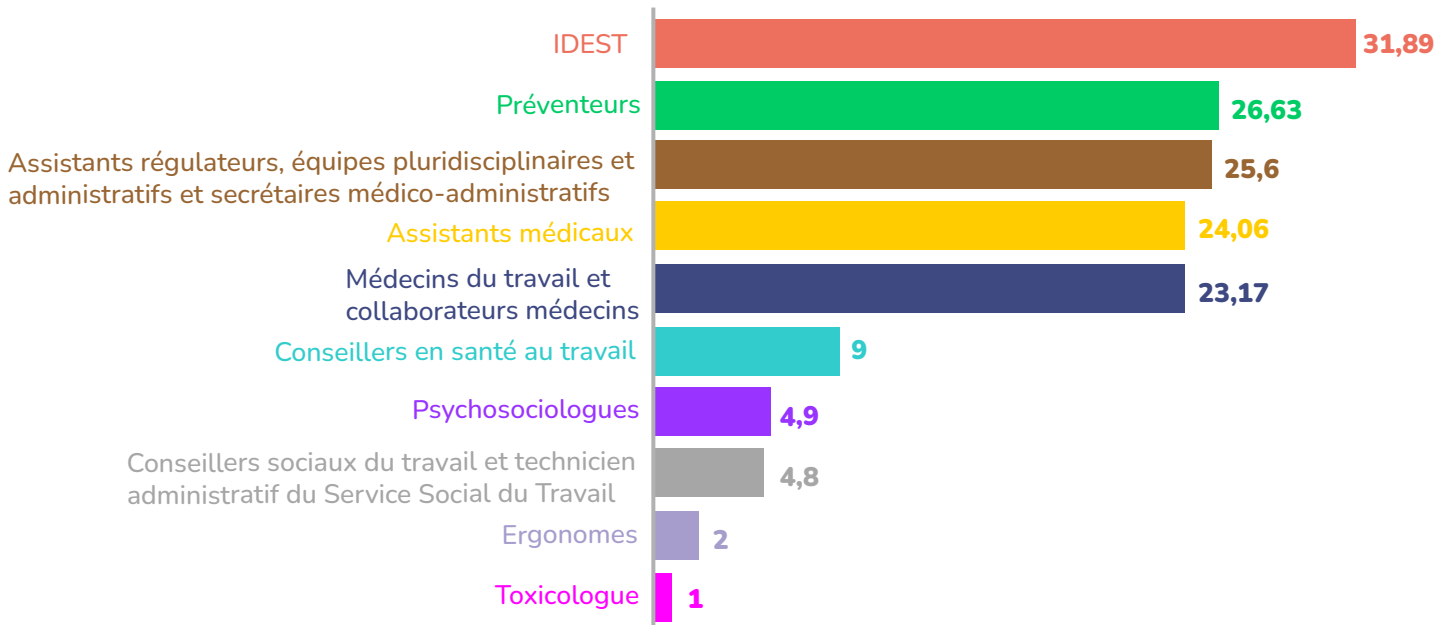
- 2 Assistants administratifs (soit 1,9 ETP),
- 1 Technicien administratif du Service Social du Travail (soit 1 ETP),
- 4 Conseillers sociaux du travail (soit 3,9 ETP),
- 2 Ergonomes (soit 2 ETP),
- 5 Psychosociologues (soit 4,8 ETP),
- 1 Toxicologue industriel / chimiste (soit 1 ETP).

### Fonctions support

- 1 directeur (soit 1 ETP),
- 10 postes de responsables de pôles / de services répartis sur 10 pôles (soit 10,49 ETP),
- 20 collaborateurs (soit 18,35 ETP) répartis en plusieurs services.



## ► UNE ÉQUIPE COMPLÈTE POUR L'ANALYSE DU TRAVAIL ET DE SON VÉCU

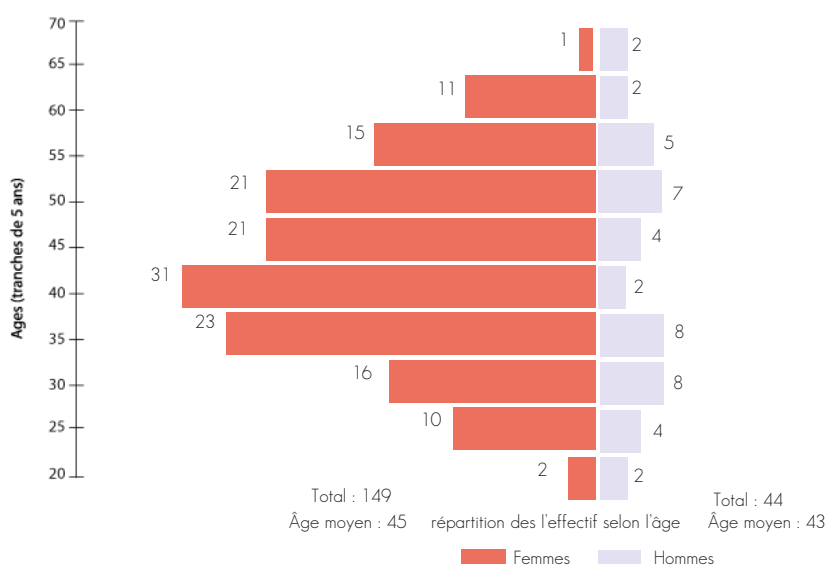


Répartition des métiers au sein des équipes pluridisciplinaires en ETP (chiffres 2025)

## ► LA PYRAMIDE DES ÂGES

Le service est en grande partie féminin (149 femmes /44 hommes).

L'âge moyen des salariés est de 44 ans. Le personnel le plus âgé (65 à 79 ans) est composé de médecins qui prolongent leur activité professionnelle en cumul emploi-retraite répondant ainsi aux besoins du service.



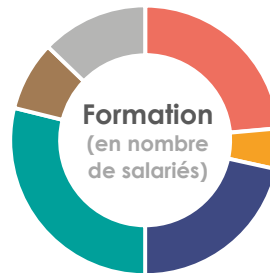
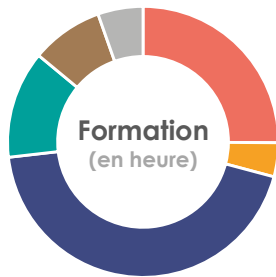
Pyramide des âges au 31/12/2025 (effectif au 31/12/2025 y compris CDD de remplacement)

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DES COMPÉTENCES

En 2025, 178 personnes ont été formées (soit 487 personnes avec cumuls)

En 2025, 492 actions de formations / sensibilisation / colloques ont eu lieu. 178 personnes ont bénéficié d'une formation représentant 5205 heures.

Plus de 51% des dépenses effectuées le sont dans le cadre de formations qualifiantes / diplômantes. 27% des dépenses concernent les formations dites «techniques métier», viennent ensuite les formations obligatoires (sécurité, SST...).



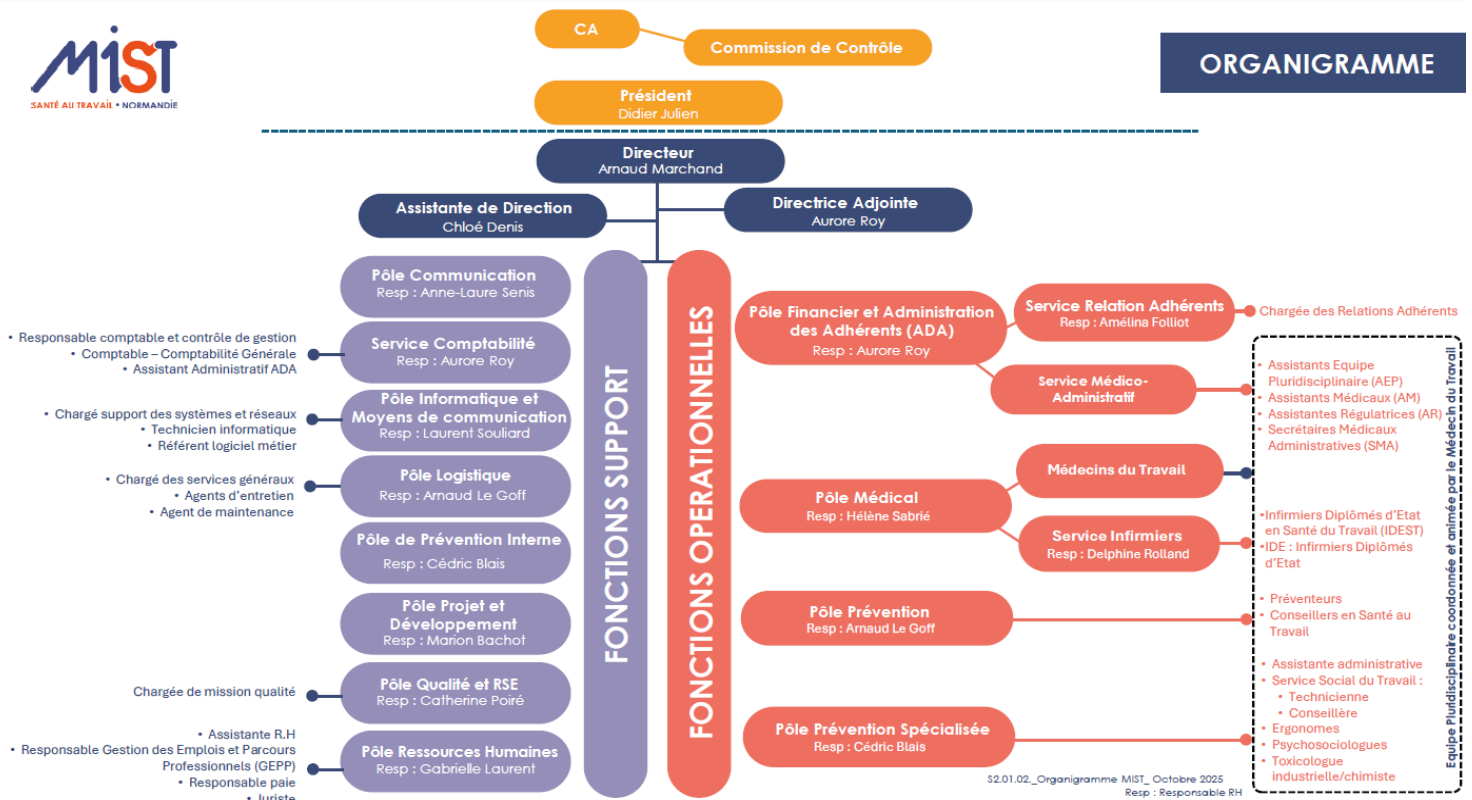
<p><b>1306,5 H</b> IDEST</p>	<p><b>667,5 H</b> Assistants médicaux / SMA/AR/AEP</p>	<p><b>19%</b> IDEST</p>	<p><b>25%</b> Assistants médicaux / SMA/AR/AEP</p>
<p><b>447,75 H</b> Fonctions supports</p>	<p><b>211 H</b> Service de prévention spécialisé</p>	<p><b>12%</b> Fonctions supports</p>	<p><b>7%</b> Service de prévention spécialisé</p>
<p><b>2292 H</b> Médecins du travail et collaborateurs méedecins</p>	<p><b>280,5 H</b> Intervenant Santé Travail - SP</p>	<p><b>19%</b> Médecins du travail et collaborateurs méedecins</p>	<p><b>18%</b> Intervenant Santé Travail - SP</p>

Répartition des salariés de MIST formés par groupes d'emplois en 2025

## ORGANIGRAMME MIST NORMANDIE (Décembre 2025)



### ORGANIGRAMME



## LES MAISONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

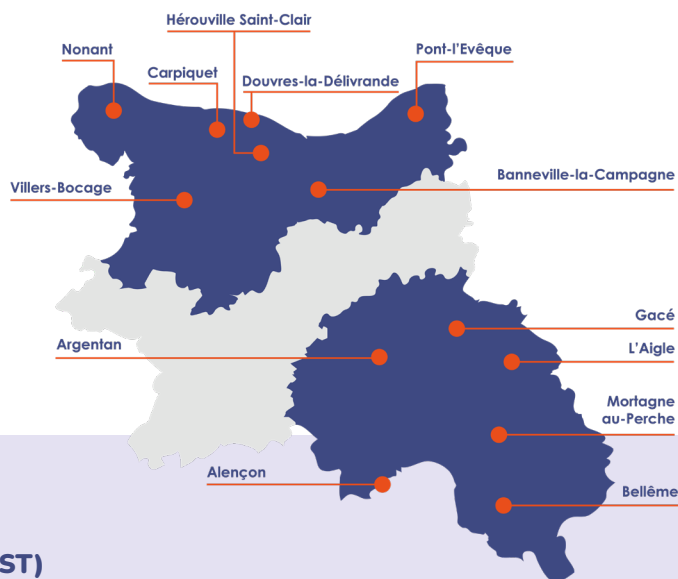
### DES LIEUX D'ACCUEIL ET D'ÉCOUTE À PROXIMITÉ DES ADHÉRENTS

#### 13 MAISONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

MIST Normandie intervient sur les deux tiers du Calvados et dans la quasi totalité du territoire de l'Orne en tant que partenaire des entreprises privées et collectivités territoriales.

Ce sont plus de 12 000 entreprises et leurs 128 000 travailleurs ou agents qui bénéficient de notre expertise.

Nos équipes interviennent dans les Maisons de la Santé au Travail mais également en centre en entreprise.



## ZOOM

### SUR NOS MAISONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL (MIST)

Le plan type d'une MIST permet d'accueillir jusqu'à 4 équipes pluridisciplinaires.

Autour d'une salle d'attente accueillante, se répartissent les bureaux des professionnels de santé.

Des écrans diffusent des actualités et des messages d'information aux salariés.

L'espace dédié aux équipes est distinct et séparé de l'espace d'accueil pour préserver la confidentialité des échanges.

Deux salles de réunion, chacune d'une capacité de 15 personnes, sont mises à disposition des adhérents et partenaires. MIST Normandie est ainsi créateur d'espaces d'échanges en lien avec la prévention et la désinsertion professionnelle.



#### LA MIST : UN LIEU DE RENCONTRE ET DE DIALOGUE

Les Maisons Interentreprises de Santé au Travail sont des lieux de proximité pour :

- **l'accueil** pour les travailleurs de nos adhérents ;
- **l'information** sur la prévention en santé au travail.



#### UNE SALLE DE RÉUNION À DISPOSITION

- l'accueil de nos partenaires pour faire vivre les réflexions autour de la prévention.

Pour affirmer la mission de lieu de rencontre et de conseil de nos maisons, MIST accueille d'autres acteurs de la santé au travail comme la MSA en leur mettant à disposition un bureau pour accueillir leurs salariés.



MIST Normandie est engagée dans une démarche éco-responsable.

## ► 11 CENTRES EN ENTREPRISES

Lorsque cela est nécessaire et que les conditions d'accueil permettent de respecter la confidentialité des échanges et la qualité de l'entretien, les équipes de MIST assurent le suivi de santé des salariés dans des centres en entreprises.

Nos adhérents mettent, à disposition des équipes pluridisciplinaires, un cabinet médical dans leurs locaux. Conformément à l'arrêté du 12 janvier 1984, ces locaux répondent, entre autres, aux caractéristiques générales des locaux médicaux :

- le cabinet médical est une pièce dans laquelle le médecin doit pouvoir pratiquer un examen clinique complet ;
- le cabinet médical et le secrétariat médical doivent être équipés d'un poste téléphonique et d'un accès au réseau WIFI ;
- l'alimentation en eau courante doit être assurée de telle façon qu'un lavabo puisse être installé dans le cabinet médical ;
- une bonne isolation phonique afin qu'aucun bruit ne gêne les examens cliniques et que ce qui est dit lors des examens ne puisse être entendu de l'extérieur ;
- un éclairage, un chauffage et une aération suffisants ;
- des installations sanitaires à proximité.

## ► UN PARC IMMOBILIER À NOTRE IMAGE

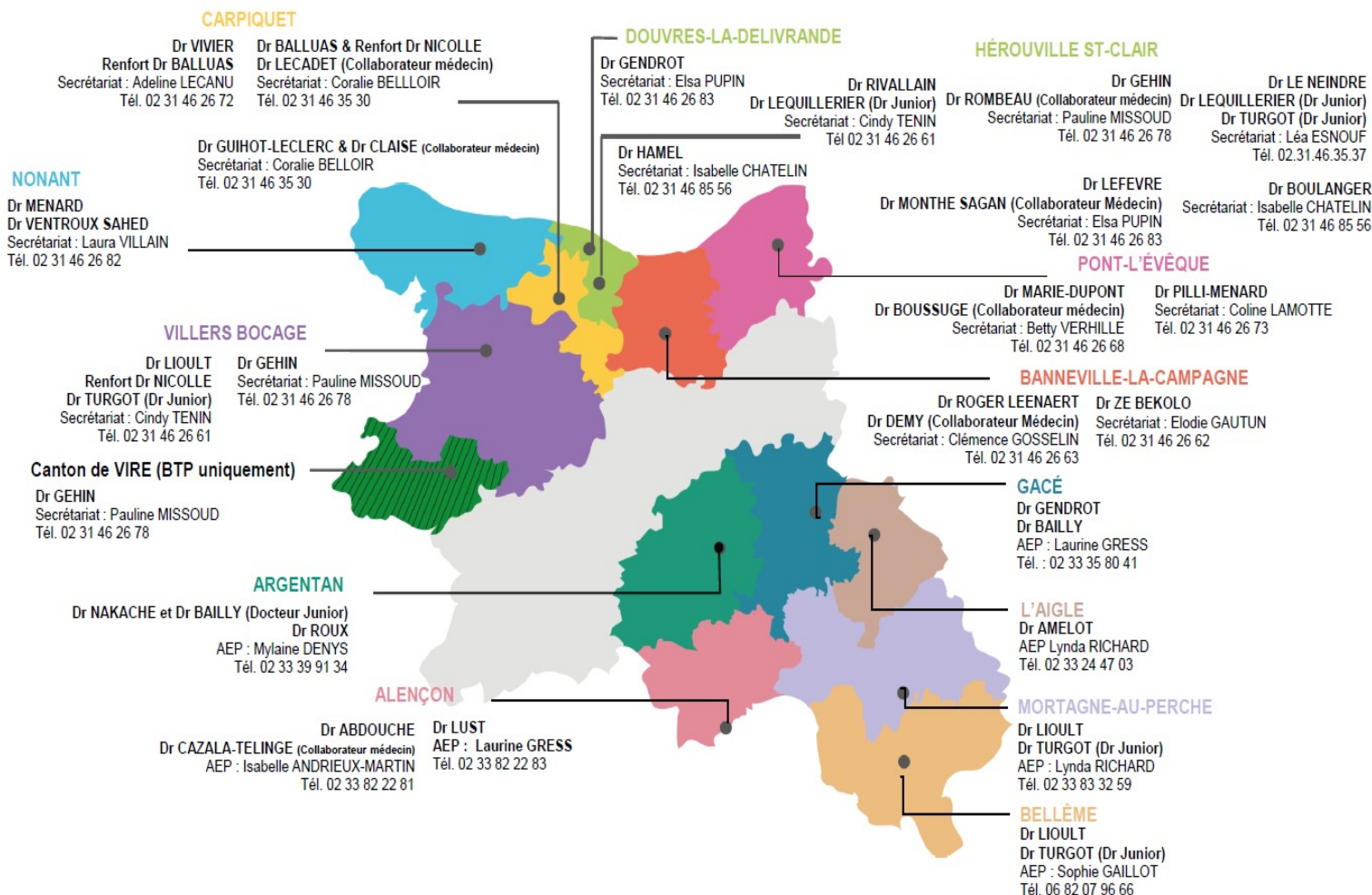
Afin de continuer à promouvoir notre vision de la santé au travail, MIST Normandie continue sa réflexion concernant son parc immobilier. Nous continuons à nous engager auprès de nos adhérents et de leurs salariés, en leur proposant un accueil de qualité, dans des locaux qui répondent aux normes énergétiques en vigueur.

Les projets :

- Argentan : ouverture le 3 mars 2025,
- Alençon : début des travaux en décembre 2025,
- Mortagne-au-Perche / Bellême : recherche d'une location afin de réunir les deux sites,
- Hérouville-Saint-Clair : projet de rénovation partielle retenu.

**SECTEURS GÉOGRAPHIQUES DE MIST NORMANDIE**

**ET RÉPARTITION DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES (au 03/11/2026)**



**SECTEURS CALVADOS**

- Nonant
- Carpiquet
- Hérouville Saint Clair
- Pont L'Évêque
- Banneville La Campagne
- Villers Bocage

**SECTEURS ORNE**

- Alençon
- Argentan
- L'Aigle
- Bellême
- Gacé
- Mortagne au Perche

## ZOOM

### SUR LE SECTEUR BÛLLEME / MORTAGNE-AU-PERCHE SITE EXPÉRIMENTAL

Du fait d'un déficit médical sur le secteur, nous avons mis en place une expérimentation depuis octobre 2024. Un médecin du travail depuis cette date est affecté à ce secteur et intervient en téléconsultation auprès des salariés (ce médecin est basé à Villers Bocage dans le Calvados).

#### Organisation

Pour les visites médicales, le salarié se rend sur le site de MIST (Bellême ou Mortagne-au-Perche), est reçu par une assistante médicale qui réalise les examens complémentaires requis en fonction de son exposition à des risques professionnels puis se rend dans une pièce garantissant la confidentialité pour la téléconsultation. A l'issue l'assistante imprime les documents en lien avec la visite et les transmet au salarié.

Un protocole de coopération spécifique a été établi entre le médecin du travail du secteur et deux IDEST sur site. Elles réalisent les pré-visites de Suivi Individuel Renforcé suivant la trame du protocole. Le médecin du travail valide sur pièce dans la semaine qui suit en fournissant une attestation d'aptitude à l'employeur et au salarié. Si une question médicale apparaît à l'issue de l'entretien infirmier, le médecin voit le salarié en téléconsultation afin de prendre sa décision.

Parallèlement, nous faisons appel à du renfort médical : en 2025, un médecin du travail externe a pu travailler à temps partiel sur quelques jours, et des collègues médecins du travail du Calvados apportent du renfort régulier en téléconsultation.

Une troisième IDEST intervient sur les deux sites pour les suivis simples et périodiques.

Historiquement, des visites se font aussi régulièrement dans des centres d'entreprises par les IDEST et l'assistante médicale. Un préventeur intervient sur tout le secteur pour tout ce qui est étude de poste, sensibilisation, fiche d'entreprise... Il est appuyé par un conseiller en santé au travail partagé avec d'autres sites.

#### Bilan à un an

Le retour des professionnels de santé est positif : l'organisation s'est construite, la réactivité du médecin est appréciée et le contact avec les salariés et les entreprises est bon.

Le retour des salariés et employeurs est positif : la grande majorité apprécie la possibilité d'être suivi et la qualité du service apporté.

Ainsi pour un secteur de 610 entreprises (7885 salariés) ont été proposés en 2025 :

- 2572 entretiens infirmiers (malgré l'absence d'une IDEST sur 6 mois)
- 466 visites médicales faites par le médecin de secteur
- 1005 dossiers revus par le médecin de secteur pour validation d'aptitude
- 319 visites médicales par des médecins du travail en renfort

En tout, 4362 créneaux ont donc été planifiés (peu d'absentéisme relevé). 1790 salariés ont été vus par un médecin pour des visites réglementaires (reprise, embauche, aptitude), des préparations à la reprise pendant l'arrêt (pré reprise), des demandes spécifiques (employeur, salarié).

Les visites médicales faites par les médecins sont souvent complexes c'est-à-dire nécessitant des aménagements de poste, des contacts avec les employeurs, des partenaires et des professionnels de santé. Une visite médicale génère bien souvent des Actions en Milieu de Travail et du traitement de situation.

Dans ce cadre le médecin a pu s'appuyer sur le préventeur de son équipe (196 AMT dont 34 participations à des CSSCT) ainsi que sur le service de prévention spécialisé avec 122 orientations vers le service social du travail et 27 orientations vers les psychosociologues.

Cette équipe est très soudée, avance en ayant comme objectif de répondre au mieux aux adhérents avec les moyens à disposition. Ils sont très volontaires, engagés et ont réussi à réaliser un travail important sur ce secteur. L'équipe tourne autour du médecin qui anime et coordonne, mais la capacité de chacun à aller de l'avant ainsi que leur investissement est à souligner.

L'année 2026 va être différente dans la mesure où le médecin collaborateur qui va reprendre ce secteur à l'issue de sa formation (mi 2028), va être présent sur le secteur à compter du 1er juillet 2026. En effet, sa formation suivie depuis deux ans auprès d'un pair d'Alençon, lui permet d'être autonome sur certains types de visites. Il travaillera sous le tutorat du médecin de secteur actuel.

## UNE GOUVERNANCE PARITAIRE

### LE BUREAU ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Notre Service de Prévention et de Santé au Travail est administré partiellement par des organismes sociaux paritaires. Le Conseil d'Administration est composé de 20 membres dont 10 employeurs désignés par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel de nos entreprises adhérentes et de 10 représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel à égalité de nombre de sièges, en respectant si possible une parité entre les départements du périmètre du service.

#### ► LISTE DES MEMBRES DU BUREAU ET DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE MIST NORMANDIE (DEC.2025)

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES			
Nom	Prénom	OS/OP	Entreprise
<b>Membres employeurs</b>			
BAYI	Pascal	MEDEF	GROUPE BAYI
BORNEY	Eric	MEDEF	BORNEY SAS
CORBEL	Sylvie	U2P	CAPEB
JULIEN	Didier	MEDEF	CALODIAN Distribution
LAMY	Marie-Claire	CPME	MC DECO
LANOS	Maryvonne	U2P	L'ATELIER DE MARY
LENORAIS	Delphine	MEDEF	TRANSPORTS BLOCHON-MARTIN
MARAZZI	Aurélie	MEDEF	FACTEM
<b>Membres salariés</b>			
BRUNET	Valérie	FO	PST
DOURDOINE	Damien	CFDT	GESTAMP SOFEDIT
ENGUEHARD	Christelle	CGT	ANAI (Alençon)
HARDOUIN	Patrice	FO	HOPITAL BELLEME
LAIR	Dominique	CFDT	EHPAD RÉSIDENCE MATHILDE
MOUTIER	Pierre	CGT	APAEI Caen
PUPIN	Françoise	CFTC	HOTEL NORMANDY
REYROLLE	François	CFE-CGC	MERCK SERONO
SUZANNE	Alexandra	CFTC	AKWEL

3 postes non pourvus



#### DATES DE RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN 2025 :

CAE 20/01/2025 - CA 28/04/2025 - CA 30/06/2025 - CA 17/11/2025 - CA 15/12/2025

## LA COMMISSION DE CONTRÔLE

L'organisation et le fonctionnement de MIST Normandie sont placés sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée de 20 membres issus des entreprises adhérentes à l'association, à savoir 2 tiers de membres salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, et un tiers de sièges réservés aux employeurs désignés par les organisations patronales représentatives, en respectant si possible une parité entre les départements du périmètre du service.

Ces listes sont tenues à jour et consultables sur notre site internet [www.mist-normandie.fr](http://www.mist-normandie.fr), rubrique Documentation.

### ► LISTE DES MEMBRES DU LA COMMISSION DE CONTRÔLE DE MIST NORMANDIE (DEC.2025)

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES			
NOM	Prénom	OS/OP	Entreprise
<b>Membres salariés</b>			
BRUNET	Valérie	FO	PST
DOURDOINE	Damien	CFDT	GESTAMP SOFEDIT
ENGUEHARD	Christelle	CGT	ANAIS ORNE
LAIR	Dominique	CFDT	EHPAD RESIDENCE MATHILDE
MOUTIER	Pierre	CGT	APAEI Caen
PINEL	Eric	FO	HME BRASS FRANC
REYROLLE	François	CFE-CGC	MERCK SERONO
<b>Membres employeurs</b>			
DENEU	Mathias	U2P	CSP
GAUTIER	Dominique	U2P	SOCABOC
JULIEN	Didier	MEDEF	CALODIAN DISTRIBUTION
LOUDIERE	Guy	CPME	LCMG CONSULTING
<b>Membres Commission Médico-Technique invitées permanentes de la Commission de Contrôle</b>			
PILLI-MENARD	Laurence	MIST	MEDECIN DU TRAVAIL MIST
MARIE-DUPONT	Sylvaine	MIST	MEDECIN DU TRAVAIL MIST

9 postes non pourvus



DATES DE RÉUNIONS DU CCOMMISSION DE CONTRÔLE 2025: :

31/03/2025 - 08/07/2025 - 28/10/2025 - 02/12/2025

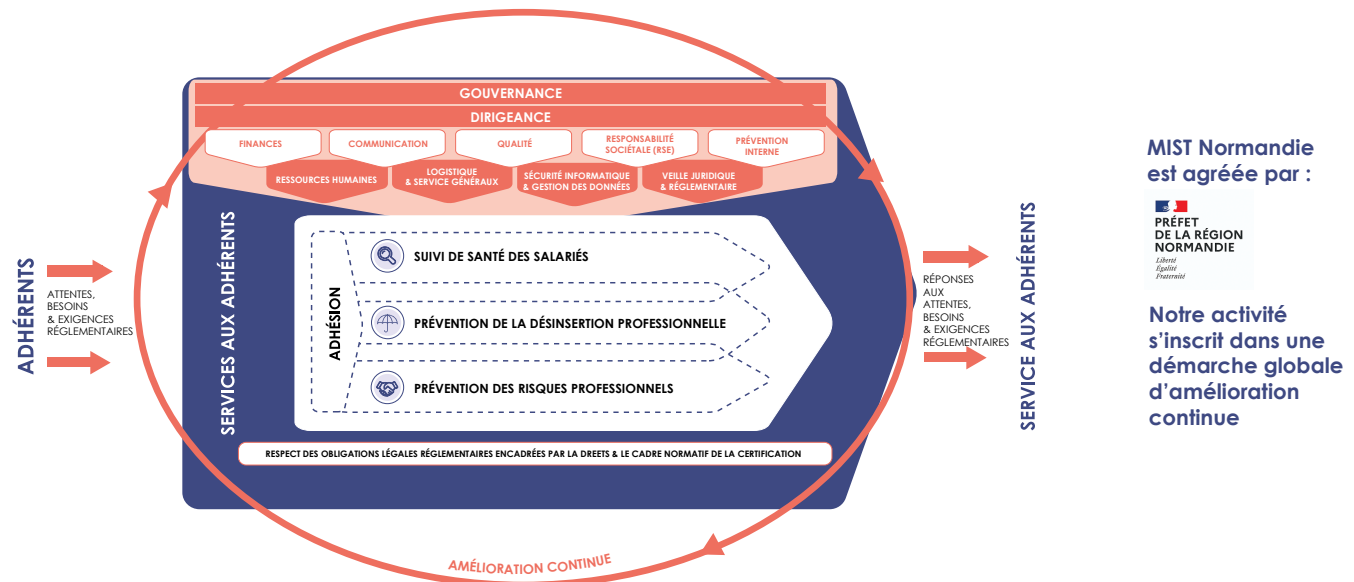
## UN SERVICE DE QUALITÉ

### UNE ORGANISATION AU SERVICE DES ADHÉRENTS

En 2023, MIST Normandie a dessiné la « Trajectoire Prévention 2028 » dans son projet de service.

Organisées comme sur le schéma ci-dessous et au service des adhérents et de leur salariés, nos équipes pluridisciplinaires agissent pour la prévention des risques d'atteinte à la santé du fait du travail en trois activités : le suivi individuel de santé, la prévention des risques professionnels et la prévention de la désinsertion professionnelle.

#### Cartographie des processus



### LA CERTIFICATION SPEC 2217

Après une année 2025 qui nous a permis de continuer l'harmonisation de nos méthodes de travail et de réaliser un premier audit blanc, nous nous sommes présentés à l'audit de certification en septembre. Pour cet audit d'une durée de 4 jours, l'auditeur a rencontré les pilotes de processus sur le site d'Hérouville-Saint-Clair et des équipes pluridisciplinaires sur les sites de Bellême, Mortagne-au-Perche et Gacé.

A l'issue de cet audit, aucune non-conformité n'a été relevée et nous sommes certifiés niveau 1 pour une durée de 2 ans. Un audit de suivi sera réalisé en 2026 sur les sites d'Hérouville-Saint-Clair, Banneville-la-Campagne, Douvres La Délivrande et Carpiquet. En parallèle, le service qualité sera mobilisé sur les modifications générées par le déploiement de PULSE avec une modification des documents stockés dans la GED, la création de nouveaux documents avec les équipes et la construction des indicateurs nécessaires au passage au niveau 2 de la certification.

En septembre 2027, nous réaliserons un audit de renouvellement pour passer au niveau 2 pour une durée de 3 ans.

### NOS ENGAGEMENTS

- 1 **Accompagner chaque adhérent dans une dynamique de prévention et de santé au travail**  
 # Accompagnement # Engagement # Disponibilité # Confiance # Communication
- 2 **Garantir à tous nos adhérents un accompagnement équitable et continu par une équipe pluridisciplinaire experte sur l'offre socle de prévention et de santé au travail**  
 # Écoute des adhérents # Continuité de service # Expertise # Prévention
- 3 **Améliorer la satisfaction de nos adhérents par un accompagnement de proximité basé sur l'écoute et la communication**  
 # Écoute des adhérents # Réactivité # Disponibilité
- 4 **Assurer la traçabilité et la sécurité des données qui nous sont confiées**  
 # Traçabilité # Sécurité # Transparence
- 5 **Poursuivre la dynamique d'amélioration continue et l'intégrer dans des démarches de qualité et d'innovation**  
 # Amélioration continue # Qualité # Innovation

## LES PARTENAIRES, DES LEVIERS DE PRÉVENTION

MIST Normandie s'inscrit dans les réflexions nationales et régionales autour de la santé et du travail. Pour cela, nos équipes participent à la création de différents partenariats.

Ce réseau de partenaires nous permet de mener à bien notre mission de prévention. Nous collaborons sur des thèmes identifiés avec différents acteurs locaux professionnels ou organismes acteurs de la prévention des risques professionnels

### DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL PARTENAIRES SUR LE TERRITOIRE



### PARTICIPATION AUX RÉSEAUX INSTITUTIONNELS



Nous participons à la réflexion régionale sur l'évolution de la prévention professionnelle, en collaboration avec la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) dans le cadre du PRST (Plan Régional Santé Travail).



Dans le cadre de notre engagement RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) nous soutenons l'engagement de l'ONU, par une adhésion à Global Compact.



Nous adhérons au réseau Présanse national et régional et participons aux échanges et réflexions sur les grandes orientations et les pratiques des services de prévention et de santé au travail.



Nous participons à l'élaboration du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés.

### PARTENAIRES DE L'ANALYSE DES RISQUES, RECHERCHE ET VEILLE



UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE



### PARTENAIRES SOCIO-PROFESSIONNELS

Nos partenaires contribuent au développement de notre service social du travail ainsi qu'au maintien en emploi en assurant une coordination efficace des acteurs afin de réduire les pertes de chance.



Service Médical Normandie

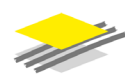


Service Social Normandie



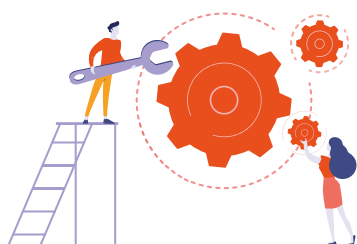
### PARTENAIRES DU BTP

Secteur privilégié sur lequel toutes nos équipes travaillent pour rester au plus proche de nos adhérents.



Association régionale des CFA du BTP de Normandie

## **PARTIE 2 PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL**



## SOMMAIRE

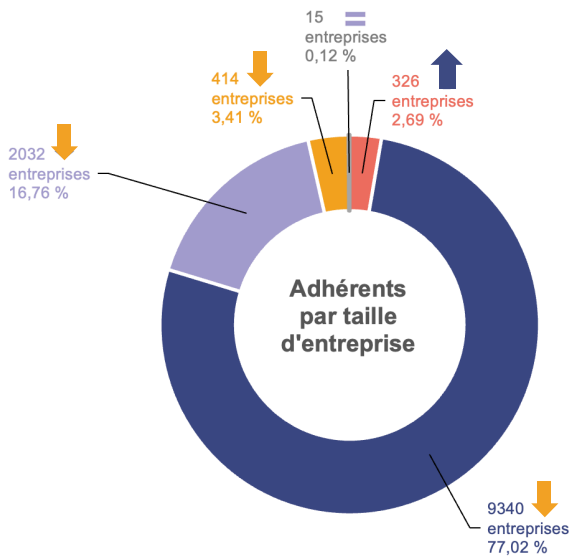
NOS ADHÉRENTS .....	21
ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE ET NOUVELLES OFFRES .....	23
LE SUIVI INDIVIDUEL DE SANTÉ .....	27
LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	40
LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE.....	52

## NOS ADHÉRENTS

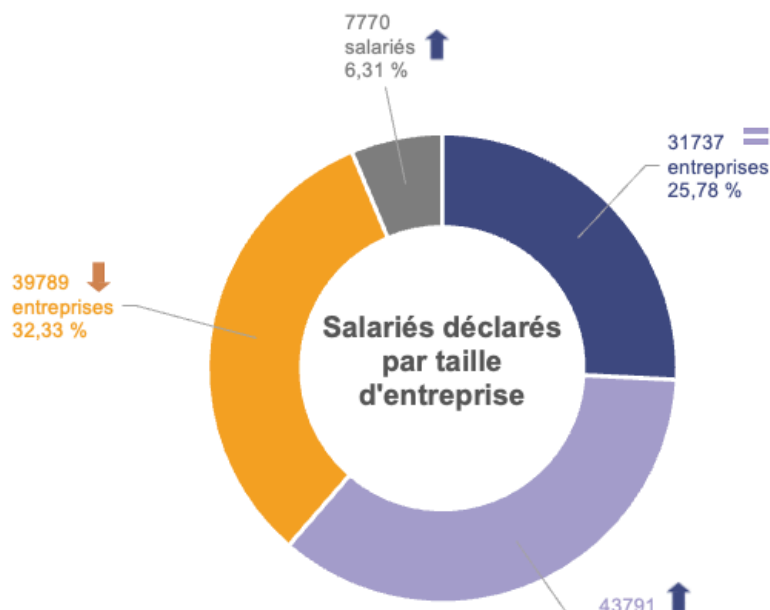
## RÉPARTITION DES ADHÉRENTS ET DE LEURS SALARIÉS

MIST Normandie c'est 12 127 adhérents suivis (hors facturation soumis à la facturation à l'acte et ceux sous-traités aux autres services de prévention en santé au travail).

Les adhésions sont en baisse ainsi que le nombre de salariés suivis. Ce sont plus de 12 000 entreprises et leurs 124 000 travailleurs ou agents qui bénéficient de notre expertise.



■ Effectif à 0 ■ 1 à 10 salariés ■ 11 à 49 salariés ■ 50 à 299 salariés ■ 300 salariés et plus



CHIFFRES CLÉS

↓ 12 127

## ADHÉRENTS

dont MIST assure le suivi

dont

96,46%

adhérents avec effectif  
déclaré < 50 salariés

123 087

## SALARIÉS DÉCLARÉS

124 364

## SALARIÉS SUIVIS

dont

15 329

salariés des Fonctions  
Publiques

1 804

intérimaires

238

## ADHÉRENTS DU BTP

hors compétences géographiques

Confiés à



Soient

1 607  
salariés

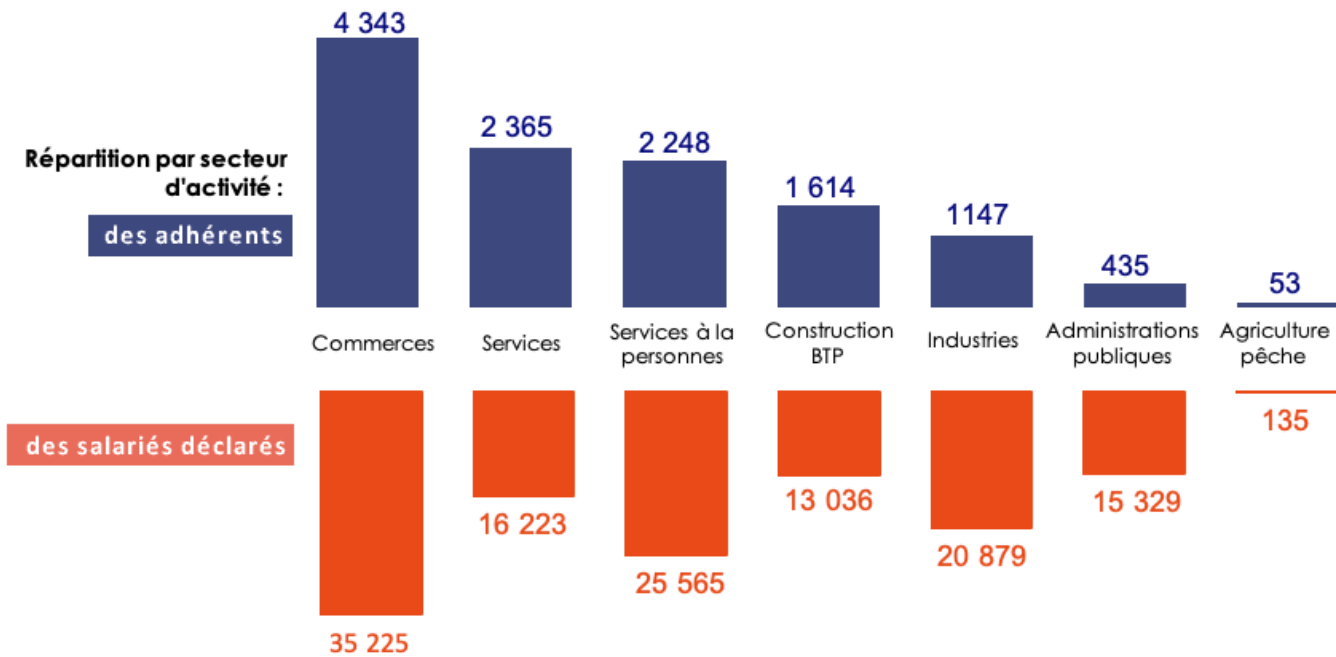
(Chiffres 2025)

par rapport  
à 2024

➤ PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

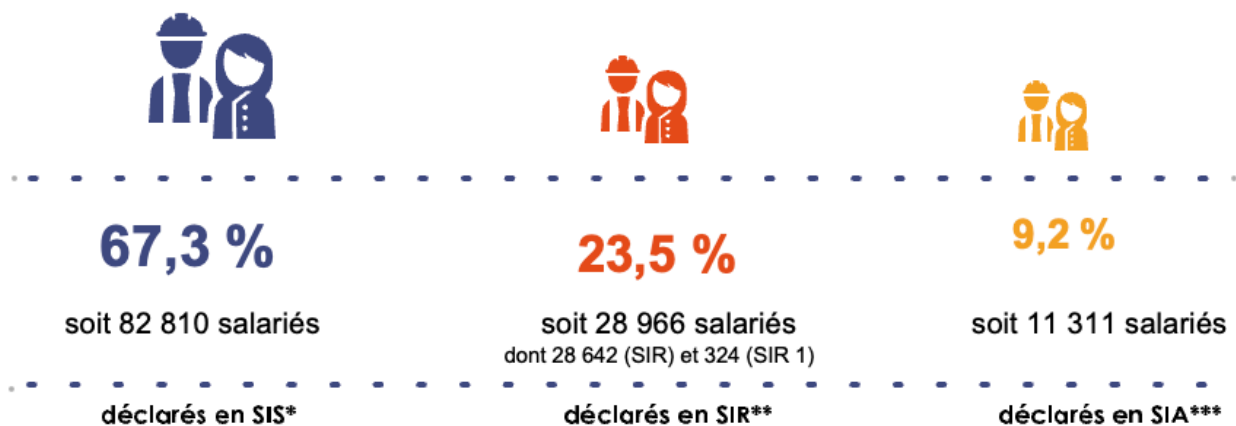
Nos adhérents travaillent dans divers secteurs d'activité. Le secteur le plus représenté, tant par le nombre d'adhérents que par le nombre de salariés, est celui du commerce.

Si l'on cumule les secteurs des services et services à la personne, ce type d'activité prend désormais la première place. Nos équipes développent régulièrement des projets en adéquation avec ces secteurs d'activité et risques spécifiques. (ex : coiffeurs, boulangers, aides à domicile etc.)



➤ PAR TYPE DE SUIVI DES SALARIÉS

Si 123 087 salariés ont été déclarés en début d'année, l'activité et les évolutions du personnel ont amené nos équipes à suivre 124 364 salariés au cours de l'année 2025 (hors facturation à l'acte).



Répartition par type de suivi des salariés déclarés  
(hors facturation à l'acte et hors PST)

\* SIS : Suivi Individuel Simple    \*\* SIR : Suivi Individuel Renforcé    \*\*\* SIA : Suivi Individuel Adapté

## ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE ET NOUVELLES OFFRES

### DE NOUVEAUX ENJEUX EN SANTÉ AU TRAVAIL

La loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail prévoit que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'une offre de services similaire de la part des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) au niveau national. Cette offre de services est appelée « Offre Socle ». Elle est destinée à améliorer la prévention et la santé au travail de façon homogène sur l'ensemble du territoire.

Les 3 grandes missions de l'offre socle sont :



#### LE SUIVI INDIVIDUEL DE SANTÉ

pour répondre aux obligations réglementaires.



#### LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

via l'élaboration de la fiche entreprise, l'aide à l'élaboration du DUERP, la réalisation d'actions de prévention primaire etc.



#### LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

notamment via une cellule opérationnelle qui conseille et accompagne sur les questions de la PDP tout travailleur, adhérent ou collectif de travail, ceci dans un souci d'équité.

Cette offre doit permettre de répondre aux besoins des entreprises et de soutenir leur progression en matière de prévention primaire et de culture de prévention.

Elle est transcrite en actions et services accessibles.



L'ensemble de l'information sur nos offres est disponible auprès de nos services ou sur [www.mist-normandie.fr](http://www.mist-normandie.fr)

## UNE ADAPTATION PROGRESSIVE





## L'OFFRE SOCLE : BASE RÉGLEMENTAIRE

Ces activités sont réalisées par un ou plusieurs membres de l'équipe pluridisciplinaire. La richesse des compétences métiers permet une analyse croisée des situations de santé au travail

### SALARIÉS, AGENTS OU INDÉPENDANTS

#### SUIVI INDIVIDUEL DE SANTÉ (rencontres de médecins et/ou infirmiers)

- Bilan de l'état de santé.
- Repérage des risques professionnels au poste de travail.
- Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).



#### CYCLE SELON LA RÉGLEMENTATION

#### POSSIBILITÉS D'ACTIONS SELON LES SITUATIONS



#### LE SUIVI INDIVIDUEL DE SANTÉ

- rendez-vous de santé au travail ;
- examens complémentaires prescrits par le médecin du travail ;
- suivi et sécurisation du parcours professionnel en santé au travail ;
- orientations préconisées et définition du parcours maintien en emploi par le médecin du travail en lien avec nos partenaires institutionnels ;
- évaluation de l'état de santé du travailleur indépendant et prévention de l'épuisement ;
- entretiens d'accueil et d'accompagnement social et administratif dans le parcours.



#### LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- accompagnement à la démarche de prévention : diagnostic des repérages des risques professionnels ;
- conseils en amélioration des conditions de travail, études de poste, conseils d'aménagement ou d'amélioration ;
- participation à des ateliers collectifs inter-entreprise (présentiel ou webinaire), d'informations, de sensibilisation et d'actualité ;
- diagnostic des conditions de travail.

### ENTREPRISES ET COLLECTIFS DE TRAVAIL

#### PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



#### CYCLE SELON LA RÉGLEMENTATION

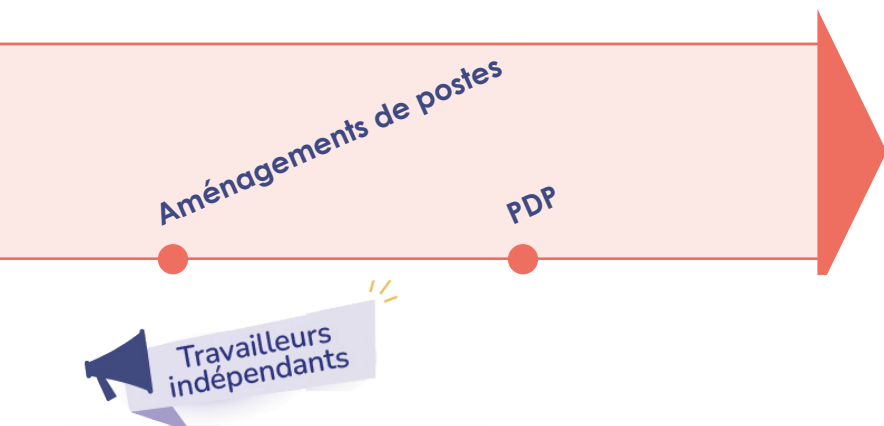
#### POSSIBILITÉS D'ACTIONS SELON LES SITUATIONS





### L'OFFRE COMPLÉMENTAIRE

A terme, MIST Normandie proposera des outils de prévention pour nos adhérents.



Rendre possible la compatibilité du poste de travail à l'état de santé du travailleur tout au long de son parcours professionnel.

### L'OFFRE SPÉCIFIQUE : AMAROK

Les études montrent que les dirigeants ne s'inscrivent pas spontanément dans une démarche de soin et que le risque professionnel principal pour eux est l'épuisement professionnel. Dans un souci de détection précoce, de garantie de confidentialité, considérant que la santé d'une entreprise passe par la bonne santé du dirigeant, un dispositif digitalisé semblait tout à fait pertinent. Une convention a été signée avec l'observatoire de santé du dirigeant Amarok en octobre 2024.

Une communication est faite régulièrement sur le sujet : emailing, visuel dans les signatures, actualité LinkedIn/Facebook, site internet

Il s'agit d'une auto-évaluation gratuite et anonyme de santé en ligne (sur notre site internet) à destination des travailleurs indépendants. Cet outil est basé sur les événements de vie au travail et repose sur une liste de 30 stressseurs et 28 satisfacteurs professionnels selon qu'il est vécu par le dirigeant.

Si la balance du répondant est négative, un outil de détection de burn out est déclenché. Il repose sur une base de 10 questions à évaluer sur une échelle de fréquence. Un calcul de score global s'affiche en direct et si le seuil est dépassé un formulaire de contact est proposé. La personne sera alors vue en téléconsultation par un psychologue du travail d'Amarok. Le dirigeant reste libre de saisir ou non la main tendue.

A l'issue de la téléconsultation, le psychologue du travail peut proposer la possibilité de lever la confidentialité et d'être mis en relation avec un médecin du travail de MIST pour une prise en charge.

Depuis sa mise en place, 72 personnes se sont auto-évaluées, 8 entretiens ont été menés par la psychologue d'Amarok, 3 personnes ont souhaité ensuite une prise en charge par MIST.

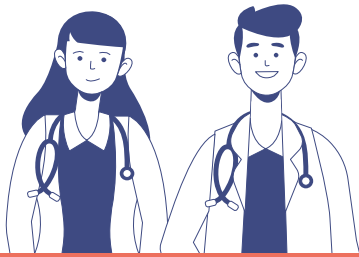
En fonction des réponses, des éléments ressortent.

- Les premiers stressseurs qui apparaissent sont : la surcharge de travail, la pression de la concurrence, la baisse de l'activité commerciale
- Les premiers satisfacteurs qui ressortent sont : la satisfaction clientèle, le bon climat social, la bonne implication du personnel

Nous pouvons ainsi mieux appréhender la réalité de ce que vit un dirigeant et être vigilant à ces indicateurs lors de rencontres avec eux.



Identifier, évaluer et diminuer les risques professionnels.



## SUIVI INDIVIDUEL DE SANTÉ

Nos équipes médicales assurent le suivi de santé lié au travail des salariés. En fonction de l'exposition aux risques professionnels, le suivi médical est adapté :

- Suivi Individuel Simple (SIS) pour les salariés sans risques particuliers - visite périodique tous les 5 ans ;
- Suivi Individuel Adapté (SIA) pour les salariés qui, sans être exposés à des risques particuliers, présentent une situation personnelle ou des conditions de travail qui nécessitent une adaptation de leur suivi - visite périodique tous les 3 ans ;
- Suivi Individuel Renforcé (SIR) pour les salariés exposés à des risques particuliers - visite périodique tous les 1 à 2 ans en fonction des expositions et des conditions de santé.

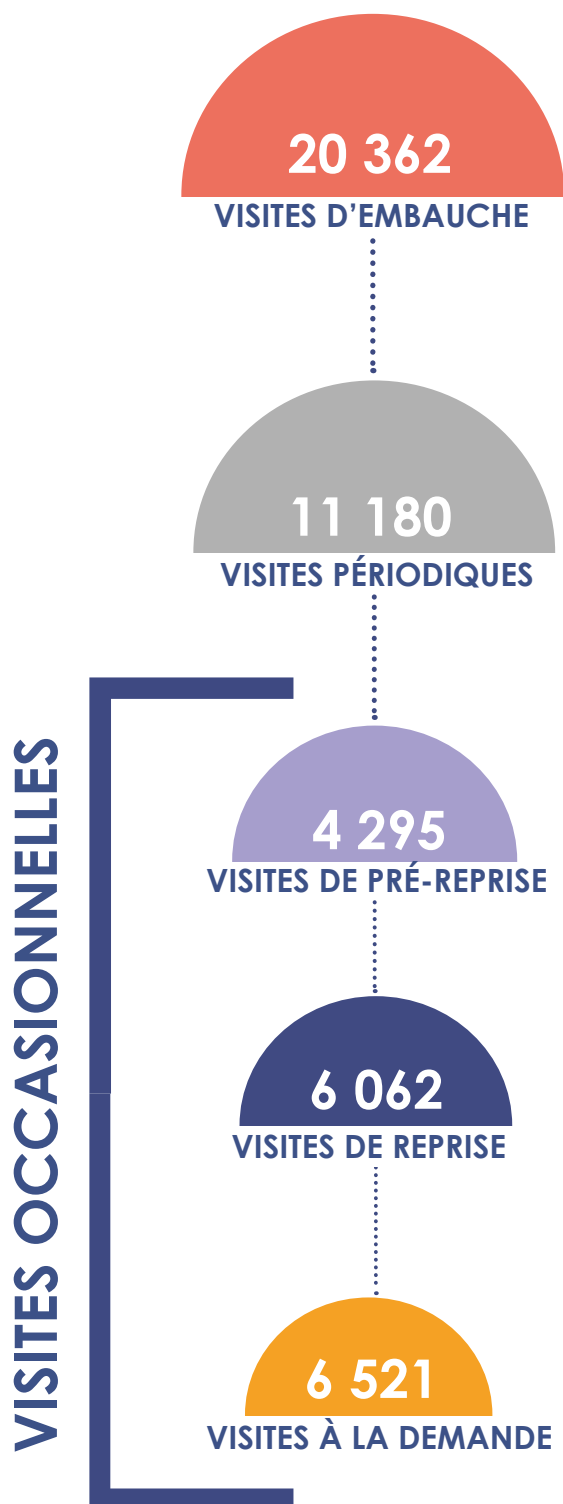
Le type de suivi détermine le professionnel de santé en charge de la visite.

*Éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.*

Article L. 4622-2 du Code du travail

## LES VISITES RÉALISÉES

Les Secrétaires Médico-Administratives (SMA) et les Assistants d'Équipe Pluridisciplinaire (AEP), contacts privilégiés des adhérents et des salariés, assurent la planification du suivi individuel des salariés et ont envoyé plus de 49 400 convocations en 2025.



### CHIFFRES CLÉS

↑ **48 420**

visites de suivi de santé au travail réalisées en 2025

↑ **+18%**

de visites d'embauche

↑ **+15%**

de visites périodiques

↑ **+9%**

de visites de pré-reprise

↑ **+10%**

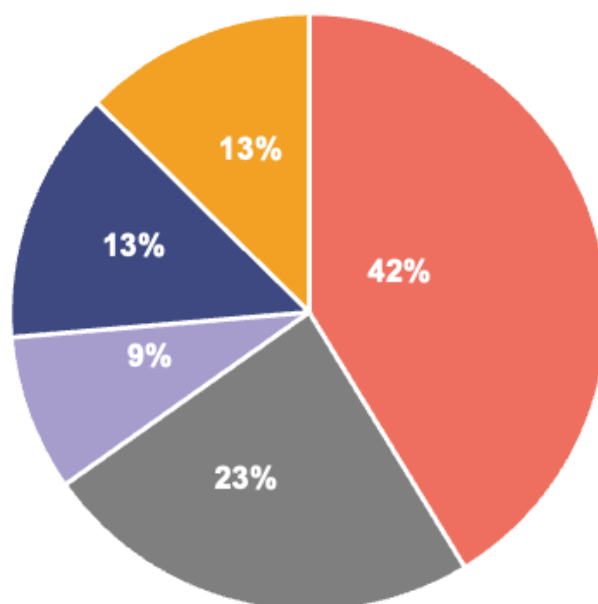
de visites à la demande

↓ **-6%**

de visites de reprise

(Chiffres 2025)

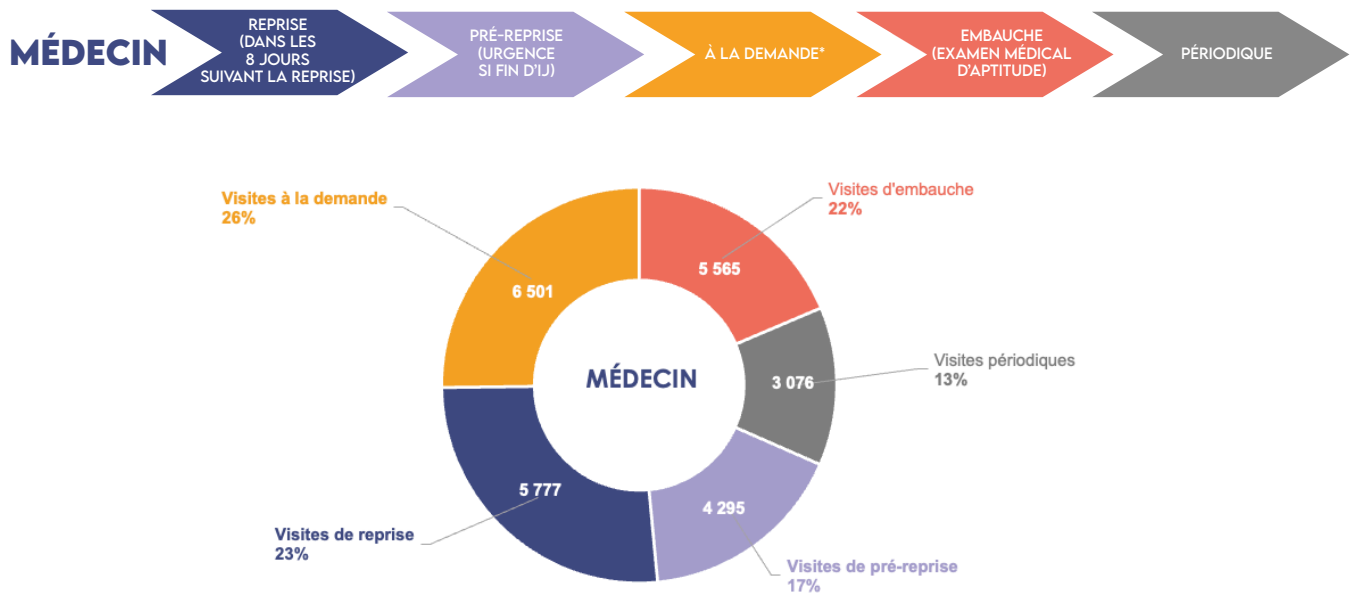
↑ ↓ = par rapport à 2024



Répartition des visites réalisées par les équipes pluridisciplinaires en 2025

Les visites occasionnelles représentent 66% des visites médicales réalisées par le médecin du travail

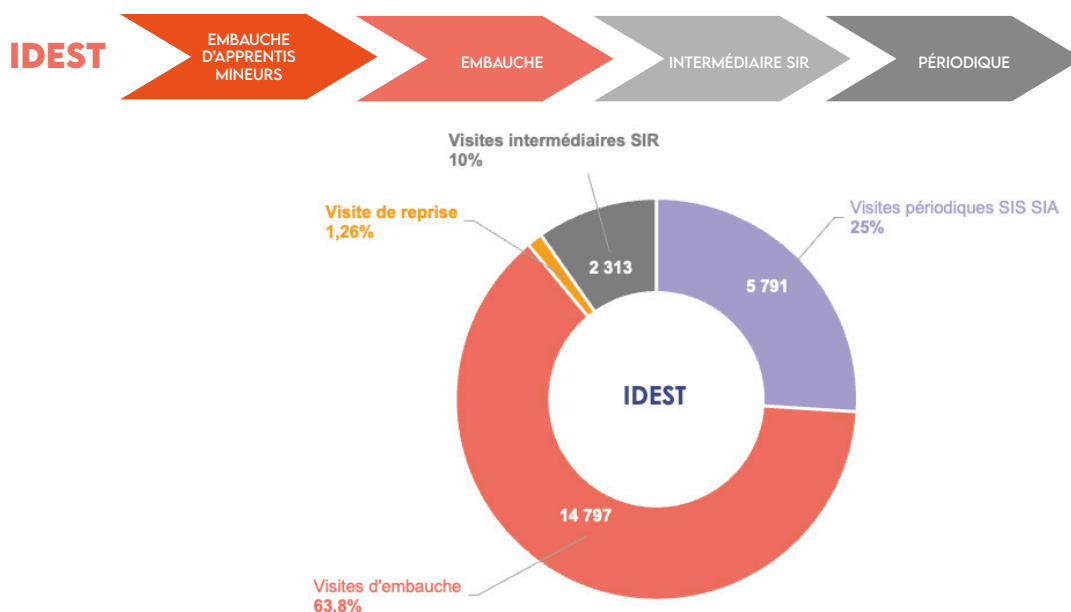
26,63 ETP Médecin au 31/12/2025



Répartition de 25 214 visites réalisées par les médecins du travail au cours de l'année 2025

les visites d'embauche représentent 64% des visites réalisées par les IDEST

31,89 ETP IDEST au 31/12/2025



Répartition de 23 206 visites réalisées par IDEST au cours de l'année 2025

Dans une volonté d'harmoniser les pratiques, et d'offrir un service équivalent aux adhérents dans chaque secteur, tout en préservant la qualité du travail, un groupe de réflexion sur le suivi de santé a été constitué fin 2024.

À l'issue de plusieurs échanges et débats, une phase d'expérimentation a été menée durant le premier semestre 2025, avec un bilan réalisé en septembre.

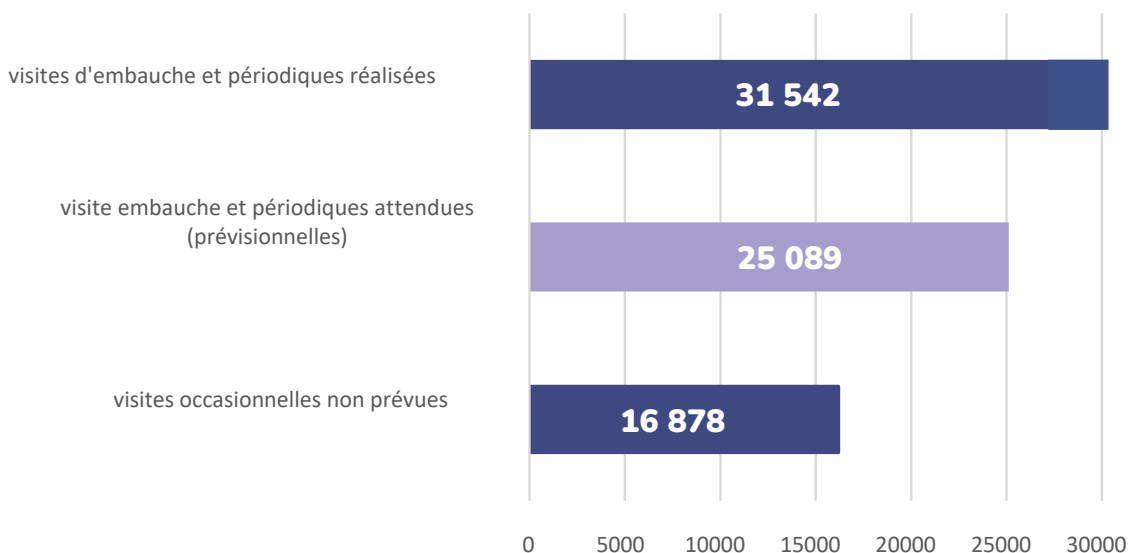
Cette expérimentation a permis de tester des nouvelles modalités d'entretien infirmier réalisées soit en autonomie, soit en binôme avec un assistant pour la partie administrative. Le travail en binôme s'est révélé concluant pour les métiers concernés : il permet d'augmenter le nombre de visites (avec 10 % de créneaux supplémentaires proposés en 2025 par rapport à 2024) tout en recentrant les professionnels sur leur cœur de métier.

Un cadre de référence a ainsi été défini tant pour le médecin que pour l'IDEST, en répartissant sur l'année la possibilité de travailler en binôme.

Un bilan qualitatif et quantitatif sera réalisé au cours de l'année 2026.



↑ ↓ = par rapport à 2024



Répartition des visites réalisées en 2025

## TYPOLOGIE DES VISITES

(ART. R.4624-10 À R.4624-32 ET L.1226-8-1 DU CODE DU TRAVAIL)

### ➤ À L'EMBAUCHE

#### VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION INITIALE (VIPI)

Elle est demandée par l'employeur pour les salariés déclarés en Suivi Individuel Simple (SIS : cas général) ou en Suivi Individuel Adapté (SIA). Elle est réalisée par un professionnel de santé et donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi.e

#### EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE À L'EMBAUCHE (EMAE)

Elle est demandée par l'employeur pour les salariés déclarés en Suivi Individuel Renforcé (SIR). Elle est réalisée par le médecin du travail et donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

### ➤ TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

#### VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION INITIALE (VIPI)

Il s'agit du suivi périodique de l'état de santé des salariés déclarés en SIS ou en SIA.

#### EXAMEN MÉDICAL PÉRIODIQUE OU VISITE INTERMÉDIAIRE SIR

Il s'agit du suivi périodique de l'état de santé des salariés déclarés en SIR.

#### ATTESTATION DE NON-CONTRE-INDICATION MÉDICALE A AUTORISER

Depuis le 1er octobre 2025, les postes nécessitant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique ne sont plus classés à risques particuliers avec un suivi individuel renforcé (SIR), mais en suivi individuel simple (SIS). Le médecin du travail ne délivrera plus d'avis d'aptitude, mais une attestation de suivi. Si l'état de santé du salarié le permet, une attestation d'absence de contre-indications médicales, valable 5 ans, lui sera remise.

#### VISITE DE MI-CARRIÈRE



Celle-ci concerne l'ensemble des salariés, et elle est réalisée dans l'année civile entre la 43ème et la 45ème année du salarié. Elle permet de :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquels il a été soumis ;
- évaluer l'éventuel risque de désinsertion professionnelle ;
- sensibiliser aux enjeux du vieillissement

#### VISITE POST-EXPOSITION

Elle concerne tous les salariés suivis ou ayant été suivis en SIR, ou ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique pour un ou plusieurs risques, avant la mise en place du SIR.

## ► SI BESOIN

### VISITE À LA DEMANDE

Celle-ci concerne l'ensemble des salariés. Elle peut être à l'initiative : du salarié, de l'employeur, du médecin du travail, du médecin conseil.

### RENDEZ-VOUS DE LIAISON



Il concerne l'ensemble des salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours. Elle peut être à l'initiative : du salarié ou de l'employeur. Il vise plus précisément, à instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur et à informer le salarié sur les outils à sa disposition afin de le maintenir en emploi.

### VISITE DE PRÉ-REPRISE



Elle est réalisée par le médecin du travail avant la date de la reprise, pour les arrêts d'au moins 30 jours. Elle peut être à l'initiative : du salarié, du médecin traitant, du médecin conseil et médecin du travail.

### VISITE DE REPRISE



Elle est réalisée par le médecin du travail au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail, après : un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.



Prévention de la désinsertion Professionnelle

## LES CONCLUSIONS MÉDICALES

Les conclusions médicales des visites de suivi de santé aboutissent à 95,9 % à l'aptitude des salariés. Le nombre de visites médicales effectuées ayant augmenté de 13,7 % par rapport à 2024, cela a un impact sur le nombre d'inaptitudes prononcées.

Les avis d'inaptitude surviennent principalement lors des visites de reprise suite à un arrêt de travail de plus de 3 mois (42,62 % des salariés vus).

Les préconisations d'aménagement, pour leur part, font suite à des visites à la demande ou des visites de reprise. 6926 aménagements de poste ont été préconisés (27,5% des conclusions de visite). Ces aménagements ont permis :

- de maintenir le salarié en emploi,
- de garantir sa santé au travail
- d'éviter l'absentéisme à son poste de travail.

CHIFFRES CLÉS

↑ **95,9%**

d'aptitude des salariés à l'issue des visites de suivi de santé

dont 37,7% avec aménagements

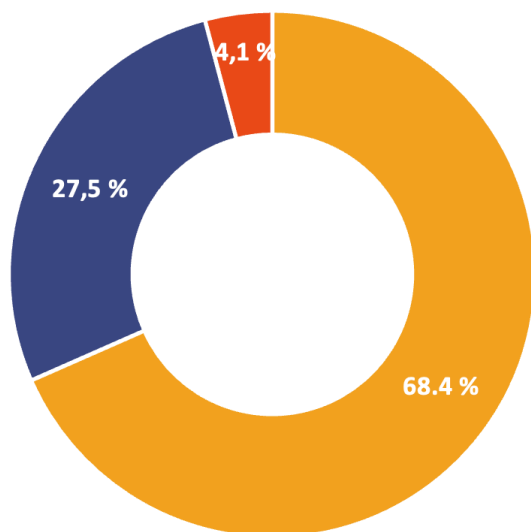
↑ **1 041**

Inaptitude

dont 42,62% des salariés vus en visite de reprise

(Chiffres 2025)

↑ ↓ = par rapport à 2024



### Conclusions Professionnelles des visites de suivi de santé 2025

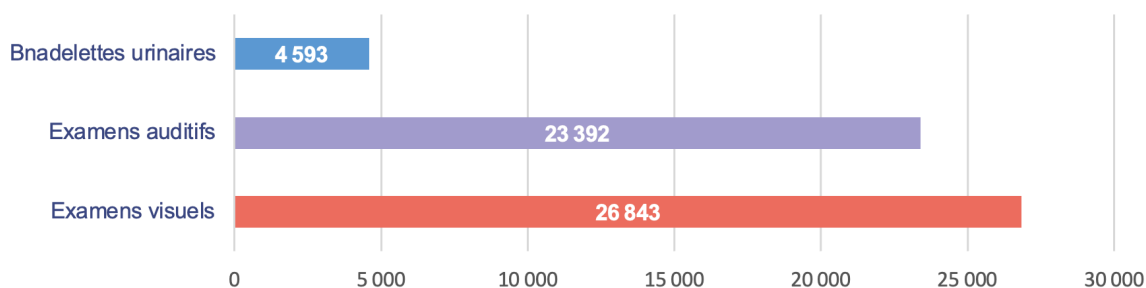
- **68,4 %**  
Apte
- **27,5 %**  
Apte avec aménagement
- **4,1 %**  
inapte

## LES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

### EXAMENS VISUELS, AUDITIFS ET URINAIRES

Les examens complémentaires sont réalisés majoritairement sur les visites d'embauche et périodiques :

- 26 843 examens visuels ;
- 23 392 examens auditifs ;
- 4 593 bandelettes urinaires ;
- 654 EFR ;
- 11 autres



### TYPOLOGIE DES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

Dans le cadre du suivi individuel, des examens complémentaires sont réalisés afin d'évaluer la compatibilité entre l'état de santé du travailleur et son poste. Ils contribuent également aux actions de prévention.

À ce titre, l'équipe de santé au travail dispose d'une liste d'examens pouvant être effectués lors des visites de suivi de santé :



#### MESURE DE LA TENSION ARTÉRIELLE

Une tension artérielle très élevée, non contrôlée par un traitement, pourra être une contre-indication aux postes de sécurité : conduite de véhicules, travaux en hauteur etc.

#### EXAMEN DE LA VISION

L'acuité visuelle, le champ visuel, la vision des couleurs sont testés lors des visites médicales de santé au travail. Plusieurs postes de travail nécessitent la mesure du champ visuel : travaux de précision, travail sur écrans, travaux dangereux, postes de sécurité, grutier, chauffeurs poids lourds, pompiers, policiers etc.

#### EXAMEN AUDIO

Cette mesure tonale de l'audition permet de savoir à partir de quelle intensité sonore le salarié perçoit les sons de fréquence déterminée. C'est une analyse fréquentielle. Ce test auditif est réalisé très régulièrement chez les salariés exposés au bruit et permet de mettre en évidence une éventuelle perte d'audition.

#### EXAMEN URINAIRE

Cet examen permet de détecter certains désordres de l'organisme : diabète, lésions des reins, infections urinaires, lésions de l'appareil urinaire ou de la prostate etc.

#### EXPLORATION FONCTIONNELLE DE LA RESPIRATION (EFR)

Cet examen sert à évaluer la fonction respiratoire des salariés et à prévenir ou dépister des atteintes pulmonaires liées au travail. C'est un outil de prévention et de surveillance, essentiel pour protéger la santé respiratoire des salariés exposés à des risques professionnels.

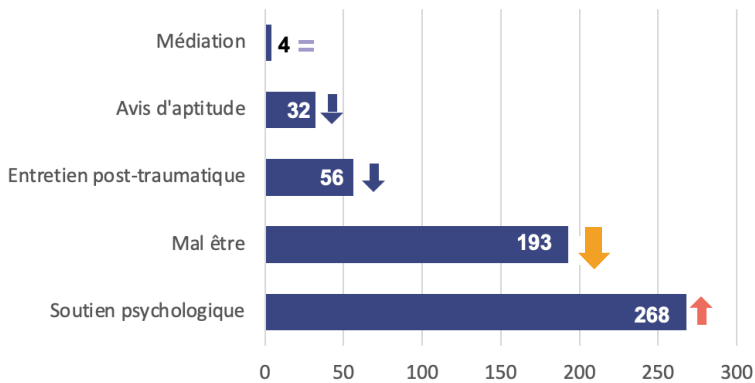
#### FACTURATION DES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

Les médecins du travail peuvent prescrire des examens complémentaires (analyses sanguines, bilans cardiologiques, neurologiques, dermatologiques ...) afin d'assurer le suivi des salariés ou évaluer leur exposition à des risques professionnels. La prise en charge financière de ces examens varie en fonction de leur nature et de leur objectif.

Compte tenu du volume d'examens prescrits, il est apparu nécessaire de revoir ces règles et de redéfinir un cadre clair. Un groupe de travail réunissant des médecins du travail, un juriste, un comptable et la direction, a ainsi élaboré un tableau récapitulatif servant de référence lorsque ces questions se posent. Par ailleurs, les ordonnances médicales ont été mises à jour en conséquence dans le logiciel métier.

## LES ORIENTATIONS INTERNES

### ➤ ENTRETIENS INDIVIDUELS AVEC DES PSYCHOSOCIOLOGUES



Motifs d'orientation des entretiens individuels 2025



### ➤ DES CONCLUSIONS POUR ACCOMPAGNER LE SALARIÉ

Les entretiens sont centrés sur l'analyse du travail et le vécu du travail.

La souffrance exprimée fait souvent écho à un manque de reconnaissance, une surcharge de travail, des conflits de valeur, une désorganisation du travail, une dénonciation de harcèlement moral ou sexuel, un épuisement moral et psychologique.

Les entretiens sont souvent liés à :

- des changements dans l'entreprise (contexte socio-économique, fusion, rachat...);
- des conflits de personnes ;
- une résistance au stress contenue depuis de longs mois.

Les entretiens se concluent par :

- une nécessité de soins identifiée pour 33 % des personnes rencontrées (soit une baisse de 1 % par rapport à 2024), avec davantage de situations secondaires que tertiaires. Il s'agit le plus souvent de conseils de prise en charge et d'orientations complémentaires ;
- 37 % trouvent des possibilités d'agir sur leur situation (+4 % par rapport à 2024) ;
- 3 % des situations amènent une action en entreprise de la part d'un psychosociologue (régulation) avec accord du médecin du travail.

## ZOOM

### SUR LE SUIVI DES INTÉRIMAIRES

En 2025, MIST Normandie a suivi 1 804 salariés intérimaires. Les agences de l'Orne comptent plus de salariés intérimaires.

Ainsi, 64 % des salariés suivis par MIST Normandie sont ornaïs.

Les secteurs comptant le plus d'intérimaires suivis par MIST sont :

- Dans l'Orne : Alençon, Argentan, L'Aigle, Bellême et Mortagne-au-Perche. Avec 1093 salariés suivis par secteurs annuellement.
- Dans le Calvados : Nonant, Pont-L'évêque, Villers Bocage et Banneville-la-Campagne, avec 615 salariés en intérim suivis par secteur annuellement.

Le service a souhaité porter une attention particulière aux salariés intérimaires, un public fortement exposé à des risques professionnels et souvent confronté à des situations de précarité.

Dans cette perspective un groupe de travail dédié a été constitué en juin 2025 afin d'améliorer l'organisation et la qualité du suivi de ces travailleurs.

Travaux menés en 2025 :

- Réalisation d'un état des lieux des entreprises temporaires, des intérimaires suivis, ainsi que des modalités d'inscription et de prise en charge,
- Étude des textes et des documents officiels avec échanges avec d'autres SPSTI,
- Rencontres avec 7 agences d'intérim de différents secteurs géographiques pour connaître leur attentes, besoins et difficultés et d'identifier les leviers permettant d'optimiser le suivi de santé des intérimaires,
- Mise en place d'une convention avec le fond d'action sociale du travail temporaire pour faciliter la prise en charge des situations individuelles complexes,
- Proposition d'organisation de visites médicales et des entretiens infirmiers par secteur.

Les travaux se poursuivront en 2026., notamment avec la création de supports dédiés, dont une plaquette à destination des salariés intérimaires et une à destination des entreprises de travail temporaire.

CHIFFRES CLÉS

55

adhérents employeurs  
d'intérimaires

1 804

rendez-vous programmés  
pour les salariés  
intérimaires facturés

+29% ↑ 1708

rendez-vous honorés

96%

absences non excusées  
facturées

(Chiffres 2025)



par rapport  
à 2024

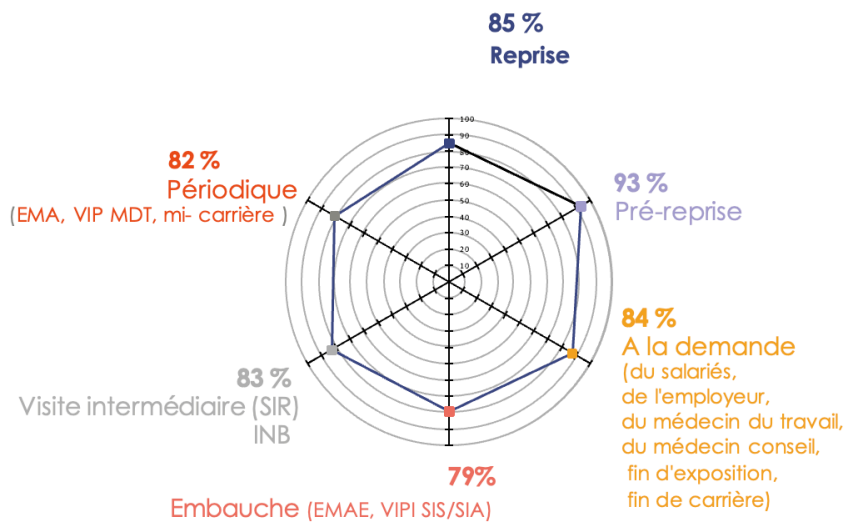
Secteurs	Nombre d'adhérents	Rendez-vous honorés	Absences
Alençon	12	452	8
Argentan	6	260	9
Banneville-la-Campagne	1	12	0
Bellême	4	124	7
L'Aigle	5	156	4
Mortagne-au-Perche	3	101	1
Nonant	9	320	25
Pont l'évêque	10	218	31
Villers Bocage	5	65	11
<b>Totaux</b>	<b>55</b>	<b>1 708</b>	<b>96</b>

## LES ABSENCES AUX RENDEZ-VOUS DE SANTÉ

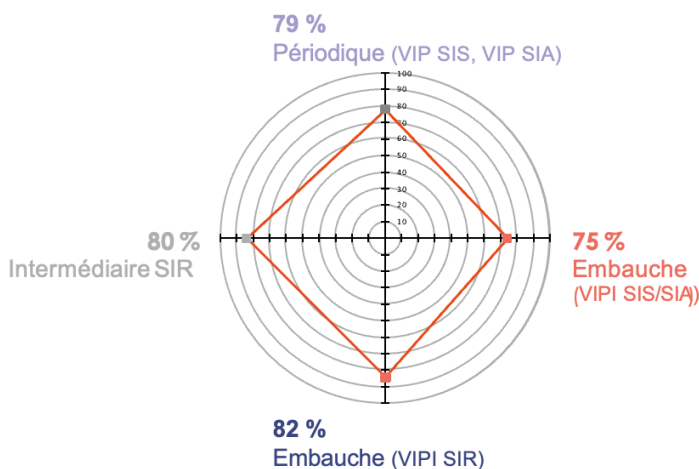
L'absentéisme des salariés convoqués pour une visite de suivi individuel de santé fait perdre un temps médical important.

Les rendez-vous non honorés, tout comme ceux annulés trop tardivement (14 % annulés dans les 48h précédant le rendez-vous), ne permettent pas de faire bénéficier un autre salarié de ce temps médical perdu.

Les visites d'embauche, qui représentent la proportion la plus importante de l'ensemble des visites réalisées au cours de l'année 2025 (41 %), sont aussi les plus impactées par l'absentéisme. Inversement, les visites à la demande, sont très majoritairement honorées.



Répartition des visites **médecin** honorées en 2025 (% de fréquentation)



Répartition des visites **IDEST** honorées en 2025 (% de fréquentation)

CHIFFRES CLÉS

↑ 59 493

salariés convoqués

↑ 48 420

rendez-vous honorés

↑ 11 073

absences dont :

↑ 8 207

absences excusées dans les 48h et

↑ 2 866

absences non excusées dans les 48h

84,5%

des rendez-vous médecin sont honorés

76,5%

des rendez-vous IDEST sont honorés

(Chiffres 2025)



par rapport à 2024

## ► NOTRE PLAN D' ACTIONS POUR LUTTER CONTRE L' ABSENTÉISME

### PRENDRE EN COMPTE LES CONTRAINTES DES ADHÉRENTS

Les secrétaires ainsi que l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire renseignent dans le dossier de l'adhérent les contraintes de convocations connues, via des consignes formalisées. Celles-ci sont validées par les professionnels de santé, et mises à disposition de l'ensemble du secrétariat afin de garantir la continuité de l'activité en cas d'absence.

### MIEUX CIBLER LA COMMUNICATION LORS DES CONVOCATIONS

Le secrétariat de chaque équipe s'assure que les convocations envoyées par mail soient bien délivrées.

Chaque secrétaire est affiliée à une équipe fixe, ce qui permet à l'adhérent de nouer une relation de proximité, et à la secrétaire de connaître les attentes des adhérents de son secteur et les interlocuteurs, tout en mettant la base administrative à jour.

Chaque envoi de convocation est lié à un courrier d'accompagnement rappelant les modalités de facturation des absences si elles ne sont pas excusées dans les 48 heures précédant le rendez-vous.

### SENSIBILISER À LA PERTE DE CHANCE

Pour toute absence non excusée, un courrier est adressé à l'adhérent pour l'informer de l'application d'une pénalité financière forfaitaire. Le secrétariat lui précise qu'un nouveau créneau sera proposé dès que possible. Par ailleurs, une communication est prévue en 2026, pour sensibiliser nos adhérents sur l'impact réel de l'absentéisme sur la perte de créneaux.

### REEMPLACER LES SALARIÉS ABSENTS

Le pôle secrétariat met tout en œuvre pour pourvoir les créneaux de visites libérés, notamment lorsque les annulation 48 heures à l'avance. L'objectif est de garantir l'occupation complète de ces créneaux.

### PÉNALISER LES ABSENTS

Toute absence non excusée dans les 48 heures ouvrées précédant le rendez-vous fait l'objet de la facturation d'une pénalité de 80 €, afin de réduire le temps médical perdu et limiter la perte de chance pour les salariés.

### RELANCER LES ADHÉRENTS

La systématisation de l'envoi en double des convocations à une semaine d'intervalle (envoi des convocations 15 jours avant le RDV avec accusé de lecture et relance à J-5 jours) a permis de diminuer le nombre de rendez-vous non honorés

### RELATION ADHÉRENTS

Pour chaque réclamation des adhérents, le service Relation Adhérents rappelle le nombre de créneaux proposés à l'adhérent concerné et ceux qui ont été honorés pour sensibiliser à la perte de chances envers les autres salariés

**ZOOM****SUR LE SUIVI DES SAISONNIERS**

Depuis 2015, MIST Normandie assure le suivi des salariés saisonniers, au cours du printemps et de l'été, par la mise en place d'actions de sensibilisation collectives en ligne (et plus ponctuellement en présentiel). Les salariés bénéficient d'une action de sensibilisation abordant les risques professionnels et sont informés des services qui leurs sont mis à disposition par MIST Normandie.

**3 251 SALARIÉS DÉCLARÉS CELA CORRESPOND À LA MOITIÉ**

**D'UN EFFECTIF MÉDECIN À TEMPS PLEIN**

Cette année, le nombre de salariés saisonniers déclarés est en baisse. L'activité saisonnière concerne principalement les secteurs de l'hôtellerie, de l'animation, des loisirs et de la culture. Les secteurs les plus concernés sont ceux qui suivent le littoral de Deauville au Bessin : Pont l'Evêque, Banneville-la-campagne, Hérouville-Saint-Clair et Nonant. Par ailleurs une meilleure connaissance par les adhérents de l'offre dédiée aux travailleurs saisonniers, contribue à améliorer la qualité des déclarations.

**DOUBLER LA PART DES SAISONNIERS CONVOQUÉS ET SUIVIS**

**GRÂCE À UN SERVICE EN LIGNE TOUTE L'ANNÉE**

En 2025, 89 % des salariés saisonniers déclarés sont convoqués.

Les actions de sensibilisation collectives, majoritairement en ligne, sont organisées tout au long de l'année. Elles répondent, ainsi, à la demande en offrant plus de flexibilité horaire et moins de déplacements.

Le suivi des salariés saisonniers relève du droit commun, soit un suivi tous les 5 ans pour les SIS, 3 ans pour les SIA, 2 ans pour les SIR. Toutefois, les salariés relevant d'un suivi SIR dont le contrat est supérieur à 45 jours bénéficient d'une visite médicale individuelle avec le médecin du travail.

**80% DES PARTICIPANTS SATISFAITS**

63 % des participants ont répondu au questionnaire de satisfaction.

Les principales remarques portent sur la forme de cette solution collective, sa durée ainsi que la pertinence du ciblage des risques au regard des secteurs d'activité. En ligne et plus flexible avec une amplitude horaire élargie, cette première approche permet également d'informer les salariés de la possibilité de solliciter à tout moment un rendez-vous à la demande avec leur médecin du travail.



### DÉFINITION DU TRAVAIL POUR MOTIF SAISONNIER

Le CDD saisonnier repose sur l'accroissement régulier, prévisible et cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

La durée du contrat ne doit pas excéder 8 mois (art.L1242-2 du Code du Travail).

Besoins se répétant chaque année, à des dates à peu près fixes

Augmentation temporaire et saisonnière de l'activité

### EMPLOI D'UN SALARIÉ SAISONNIER

Indépendant de la volonté de l'employeur

Tâches spécifiques et propres à la saison

CHIFFRES CLÉS

### Salariés saisonniers MIST Normandie en 2025

-14% ↓ **3 251**

salariés saisonniers  
déclarés

+22% ↑ **2 878**

salariés saisonniers  
convoqués

+29% ↑ **1 379**

salariés saisonniers  
suivis

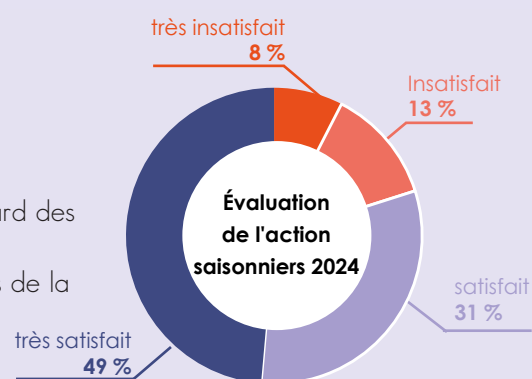
+58% ↑ **81**

actions de sensibilisation

(Chiffres 2025)



par rapport  
à 2024





## LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les actions sur le milieu de travail sont effectuées par l'équipe pluridisciplinaire affectée à l'entreprise adhérente. Ces actions s'inscrivent dans les missions générales de MIST Normandie.

*Conduire des actions de santé au travail  
dans le but de préserver la santé  
physique et mentale des travailleurs  
tout au long de leur parcours professionnel.*

Article L. 4622-2 du Code du travail

## *9 principes de prévention*

- 1 **ÉVITER LES RISQUES, C'EST SUPPRIMER LE DANGER OU L'EXPOSITION AU DANGER**
- 2 **ÉVALUER LES RISQUES**
- 3 **COMBATTRE LES RISQUES À LA SOURCE**
- 4 **ADAPTER LE TRAVAIL À L'HOMME**
- 5 **TENIR COMPTE DE L'ÉVOLUTION DE LA TECHNIQUE**
- 6 **REPLACER CE QUI EST DANGEREUX PAR CE QUI L'EST MOINS**
- 7 **PLANIFIER LA PRÉVENTION**
- 8 **DONNER LA PRIORITÉ AUX MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE**
- 9 **DONNER LES INSTRUCTIONS APPROPRIÉES ET COMPRÉHENSIBLES AUX SALARIÉS**

**9 579**

Actions en Milieu de  
Travail (AMT)  
enregistrées

**4 303**

adhérents bénéficiaires  
d'au moins 1 AMT

(Chiffres 2025)

CHIFFRES CLÉS

1 AMT correspond à 1 ou  
plusieurs rendez-vous

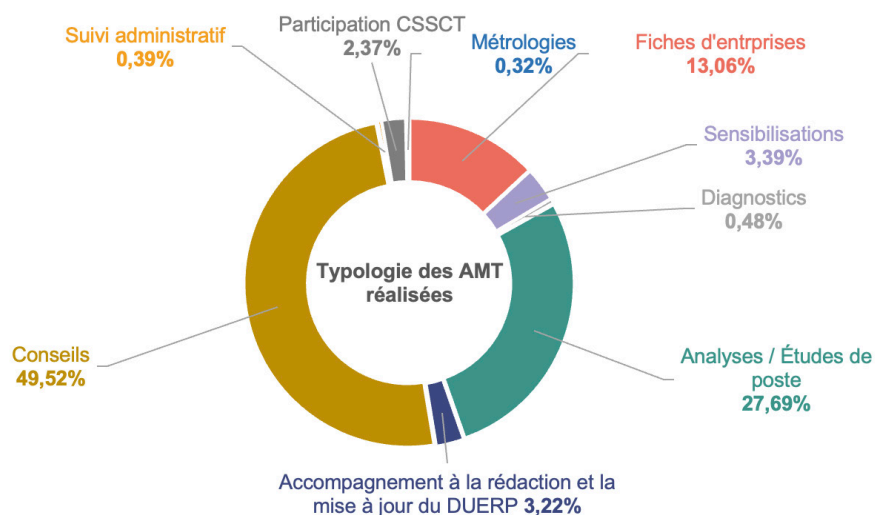
## ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL (AMT)

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

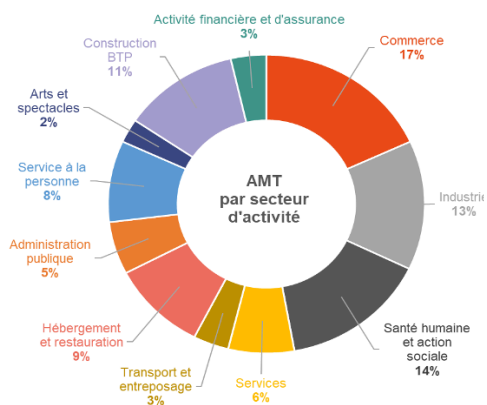
Pour rappel, le décret 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, invite les SPSTI à mettre en place une offre socle. Celle-ci implique des actions en milieu de travail telles que :

- la création et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- l'accompagnement dans l'évaluation des risques professionnels, dans la rédaction et la finalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- le conseil aux entreprises dans l'élaboration d'un plan d'actions de prévention.

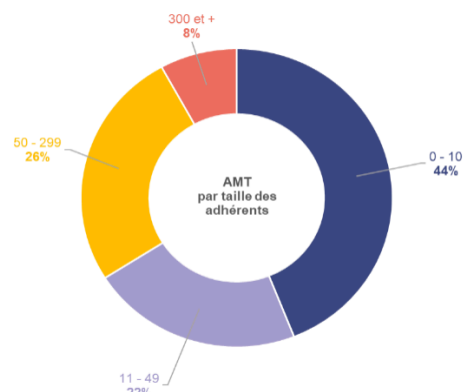
## ➤ RÉPARTITION DES AMT



## ➤ POUR QUELS ADHÉRENTS ?



Nos équipes interviennent dans tous les secteurs d'activité, principalement pour l'hébergement/ restauration et le Commerce.



66 % de nos AMT concernent les adhérents de moins de 50 salariés dont 44 % de moins de 10 salariés.

## ZOOM

### SUR LA FICHE D'ENTREPRISE

Le nombre de fiches d'entreprise réalisées en 2025 est en augmentation de 3 % par rapport à l'année précédente. Le service a dépassé son objectif qui était de 2,5 % permettant ainsi de passer d'un taux de couverture de 59 % (en 2024) à 62 % en 2025).

CHIFFRES CLÉS

↑ 1 193

Fiches d'entreprise créées et mises à jour

↑ 869

créations

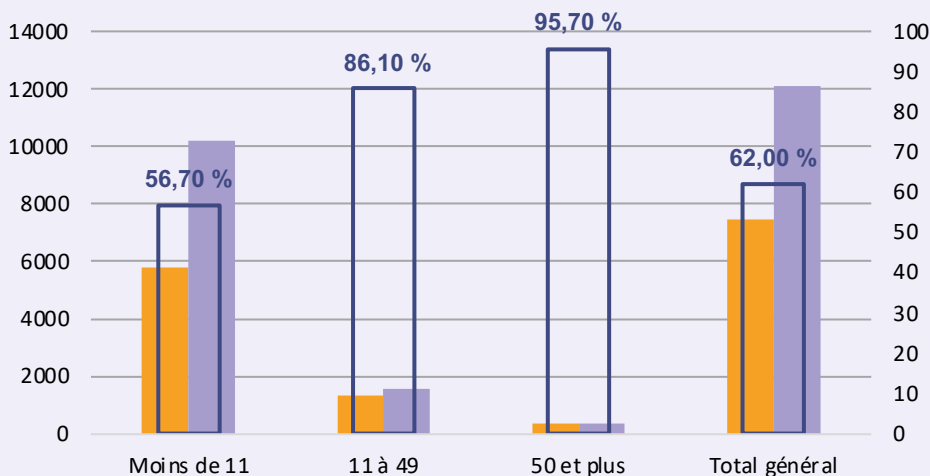
(dont 476 nouveaux adhérents)

↑ 321

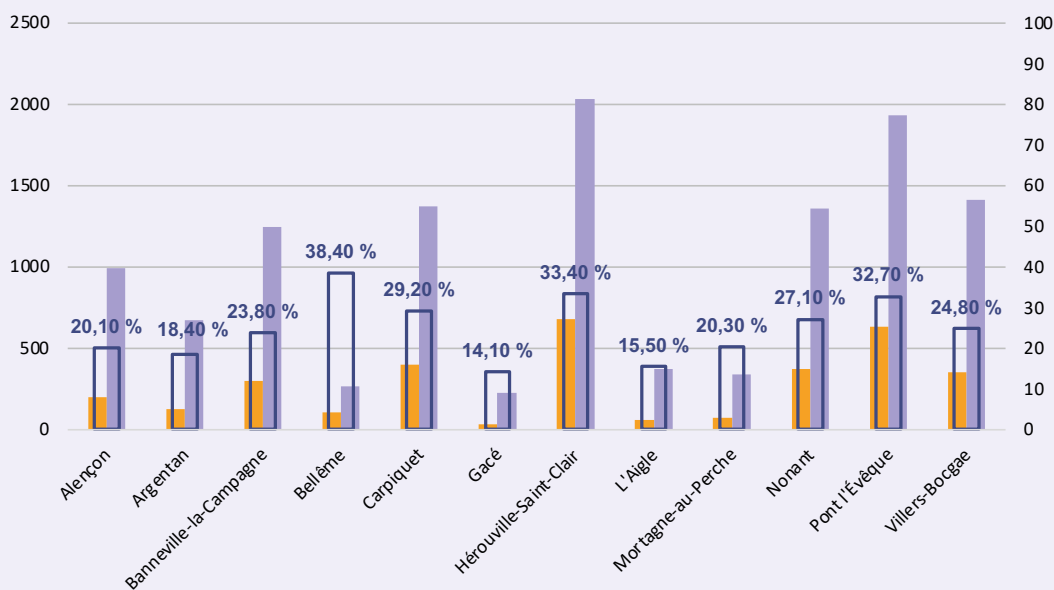
mises à jour

(Chiffres 2025)

↑ ↓ = par rapport à 2024



Taux de couverture en fiche d'entreprise des adhérents MIST Normandie par taille d'entreprise



Taux de couverture en fiche d'entreprise des adhérents MIST Normandie de - de 4 ans par secteur

## TYPOLOGIE DES AMT

### 1 964 ÉTUDES ET ANALYSES DE POSTES

Adhérents concernés : 988

L'étude d'un poste de travail permet au médecin du travail d'évaluer la compatibilité d'un poste avec sa tenue par un travailleur. Elle repose sur l'analyse des conditions de travail ainsi que des contraintes auxquelles le travailleur peut être exposé.

Elle permet de :

- conseiller l'employeur pour l'aménagement du poste de travail ;
- conseiller le salarié sur les mesures de prévention à respecter à son poste de travail pour préserver sa santé ;
- actualiser les connaissances du médecin du travail sur les risques professionnels auxquels le salarié est exposé dans le but d'émettre un avis.

### 1 193 FICHES D'ENTREPRISE CRÉÉES ET MISES À JOUR

Adhérents concernés : 1 193

La fiche d'entreprise est un document réglementaire élaboré en collaboration avec l'employeur, par l'équipe pluridisciplinaire et coordonné par le médecin du travail.

Elle permet de repérer les risques professionnels, leurs conséquences sur la santé des salariés, d'apporter des conseils et de proposer des actions de prévention à l'adhérent.

Elle constitue une base solide pour élaborer le DUERP.

### 253

### ACCOMPAGNEMENTS AU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Adhérents concernés : 246

Le DUERP vise à évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il relève de la responsabilité de l'employeur et prend en compte la nature des activités de l'établissement.

Toute entreprise, employant au moins un salarié, doit disposer d'un DUERP recensant l'ensemble des risques professionnels et garantissant la traçabilité collective des expositions.

Il constitue également un outil de référence pour l'élaboration d'un plan de prévention des risques.

MIST Normandie accompagne les employeurs pour sa réalisation et sa mise à jour obligatoire chaque année à partir de 11 salariés.

### 310 SENSIBILISATIONS

Adhérents concernés : 207

Les sensibilisations regroupent l'animation de campagnes d'informations et de sensibilisations aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle. Elles peuvent concerner les risques rencontrés ou la prévention de la désinsertion professionnelle.

**3 708** CONSEILS

Adhérents concernés : 1 479

Les conseils s'adressent aux employeurs, travailleurs, représentants du personnel et des services sociaux. Ils portent notamment sur :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail ;
- la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances ;
- la construction, les aménagements nouveaux ou les modifications apportées aux équipements etc.

**217** PARTICIPATIONS AUX CSE/CSSCT

Adhérents concernés : 130

Toutes les entreprises ayant un CSE (Comité Social et Économique) ou une CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) peuvent faire participer leur SPSTI à ces réunions afin d'intervenir sur les sujets touchant aux conditions de travail et aux actions de prévention en matière de santé et de sécurité.

**36** DIAGNOSTICS

Adhérents concernés : 34

Les diagnostics sont réalisés par les équipes du médecin du travail comme préalable à ses préconisations.

**29** MÉTROLOGIE

Adhérents concernés : 26

La métrologie permet de mesurer et d'évaluer les expositions des travailleurs à différents risques (bruit, lumière, poussière...). L'objectif est d'améliorer les conditions de travail en mettant en place des actions de prévention, notamment par le choix d'équipements de protection collective (EPC) ou individuelle (EPI).

## ZOOM

### SUR LES SENSIBILISATIONS COLLECTIVES

#### LES RENCONTRES DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Depuis une dizaine d'années, les Rencontres Santé Travail sensibilisent les employeurs, les délégués et les représentants du personnel aux risques professionnels. Les participants acquièrent et échangent des connaissances nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une démarche de prévention santé/travail.

Les rencontres de la santé travail c'est :

- 15 thèmes ;
- Des rencontres uniquement en présentiel sur les différentes MIST ;
- Des thèmes proposés en replay pour ceux qui ne peuvent se déplacer (45 visionnages, 18 en 2024)
- Une animation de spécialistes : des préventeurs spécialisés, des préventeurs, CST, IDEST ;
- Une information diffusée à tous les adhérents par mail et par nos équipes sur le terrain ;
- Des thèmes en lien avec l'actualité (semaine du handicap, octobre rose, semaine des RST Présanse).

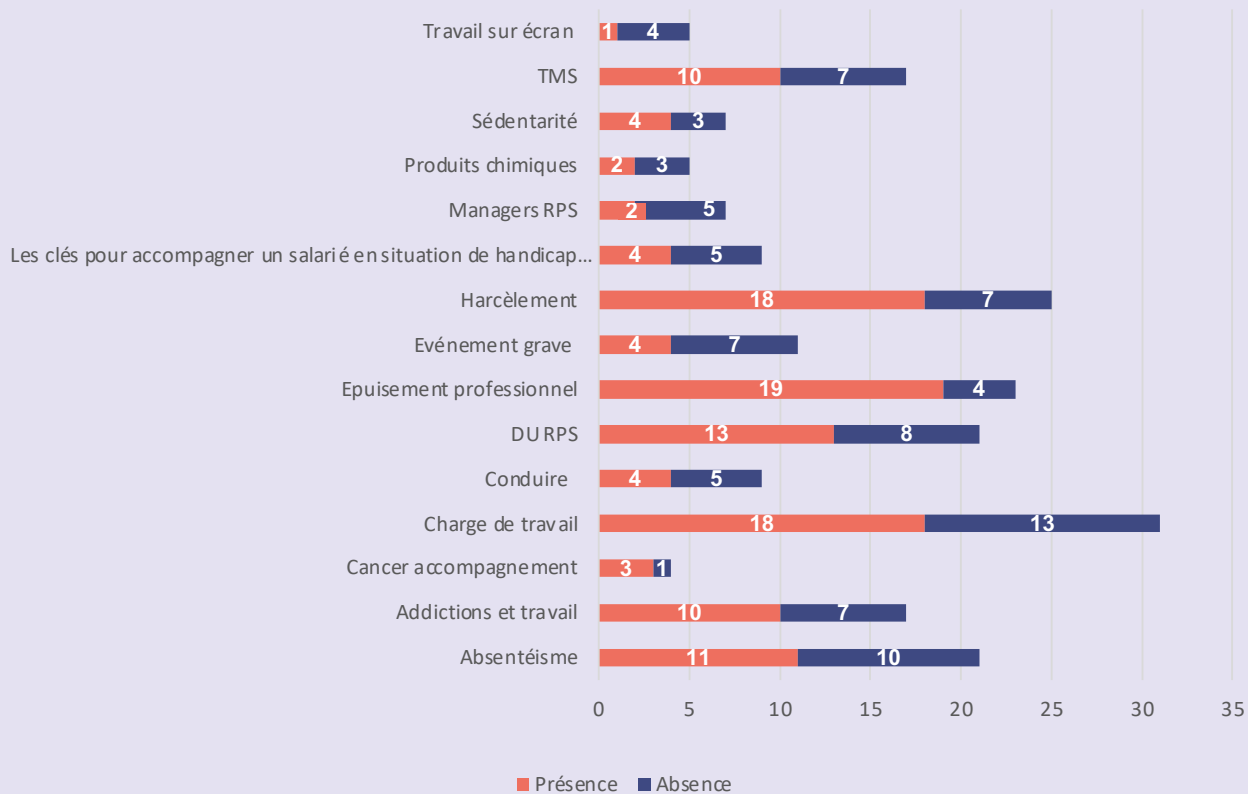
#### UN OUTIL DE SENSIBILISATION DE QUALITÉ

- une réponse aux besoins des adhérents ;
- des thèmes plus mobilisateurs (Charge de travail, Harcèlement, Epuisement professionnel) ;
- 2025 une année tournée vers une animation plus dynamique ;
- 98 % de satisfaction des participants sur le contenu (clair, complet, répondant aux attentes).

**CHIFFRES CLÉS**

- +28% ↑ **50** sessions programmées
- = **15** thèmes de santé travail
- +26% ↑ **246** adhérents inscrits
- 8% ↓ **50%** participation (Chiffres 2025)

↑ ↓ = par rapport à 2024



Fréquentation des RST en 2025

15 THÈMES

- L'**absentéisme** : les clés pour agir et accompagner ;
- Démarche de prévention des **Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)** : identifier, analyser et améliorer les situations de travail ;
- Le **harcèlement au travail** : repérer et agir ;
- Les **managers et les risques psychosociaux** : entre prévention et exposition ;
- Établir et/ou mettre à jour son **DUERP** incluant les RPS ;
- Prévenir et faire face à un **événement grave** au travail ;
- La prévention de l'**épuisement professionnel** : de l'individu à l'organisation de travail ;
- La prévention des risques liés au **travail sur écran** : contraintes et solutions ;
- Établir son **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** ;
- Vous êtes exposés à des **produits chimiques** ? Vous êtes concernés par la prévention ;
- Agents de maintenance, dentistes, maçons, peintres : tous concernés par la **silice** ;
- **Alcool, substances psychoactives et travail** ;
- La **charge de travail** : comment s'en saisir pour prévenir les risques psychosociaux ?
- La **sédentarité** au travail : une menace sous-estimée pour notre santé ;
- **Conduire pour le travail** : organisation de la prévention.

**LES RENCONTRES DE LA SANTÉ AU TRAVAIL 2025**  
du 6 mars au 9 décembre 2025  
en présentiel dans nos MIST du Calvados et de l'Orne de 9h à 11h  
Inscription gratuite et incluse dans votre adhésion  
Nombre de places limitées !

Rencontres réservées aux adhérents MIST Normandie et destinées aux employeurs, encadrants, membres de CSE, préventeurs, représentants du personnel et responsables HSE.

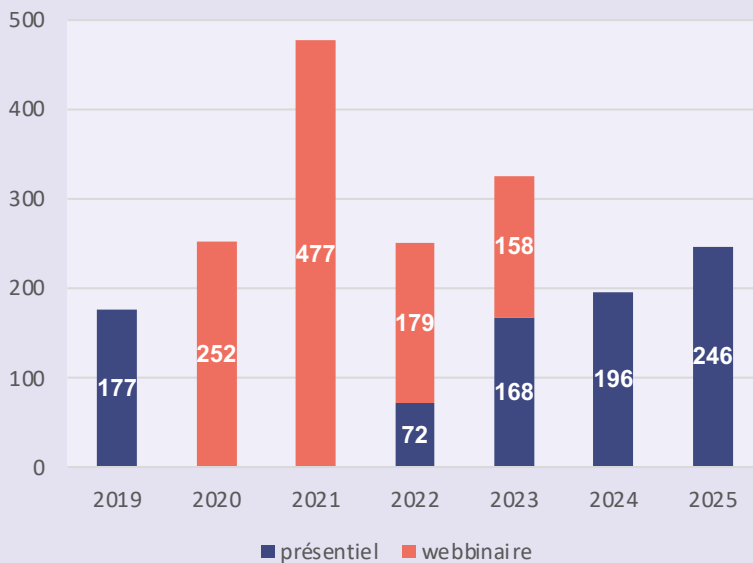
<p><b>Absentéisme</b></p> <p>Les clés pour agir et accompagner</p> <p>mardi 11 mars MIST Argentan mardi 15 avril MIST Alençon jeudi 5 juin MIST L'Aigle* vendredi 20 juin MIST Hérouville St-Clair mardi 23 sept. MIST Argentan mardi 2 déc. MIST L'Aigle*</p>	<p><b>Alcool</b></p> <p>Travail et addiction (alcool, cannabis, autres) : Que peut faire l'employeur ?</p> <p>vendredi 4 avril MIST Carpiquet vendredi 10 oct. MIST Argentan</p>	<p><b>Charge de travail</b></p> <p>La charge de travail : comment s'en saisir pour prévenir les Risques Psychosociaux (RPS)</p> <p>Vendredi 28 mars MIST Hérouville St-Clair jeudi 12 juin MIST L'Aigle* mardi 25 nov. MIST Alençon* mardi 9 déc. MIST Hérouville St-Clair</p>
<p><b>Conduire pour le travail</b></p> <p>Conduire pour le travail : organisation de la prévention</p> <p>mardi 29 avril MIST Argentan* vendredi 6 juin MIST Hérouville St-Clair mardi 14 oct. MIST L'Aigle* vendredi 17 oct. MIST Pont l'Évêque jeudi 4 déc. MIST Alençon*</p>	<p><b>DUERP</b></p> <p>Établir son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)</p> <p>mardi 18 mars MIST Argentan* jeudi 19 juin MIST Alençon* mardi 23 sept. MIST L'Aigle* jeudi 13 nov. MIST Alençon*</p>	<p><b>Épuisement professionnel</b></p> <p>La prévention de l'épuisement professionnel : de l'individu à l'organisation du travail</p> <p>mercredi 2 avril MIST Hérouville St-Clair mercredi 19 nov. MIST Hérouville St-Clair jeudi 27 nov. MIST Alençon</p>
<p><b>Événement grave</b></p> <p>Prévenir et faire face à un événement grave au travail</p> <p>vendredi 7 mars MIST Hérouville St-Clair mercredi 10 sept. MIST Hérouville St-Clair jeudi 2 oct. MIST Alençon</p>	<p><b>Harcèlement</b></p> <p>Le harcèlement au travail : repérer et agir</p> <p>Vendredi 18 avril MIST Hérouville St-Clair lundi 28 avril MIST Alençon vendredi 7 nov. MIST Hérouville St-Clair</p>	<p><b>Managers et RPS</b></p> <p>Les managers et les RPS : entre prévention et exposition</p> <p>mardi 25 mars MIST Alençon mardi 27 mai MIST Hérouville St-Clair jeudi 6 nov. MIST Hérouville St-Clair</p>
<p><b>Produits chimiques</b></p> <p>Vous êtes exposés à des produits chimiques ? Vous êtes concernés par la prévention</p> <p>mercredi 19 mars MIST Hérouville St-Clair lundi 22 sept. MIST L'Aigle*</p>	<p><b>DUERP incluant les RPS</b></p> <p>Établir et/ou mettre à jour son DUERP incluant les RPS</p> <p>jeudi 27 mars MIST Carpiquet mercredi 4 juin MIST Pont l'Évêque jeudi 18 sept. MIST Nonant mercredi 26 nov. MIST Villers Bocage</p>	<p><b>Sédentarité</b></p> <p>La sédentarité au travail : une menace sous-estimée pour notre santé</p> <p>vendredi 16 mai MIST Hérouville St-Clair mardi 25 nov. MIST Hérouville St-Clair</p>
<p><b>Silice</b></p> <p>Agent de maintenance, dentiste, maçon, peintre etc. : tous concernés par la silice</p> <p>mercredi 9 avril MIST Hérouville St-Clair vendredi 10 oct. MIST L'Aigle*</p>	<p><b>Travail sur écran</b></p> <p>La prévention des risques liés au travail sur écran : contraintes et solutions</p> <p>mardi 8 avril MIST Villers Bocage jeudi 25 sept. MIST Alençon* jeudi 4 déc. MIST Bonneville</p>	<p><b>TMS</b></p> <p>Démarche de prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) : identifier, analyser &amp; améliorer les situations de travail</p> <p>jeudi 17 avril MIST Argentan* jeudi 22 mai MIST Nonant jeudi 16 oct. MIST Alençon* jeudi 23 oct. MIST Hérouville St-Clair</p>

Plus d'informations et inscriptions : [www.mist-normandie.fr](http://www.mist-normandie.fr)

\* 9h30-11h30

OBJECTIFS POUR 2026

- Augmenter le taux de participation ;
- Faire du lien avec la gestion des ressources internes ;
- Proposer un nouveau thème « Usure professionnelle » ;
- Revoir la communication pour mieux toucher nos adhérents ;
- Intégrer le service « Prévention interne » dans certaines RST.



Évolution de la participation aux RST sur 7 ans

## AMT : INTERVENIR AUPRÈS DE CHAQUE ADHÉRENT AU MOINS TOUS LES 4 ANS

L'offre socle initiée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 «santé au travail», invite les SPSTI à réaliser tous les 4 ans :

- une action de prévention primaire, c'est-à-dire une action de prévention avant que le travail n'ait impacté la santé des travailleurs ;
- la création ou la mise à jour de la fiche d'entreprise.

### ➤ ACTIONS DE PRÉVENTION PRIMAIRE DE MOINS DE 4 ANS

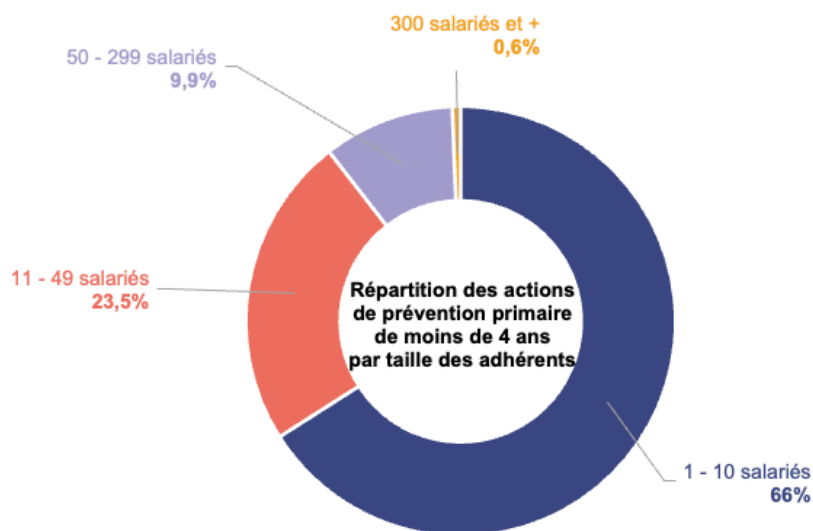
Entre 2021 et 2025, 4 760 adhérents ont bénéficié d'une action de prévention primaire sur les quatre dernières années soit un peu plus que 39 % de nos entreprises adhérentes.

CHIFFRES CLÉS

**4 760**

adhérents bénéficiaires  
d'une action de  
prévention primaire

(Chiffres 2025)



### ➤ FICHES D'ENTREPRISE DE MOINS DE 4 ANS

MIST Normandie a continué, en 2025, la mise à jour des fiches d'entreprise ce qui a permis d'augmenter le taux de couverture des adhérents en fiches d'entreprise de moins de 4 ans de 22,5 % à 26,7 %. La politique du service porte avant tout sur les nouveaux adhérents : 100 % des nouveaux adhérents ont été contactés par nos conseillers en santé au travail et leur première action est de réaliser la fiche d'entreprise..

CHIFFRES CLÉS

↑ **26,70%**

taux de fiche d'entreprise  
de moins de 4 ans

38 189 salariés couverts

(Chiffres 2025)

↑ ↓ = par rapport à 2024

Ainsi, en 2025, 476 fiches d'entreprises ont été réalisées au cours de la première année d'adhésion, soit 61% des nouveaux adhérents

➤ LE SERVICE DE PRÉVENTION SPÉCIALISÉ

**PSYCHOSOCIOLOGUE**

Il intervient sur la diminution des contraintes d'ordre psychologique et organisationnelle subies par les salariés des entreprises adhérentes en collaboration avec le médecin du travail.

**CONSEILLER SOCIAL DU TRAVAIL**

En appui au médecin du travail, il accompagne et assure le suivi des salariés en risque de perte d'emploi du fait de leur situation santé/travail ainsi que les entreprises adhérentes en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. En partenariat avec les acteurs du maintien en emploi, il participe activement à la mise en oeuvre d'actions pour favoriser le maintien en emploi ou la reconversion professionnelle.

**TOXICOLOGUE**

Il réalise des diagnostics de risques chimiques et intervient dans les entreprises adhérentes en collaboration avec le médecin du travail.

**ERGONOME**

Il intervient, en collaboration avec le médecin du travail, sur des démarches ergonomiques et analyse des situations de travail collectives et individuelles (diagnostic TMS, changements organisationnels, maintien en emploi, sensibilisation, conception).

**ASSISTANT ADMINISTRATIF DU SERVICE PRÉVENTION SPÉCIALISÉ**

Il collabore avec la responsable de service et gère des dossiers administratifs. Il est un relai pour chaque métier, aussi bien au sein de MIST Normandie qu'à l'externe et contribue à la réalisation des bilans d'activité de salariés.

**TECHNICIEN DU SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL**

Il accompagne les salariés en fort risque d'inaptitude sans maintien dans l'entreprise. Il suit et actualise les dossiers orientés directement par les médecins du travail vers les partenaires (CARSAT, CAP EMPLOI).

**CHIFFRES CLÉS**

**282**  
AMT réalisées

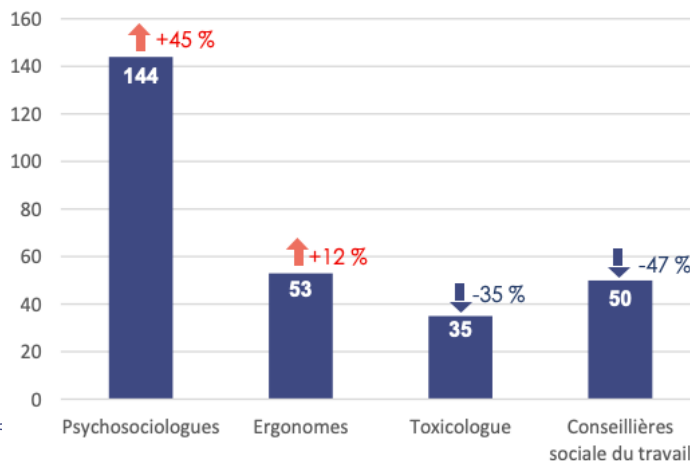
4 spécialités :  
psychosociologues  
conseillers sociaux du travail  
toxicologue  
ergonomes

**LES AMT RÉALISÉES PAR LE SERVICE DE PRÉVENTION SPÉCIALISÉ**



Malgré le constat d'une baisse d'ETP effectif sur 2025 (sauf concernant le poste de toxicologue) l'équipe a maintenue un fort niveau d'activité.

Il est à noter l'augmentation des conseils internes aux équipes pluridisciplinaires (activité non qualifiée ici).



↑ par rapport à 2024   ↓ par rapport à 2024   ▬ par rappt à 2024

Répartition des 282 AMT du service spécialisé

## ► les CELLULES SPÉCIALISÉES

Pour renforcer les compétences des équipes pluridisciplinaires, MIST Normandie a mis en place des cellules spécialisées.

Elles conseillent et fournissent les équipes. Elles sont au nombre de 4 :

- prévention des risques liés à l'activité physique ;
- prévention des rayonnements ionisants ;
- prévention des risques routiers ;
- réforme traitant de la mise en conformité des évolutions réglementaires.

### PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE - PRAP

#### ÉQUIPE PROJET

La cellule PRAP est coordonnée par un préventeur et une ergonome.

#### OBJECTIFS

Accompagner et fournir des outils aux équipes pluridisciplinaires dans la prévention des risques liés à l'activité physique.

#### BILAN ET ACTIVITÉS 2025

- 5 demi-journées de réunions collectives ;
- 1 membre formé et certifié « Formateur PRAP 2S ALM» ;
- 1 présentation interne : REP en mai 2025 ;
- 10 nouvelles demandes reçues pour la cellule PRAP en 2025 ;
  - 2 terminées ;
  - 4 annulées ;
  - 4 en cours.
- Travaux réalisés au sein de la cellule :
  - Créations d'affiches de communication interne ;
  - Création de kits de sensibilisation PRAP destinés aux employeurs ;
  - Création d'une sensibilisation TMS destinée aux équipes pluridisciplinaires ;
  - Présentation en REP ;
- Traitement des demandes et mise à jour de l'outil de suivi des demandes/actions ;
- Mise à jour de l'outil de recensement des organismes de formation extérieurs ;

#### PERSPECTIVES 2026

- Restructuration de la cellule PRAP (il n'y a plus qu'un membre référent / 4) ;
- Sensibilisation de salariés volontaires au sein des équipes pluridisciplinaires ;
- Rendre opérationnelle la cellule PRAP.

### PRÉVENTION DES RISQUES ROUTIERS

#### ÉQUIPE PROJET

Cellule risques routiers composée de deux Conseillers en Santé au Travail (CST), d'un préventeur et d'un IDEST.

#### OBJECTIFS

Accompagner et fournir des outils aux équipes pluridisciplinaires dans la prévention des risques routiers.

#### BILAN ET ACTIVITÉS 2025

- Nombre total d'adhérents rencontrés : 24 ;
- Nombres de sessions programmées et réalisées :
  - 1 session pour le 61 : 1 adhérent prévu en octobre 2025 (annulé - en attente de report pour 2026) ;
  - 16 sessions pour le 14 : 18 adhérents (plusieurs associations avec plusieurs adhérents : AAJB, UDAF, ADMR, APAJH).
- Rencontres Santé Travail (RST) :
  - Pour le 61 : 3 RST programmées et annulées faute d'inscrits = 3 adhérents (1 a bénéficié d'un retour en visio en janvier 2026) ;
  - Pour le 14 : 2 RST = 6 adhérents.
- Nombres de salariés sensibilisés :
  - Pour le 61 : 0 en 2025 ;
  - Pour le 14 : 182 salariés (dont 32 ADMR = 1 membre de la cellule et un membre de l'équipe du secteur).
- Autres travaux :
  - Préparation, organisation et « test » des sensibilisation « risque routier » pour l'ADMR ;
  - Participation au groupe de travail régional sur le risque routier, travail du support commun de présentation.

#### PERSPECTIVES 2026

- Pause de la cellule pour 2026 ; nouvelles missions pour les participants à la cellule ;
- Déploiement sur chaque équipe pluridisciplinaire des sensibilisations risque routier pour les ADMR du Calvados.

**PRÉVENTION DES RAYONNEMENTS IONISANTS****ÉQUIPE PROJET**

Cellule de radioprotection en présence de 3 médecins du travail et de 2 préventeurs.

**OBJECTIFS**

Accompagner et outiller les équipes pluridisciplinaires dans la prévention des risques liés aux rayonnements.

**BILAN ET ACTIVITÉS 2025**

- 4 demi-journées de travail en cellule complète ;
- 3 demi-journées de travail pour les préventeurs ;
- 2 demi-journées de travail pour les médecins ;
- 3 demi-journées de sensibilisation radon ;
- 2 demi-journées de préparation des réunions par membre ;
- Participation à la CMT d'octobre 2025 (nouvelle réglementation suivi individuel) ;
- Se rajoutent les temps de lecture de documents, de réponses aux sollicitations des équipes, ...

**Actions en interne :**

- Sensibilisation des équipes au risque radon : 3 sessions réalisées, médecins / IDEST / préventeurs + CST ;
- Poursuite de l'accompagnement du service pour mettre en place le nouveau suivi des travailleurs classés : définition de l'organisation, protocoles, sensibilisation des SMA (2 interventions lors de leurs réunions métier) ;
- A la demande du service, présentation de la cellule en REP (mai 2025) ;
- Réalisation de diagnostic PCR à la demande des médecins ou employeurs 4 diagnostics PCR avec en parallèle les 4 fiches entreprise.

**Formations des membres et participation à des groupes de travail en externe :**

- Journée AMTSN (1 jour ; octobre 2025) : 2 ;
- Formation radon SFRP (1 jour ; février 2025) : 1 ;
- Séminaire réseau CRP Grand-Ouest (2 jours ; juin 2025) : 5 ;
- Groupe PRST 4 Radon : 2 membres impliqués, 1 réunion en février 2025 (1/2 journée).

**PERSPECTIVES 2026**

- Besoin de formation pour un des préventeurs de la cellule ;
- Accompagnement de l'évaluation du risque radon au sein de MIST ;
- Mise en place du nouveau suivi individuel des travailleurs classés.

**REFORME - MISE EN CONFORMITÉ DES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES****ÉQUIPE PROJET**

Cellule Réforme coordonnée par la juriste. Elle se compose de l'ensemble de la direction, de la juriste, de l'ensemble des responsables métiers et d'au moins 2 médecins du travail.

**OBJECTIFS**

L'objectif de la cellule réforme est de partager une première lecture et l'analyse des textes réglementaires (décret, arrêté, lois) susceptibles d'impacter MIST Normandie afin de faciliter les travaux de la CMT dans l'émission de ses avis sur les différents sujets..

**BILAN ET ACTIVITÉS 2025**

- 6 réunions réparties sur l'année sur l'année glissante 2024-2025;
- mise en place et suivi des outils collaboratifs partagés avec la CMT ;
- classement des décrets sur le réseau ;
- fiche d'analyse réalisée pour les différents décrets ;
- tableau de suivi mis à jour ;
- présentation en CMT.

Décrets, lois, arrêtés	2024	2025	Total
Sortis	4	2	6
A traiter	0	0	0
En cours de traitement	0	0	0
Traité et prêt à être transmis à la CMT	4	2	6

**PERSPECTIVES 2026**

Poursuite de la démarche.



## LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle vise à maintenir l'employabilité tout au long du parcours professionnel. MIST Normandie joue un rôle majeur à vos côtés tant sur le repérage, les conseils de prévention ou l'accompagnement, que vous soyez travailleurs ou employeurs.

*Préserver, au cours de la vie professionnelle,  
un état de santé du travailleur  
compatible avec son maintien en emploi.*

Article L. 4622-2 du Code du travail

## UNE PRÉVENTION QUI D'ORGANISE

La prévention de la désinsertion professionnelle est un enjeu majeur de la santé au travail du fait du vieillissement de la population active, de l'allongement des carrières et de l'augmentation des maladies chroniques. Elle mobilise toutes les équipes pluridisciplinaires.

### ➤ LES CELLULES PDP INTÉGRÉES À CHAQUE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Chaque visite de suivi de santé est l'occasion d'évaluer la situation et de prodiguer des conseils sur la prévention de la désinsertion professionnelle. Les situations sont étudiées en réunion d'équipe pluridisciplinaire et le médecin du travail fait appel aux ressources (internes et/ou externes) à sa disposition pour répondre à la problématique repérée.

### ➤ LA CELLULE PDP DE COORDINATION

Elle est composée de 17 professionnels référents, répartis sur le Calvados et l'Orne, dont cinq médecins, deux IDEST, un préventeur, un ergonomiste, un psychosociologue, six personnes du service social du travail et un coordinateur.

Cette cellule a pour objectifs :

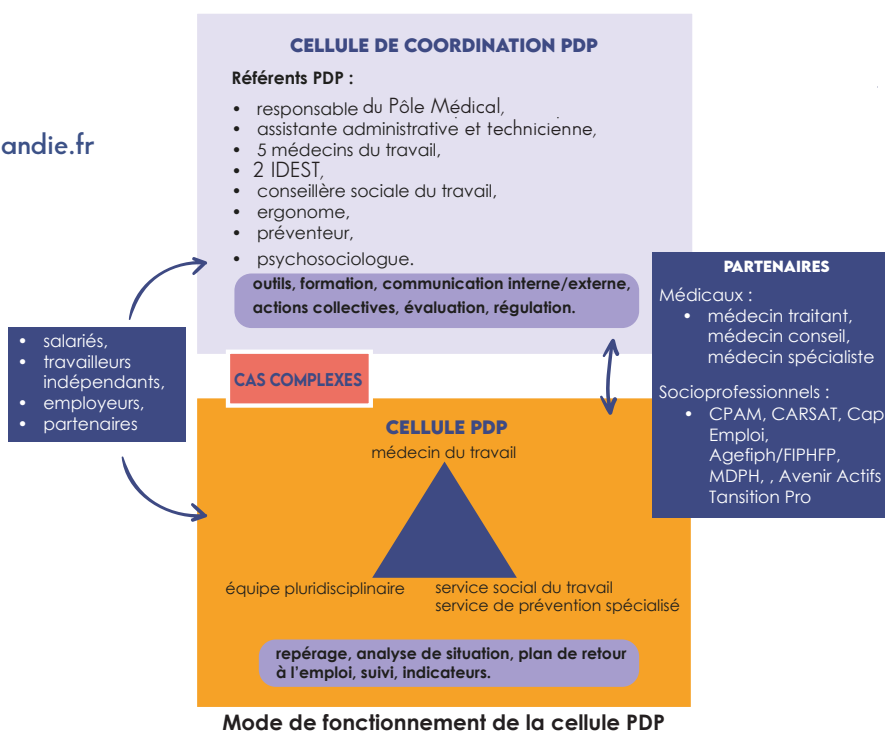
#### pour les salariés :

- de limiter la perte de chance ;
- d'être repéré et conseillé sur le risque de désinsertion professionnelle ;
- de construire des parcours de retour à l'emploi personnalisés avec les employeurs et les partenaires.

#### à l'interne :

- de favoriser l'émergence d'une dynamique collective sur la PDP ;
- d'outiller et former les équipes pluridisciplinaires à la PDP ;
- d'harmoniser les pratiques des équipes pluridisciplinaires.

Contact mail :  
cellulepdp@mist-normandie.fr



## ► LES ACTIVITÉS DE LA CELLULE DE COORDINATION DE LA PDP

En 2025, la cellule s'est réunie 6 fois et des groupes ont pu travailler sur différents sujets.

Un gros travail de partenariat a été entrepris en 2025 afin d'introduire la reprise d'activité le plus tôt possible dans la prise en charge de la rééducation. Nous avons rencontré différents services de soins qui prennent en charge différentes pathologies. Le but étant de voir comment nous pourrions travailler ensemble en anticipant la reprise dans les meilleures conditions en fonction de la pathologie.

Ainsi nous avons rencontré les professionnels de santé de :

- L'Institut de Médecine Physique et de Rééducation de Lebisey (Hérouville-Saint-Clair) qui accueille des pathologies neurologiques et locomotrices ;
- L'équipe Comète du centre de rééducation du Pôle Régional du Handicap de l'Arche (Le Mans) qui accueille des patients à la suite de chirurgies ortho traumatiques et vasculaires (amputation), des AVC, des polytraumatisés, des troubles orthopédiques ;
- Le Service de Suite et de Réadaptation Neuro Cognitif d'Aunay sur Odon qui accueille des patients cérébro lésés ;
- Le Service de Suite et de Réadaptation de Cricquebœuf qui accueille des patients avec des pathologies cardiaques ;
- L'équipe Comète du Service de Suite et de Réadaptation de Granville qui accueille des patients avec des pathologies neurologiques, amputation, brûlure, traumatisme crânien.

Ces rencontres ont permis de construire le « travailler ensemble » et de faciliter le retour en emploi des patients/salariés suivis.

Nous avons mis en place une convention de partenariat signée avec le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) afin que des intérimaires puissent être vus en visite médicale (appelée visite de retour en emploi) entre deux missions lorsque la santé compromet leur reprise au poste de travail (Accident du Travail ou maladie professionnelle).

Cette convention permet de mieux suivre cette typologie de salariés qui sont souvent dans des situations précaires et fortement exposés à des risques professionnels.

Nous avons établi des procédures en vue de la certification (obtenue) puisque la PDP fait partie de la certification.

Des indicateurs sont prévus dans le cadre de la certification et un groupe a travaillé sur le sujet.

Un axe sur la PDP, développé dans le CPOM présenté en juin 2025, a recueilli les avis favorables des membres de la commission.

Nous avons continué le développement de notre axe de formation et notre volonté de faire monter tous les collaborateurs de terrain en compétences. À ce jour :

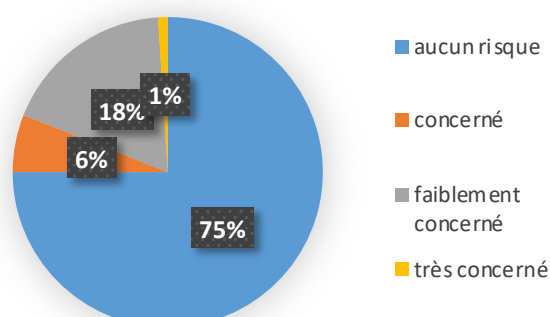
- 68% des personnels ont suivi la sensibilisation interne «de l'arrêt de travail à la reprise » ;
  - 92% des médecins et IDEST ont suivi la sensibilisation à la visite de mi-carrière ;
  - L'équipe du secteur de Bellême / Mortagne-au-Perche (site expérimental) a été sensibilisée sur le repérage et les outils PDP ;
  - Intervention en Réunion d'Equipe Pluridisciplinaire :
    - D'une personne du service RH de Caen la Mer pour nous expliquer la prise en charge des agents de la fonction publique territoriale ;
    - D'une personne de Cap Emploi 61 pour nous présenter l'offre de service pour l'aide aux personnes en situation de handicap et en réunion médecin ;
    - D'une personne du service social de l'URSAFF pour nous présenter les aides possibles à destination des travailleurs indépendants.
- Un document récapitulatif interne a été créé.

Nous avons questionné les médecins sur leurs besoins en PDP et l'utilisation des outils créés. Une rencontre dans les équipes est prévue sur 2026.

Un travail a été réalisé sur le repérage pendant les visites du risque de désinsertion professionnelle. Nous avons créé un indice qui détermine ou guide sur les conseils, l'orientation à donner au parcours professionnel du salarié en fonction de sa santé. Il existe un questionnaire pour les IDEST (repérage) et une évaluation pour les médecins et IDEST expérimentées.

En 2025, 15 261 salariés ont fait l'objet d'un repérage et 613 évaluations ont été faites.

Voici le résultat du repérage, sachant que ce sont des données essentiellement recueillies pendant les visites IDEST, qui sont des visites périodiques, normalement sans risque particulier de désinsertion professionnelle. L'important est de questionner, repérer, conseiller, orienter en conséquence.



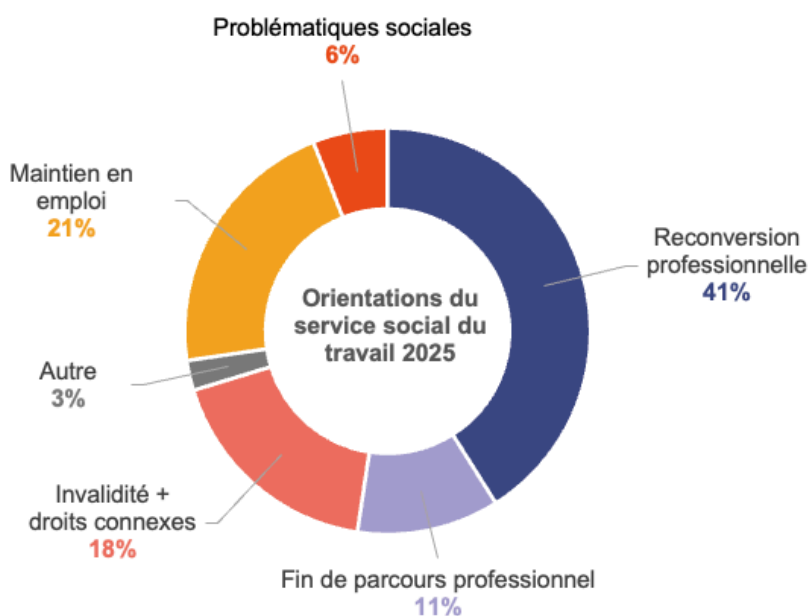
Bien sûr nous répondons toujours présents pour des travaux avec les partenaires ou dans des instances : ICAM (CPAM), forum (Lisieux, Hérouville-Saint-Clair, Flers), groupes de travail (PRST 4, Présanse, MEDEF), Pacte Mondial ONU Cercle Normand, Employeurs de l'insertion par l'activité économique (Honfleur)

L'année 2025 a été bien chargée, l'année 2026 sera dans la continuité avec notamment deux projets :

- Le développement de la prévention primaire et secondaire en sensibilisant les employeurs
- La création d'une cellule spécialisée pour des dossiers spécifiques nécessitant les regards croisés de plusieurs professionnels.

## UN SERVICE DÉDIÉ À LA PDP : LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

### ➤ LES MOTIFS D'ORIENTATIONS ET LES SALARIÉS SUIVIS



#### Caractéristiques du public accueilli :

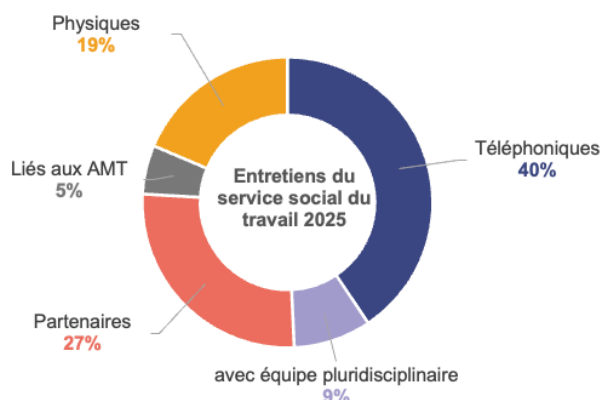
- 56 % des personnes en arrêt maladie (dont 53% depuis plus d'un an) ;
- 41 % des salariés avec une nécessité de reconversion professionnelle du fait des difficultés de santé ;
- 60 % des salariés exercent un métier physique principalement issu des secteurs d'activité (service à la personne et commerce).

#### Précision sur l'accompagnement :

- 24 mois en 2025 (contre 11 mois en 2024) ;
- En 2025, sur les 518 dossiers clôturés, 85 % des personnes accompagnées ont eu une solution professionnelle ou sociale construite.



➤ LES ENTRETIENS DU SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL



Le service social a réalisé 3 364 entretiens en 2025 soit une hausse de 6% par rapport à 2024. 59 dossiers MDPH ont été montés avec les personnes accompagnées. Des personnes sont adressées à des partenaires selon leur situation :

**Carsat** Retraite de Santé au travail Normandie

Service social  
(départements du 14,27,28,50,53,61,72,76)

**207 salariés orientés**

**Carsat** Retraite de Santé au travail Normandie

Retraite  
(départements du 14, 61)

**12 salariés orientés**

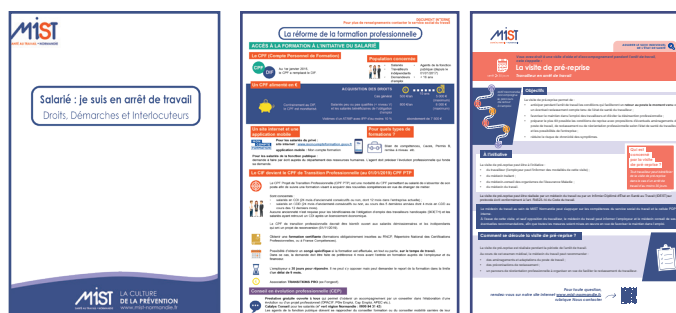
**CAP EMPLOI** Handicap, recrutement & maintien

(départements du 14, 61)

**16 salariés orientés**

➤ LES OUTILS UTILISÉS DANS LE CADRE DU MAINTIEN EN EMPLOI :

- 16 essais encadrés ;
- 6 bilans de compétences accompagnés ;
- 11 Prestations Appui Spécifique avec Cap Emploi



Quelques supports de communication conçus par la cellule PDP de MIST Normandie



Une vidéo de la série «les clés du maintien en emploi» disponible sur le site internet de MIST Normandie



Retrouvez nos supports d'information et nos vidéos sur [www.mist-normandie.fr](http://www.mist-normandie.fr)

## **PARTIE 3**

### **BILAN FINANCIER**



## **SOMMAIRE**

<b>ÉVOLUTION DES RÉSULTATS : SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ.....</b>	<b>59</b>
<b>BILAN AU 31/12/2025 .....</b>	<b>60</b>

## ÉVOLUTION DES RÉSULTATS

## SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ

Après une absence d'évolution du montant de la cotisation depuis 2021 montrant un accompagnement raisonné de nos adhérents en cette période post COVID difficile, nous avons été contraints d'augmenter la cotisation générale de 2,5% soit 2,5 € par salarié suivi pour faire face aux enjeux réglementaires.

La cotisation est identique pour tous peu importe le type de suivi et la taille des entreprises.

CHIFFRES CLÉS

↓ -1 307

baisse du nombre  
d'adhérents

↑ +1 692

hausse du nombre de  
salariés suivis

(Chiffres 2025)

78 %

Charges d'exploitation pour les  
salaires et les cotisations socialesRessources d'exploitation  
issues des cotisations

98 %

4 354 K€

Trésorerie



Facturés

15 215 K€

-125 K€

Résultat d'exploitation

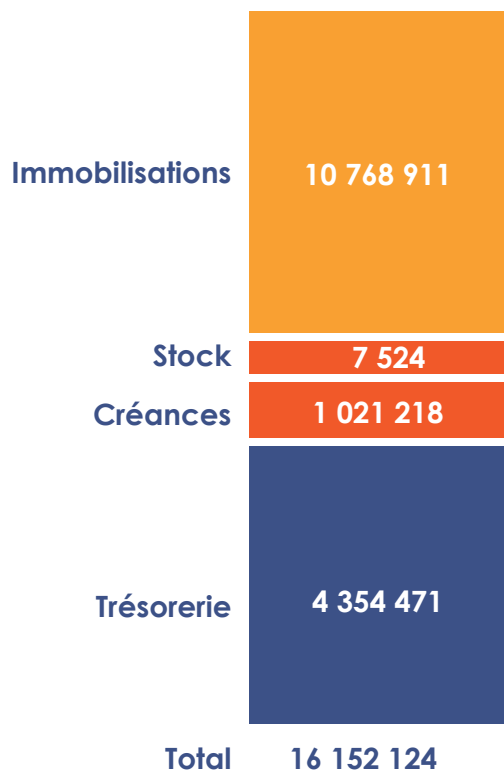


## ÉVOLUTION DES RÉSULTATS : SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ

BILAN AU 31/12/2025	31/12/2025	31/12/2024	Variation 31.12.25/31.12.24
Produits d'exploitation	15 557 584	15 133 338	424 246
Achats et charges externes	2 010 935	2 071 181	- 60 246
Impôts et Taxes	519 927	453 073	66 854
Charges de personnel	12 282 613	11 693 380	589 233
Autres charges	868 924	797 715	71 210
Résultat d'exploitation	-124 815	117 989	-243 958
Résultat financier	203 486	204 639	-1 153
Résultat courant avant impôts	78 671	322 628	-243 958
Résultat exceptionnel	-76 749	- 133 653	59 904
Impôts sur les bénéfices	-3 087	63 675	-66 762
Participation	0	0	0
<b>Résultat de l'exercice</b>	<b>5 009</b>	<b>125 300</b>	<b>- 120 291</b>

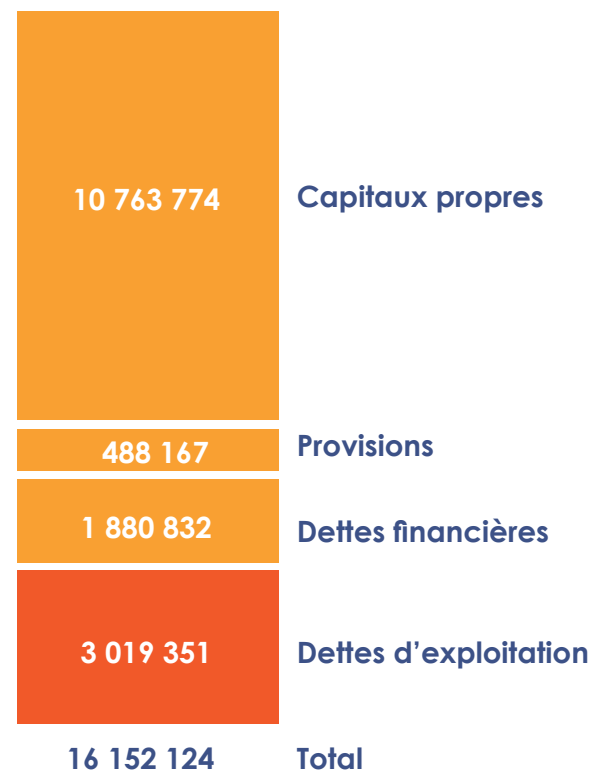
## ACTIFS

en valeur €



## PASSIFS

en valeur €



Fonds de roulement  
2 363 862 €

Besoin en F.D  
-1 990 609 €

Trésorerie  
4 354 471 €

## PARTIE 4 NOS ACTIONS



## SOMMAIRE

TRAJECTOIRES PRÉVENTION 2028.....	63
ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES .....	67
CONTRIBUTION AU PRST 4 .....	72
CPOM.....	72

## TRAJECTOIRES PRÉVENTION 2028



Au cours de l'automne 2022, l'ensemble des salariés de MIST Normandie, après l'analyse de nos pratiques, a dessiné une trajectoire commune qui peut se décliner dans chacun de nos métiers. Ce projet de service a pris le nom de « Trajectoires Prévention 2028 ».

Nos activités, déclinées en 6 chapitres, suivent chacune des axes d'améliorations. Voici le bilan, pour l'année 2025, de la mise en oeuvre de cette feuille de route engagée en 2023.

### AU SERVICE DE L'ADHÉRENT

#### AXE 1 : DÉVELOPPER UN PILOTAGE ÉCLAIRÉ DU SERVICE

- Refonte de l'organigramme,
- Création des commissions logistique, informatique et communication ;
- Mise en place du ticketing, d'intranet et de son tchat, du SIRH ;
- Réorganisation des tâches pour améliorer le processus de décision ;
- Culture d'entreprise / Attractivité du service / marque employeur : étude professionnelle de la responsable recrutement et gestion de carrière ;
- Répartition plus équilibrée des tâches pour améliorer l'efficacité.

#### AXE 2 : ADAPTER LA QUANTITÉ ET LA QUALITÉ DES RESSOURCES DE CHAQUE SECTEUR

- Actualisation régulière de la carte des secteurs et du tableau des équipes ;
- Mise en oeuvre de la télé-consultation pour des cas spécifiques et adaptés ;
- Poursuite de l'expérimentation sur un protocole de coopération entre MDT et IDEST pour répondre aux demandes de visites SIR (secteur de l'Orne) ;
- Mise en place de dispositifs favorisant une meilleure répartition des ressources médicales pour répondre aux urgences ;
- Lancement des groupes de réflexion sur le suivi de santé (intérimaires, pratiques métiers...)
- Réflexion de la continuité de services de nos équipes médicales et medico-administratives ;
- Campagnes de recrutement (remplacements et créations de postes), utilisation du logiciel TALEEZ ;
- Recrutement de plusieurs médecins depuis 2024 : 4 médecins du travail, 5 médecins collaborateurs, accueil de deux internes en permanence ;
- Augmentation du budget formation de +35 % entre 2023 et 2025, mise en place du plan de développement des compétences 2022-2028 ;
- Formation des IDE recrutées pour se spécialiser en santé au travail.

#### AXE 3 : ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS DANS LEURS OBLIGATIONS ET S'ADAPTER À LEURS BESOINS

- Arrivée en avril 2024 de la juriste ;
- Animation de la cellule réforme par la juriste ;
- Développement de la communication externe (site internet, newsletter, LinkedIn) ;
- Présentation MIST (MEDEF, Association, groupe d'entrepreneurs, salons) ;
- Actions fonctions publiques + actions intérim + action boulangers, coiffeur et BTP, ADMR, réunion CPAM pour personne en arrêt de travail (forum PDP) ;
- Expérimentation sur les sites de Mortagne-au-Perche et Bellême depuis octobre 2024 : réalisation de pré visite SIR (embauche et suivi) par des IDEST formées et sous protocole, aptitude délivrée par le médecin du travail sur pièces, visites médicales effectuées en télé consultation par un médecin du travail affecté à ces secteurs et renfort de plusieurs autres médecins, examens complémentaires réalisés sur place par un assistant. Cette expérimentation permet de faire face au désert médical sur ce secteur et de répondre aux besoins des adhérents.

#### AXE 4 : ASSURER LA TRACABILITÉ ET LA SÉCURITÉ DES DONNÉES

- Recrutement d'un responsable SSI ;
- RGPD : DPO, tableau de registre des données, circuit de validation auprès de nos prestataires, sensibilisation, mise à jour des documents, procédures ;
- Intégration : mise en place de sensibilisations cybersécurité et RGPD ;
- Numérisation des Dossiers Médicaux Santé au Travail (DMST) ;
- Travail effectué avec un stagiaire Master 2 sur la cybersécurité, une campagne de phishing interne (pour apprendre à reconnaître les e-mails frauduleux), une sensibilisation violation de données, un dépliant guide de bonne pratique, et la cartographie des logiciels.

## AXE 5 : DÉPLOYER LA DÉMARCHÉ D'AMÉLIORATION CONTINUE

- Obtention de la certification AFNOR SPEC 2217 niveau 1 en octobre 2025 ;
- Réflexion sur des outils de suivi et sur les indicateurs à suivre ;
- Prévention interne : mise en œuvre des démarches de prévention primaires pour le travail sur écran avec le déploiement des bureaux à hauteur variable et des aménagements de postes dans le service, continuité d'activité sur le groupe incivilité, mise à jour du DUERP avec intégration et travail sur les RPS ;
- Poursuite de l'engagement RSE du service auprès de Global Compact, avec une animation à Hérouville-Saint-Clair en septembre 2025 ;
- Participation à des salons, des forums... présentation de l'activité de MIST ;
- Mesure de la satisfaction : aboutissement des travaux du groupe de travail avec mise en place de l'enquête salariée en mars 2026 et adhérents au 3ème trimestre 2026, poursuite des enquêtes à l'issue des Rencontres Santé Travail (RST) ;
- Validation de la continuité de service.

## AXE 6 : VALORISER LES DONNÉES COLLECTÉES SUR LE TERRAIN

L'ensemble de ces actions a permis de véhiculer nos valeurs et de développer la notoriété du service, dans l'objectif de devenir un acteur de référence à l'échelle régionale.

### ADHÉSION

#### AXE 1 : ASSURER UNE ÉCOUTE ATTENTIVE RÉGULIÈRE DES ATTENTES ET DE LA SATISFACTION DES ADHÉRENTS POUR Y RÉPONDRE RAPIDEMENT

- Suivi hebdomadaire des réclamations par le service adhérent composé de 2 personnes, réponse sous 15 jours, et résolution des réclamations sous deux mois. conservation dans la CED des réclamations ;
- Groupe de travail réclamations dans le cadre de la certification : rédaction de la procédure avec toutes les parties prenantes ;
- Mise en place de la collecte régulière de la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés ;
- Rapprochement entre le service relations adhérents, le secrétariat et la facturation pour faciliter les échanges inter service et auprès de l'adhérent ;
- Préparation au changement de logiciel et à l'évolution du portail adhérent.

#### AXE 2 : ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS POUR LA CLASSIFICATION DU SUIVI DES SALARIÉS

- Mise à jour du dossier d'adhésion qui s'accompagne de supports de communication (notice d'utilisation sur le site internet),
- Mise en place de groupes de travail pour le déploiement de Pulse (nouveau logiciel métier) travaillant sur l'adhésion en ligne et le chatbot ;
- Offre spécifique travailleurs indépendants avec un nouveau dossier d'affiliation.

### SUIVI DE SANTÉ

#### AXE 1 : TRAVAILLER SUR LES CAPACITÉS ORGANISATIONNELLES ET LE TEMPS CONSACRÉ AUX VISITES PAR LES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

- Groupe de travail sur les visites (temps et contenu), la réalisation de visites en binôme Assistant médical/IDEST et la définition d'un cadre de référence médecin du travail et IDEST ;
- Mise en place des consignes de planification des médecins du travail et des IDEST pour identifier les contraintes de convocation ;
- L'absentéisme des salariés convoqués fait perdre un temps de visite important à l'ensemble des adhérents et une perte de chance des salariés. Les rendez-vous non honorés, tout comme ceux annulés trop tardivement ne permettent pas de faire bénéficier un autre salarié de ce temps médical perdu. Pour cela, une amélioration du ciblage des convocations et la prise en compte des contraintes connues par les secrétaires, la relance par mail, la systématisation de l'envoi en double des convocations à une semaine d'intervalle et une pénalité financière forfaitaire de 85 € en 2025.

## AXE 2 : FACILITER LE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

- Ouverture de la nouvelle MIST d'Argentan (livraison du bâtiment en décembre 2024), début des travaux de construction de la future MIST d'Alençon ;
- L'ensemble de nos MIST sont connectées par la fibre, avec un système informatique sécurisé. Les fonctions supports épaulent les équipes pluridisciplinaires ;
- Des formations régulières sur les nouveaux outils et les nouvelles pratiques sont réalisées lors des réunions métiers. En 2024, nous avons ainsi abordé la gestion électronique documentaire (GED) et la sécurité des bâtiments ;
- Augmentation des ressources médecin du travail/interne/docteur junior/IDEST pour maintenir un temps médical/infirmier constant, ainsi que révision de la sectorisation, développement des renforts multi secteurs, et de la continuité de service via les macro-secteur ;
- Amélioration de la fluidité de l'accès informatique : recrutement d'un responsable SSI, mise en place d'un VPN (arrêt de Citrix), mise en place du référent logiciel métier PULSE, développement de la softphonie, déploiement des PC portable et du ticketing ;
- Le renouvellement de l'outil métier sera effectif en 2026.

### PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### AXE 1 : AUGMENTER LE NOMBRE D'ADHÉRENTS TOUCHÉS PAR DES ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL (AMT)

Au cours des 4 dernières années :

- 39 % de nos entreprises adhérentes ont bénéficié d'une action de prévention primaire, 66% des salariés touchés travaillent dans les entreprises de 1 à 10 salariés ;
- 26,7 % des fiches d'entreprises ont été mises à jour.

Pour atteindre ce résultat, MIST Normandie est attentive à la présence de préventeurs et de conseillers en santé au travail sur notre aire géographique.

#### AXE 2 : AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX ADHÉRENTS

L'objectif est d'atteindre un taux de couverture de 100 % de fiches d'entreprise (FE) pour les nouveaux adhérents. Les conseillers en santé au travail accompagnent les nouveaux adhérents, Ainsi, 100 % des nouveaux adhérents ont été contactés et 61% des adhérents de 2025 ont fait l'objet d'une rédaction de FE.

#### AXE 3 : AMÉLIORER LA COUVERTURE DES ADHÉRENTS EN FICHE ENTREPRISE (FE)

En 2025, un travail a été fait sur le plan de rattrapage des FE. Celui-ci confirme que la fiche d'entreprise est le premier accompagnement auprès des adhérents (sauf cas spécifiques). De plus, deux trames de FE ont été rédigées puis validées en CMT. Le traçage des prises de contact ainsi que les refus a été formalisé dans une procédure « création FE des nouveaux adhérents », le groupe de travail communication TPE travaille également sur de nouvelles modalités de prise de contact.

Ainsi, le service a dépassé son objectif qui était de 2,5 % permettant ainsi de passer d'un taux de couverture de 59 % (en mars 2025) à 61,7 % en février 2026 soit 85,7% des salariés suivis.

La suite de la démarche vise à harmoniser les pratiques sur l'ensemble des secteurs, former les équipes en continue sur les outils de saisie (formation annuelle sur le contenu et la méthode...) afin de construire les indicateurs en lien avec le déploiement du nouveau logiciel métier.

#### AXE 4 : VALORISER NOS COMPÉTENCES, PARTENARIATS ET ACTIONS DE PRÉVENTION

Le développement de partenariats permet de valoriser nos compétences spécifiques. L'objectif est de tendre vers 100 % de valorisation annuellement.

### PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

#### AXE 1 : PILOTER LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La cellule de coordination PDP est une équipe de 17 professionnels de santé répartis sur les deux secteurs géographiques couverts par MIST Normandie. Elle a pour objectifs d'avoir une dynamique collective autour de la PDP, de repérer et d'accompagner pour prévenir la désinsertion professionnelle et / ou désinsertion sociale, d'éviter les inaptitudes dites « sèches », de détecter précocement et de faire de la prévention primaire/secondaire.

## AXE 2 : HARMONISER LES PRATIQUES DU SERVICE SUR LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La cellule de coordination a créé un Indice de Repérage de la Désinsertion Professionnelle (IRDP) sous forme de questionnaire. Les professionnels de MIST ont tous été formés à cet IRDP. Ainsi, tous les salariés vus en visite sont soumis à ce questionnaire, leur risque est évalué et des conseils/orientations sont faits en conséquence. Cette évaluation permet d'avoir une harmonisation des pratiques et de prendre en compte chaque situation dans sa singularité. En 2025, 15 261 salariés ont été évalués.

## AXE 3 : S'OUTILLER POUR LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

En plus de l'IRDP, différentes sensibilisation et intervention ont été effectuées :

- Sensibilisation d'une journée auprès des IDEST, préventeurs, préventeurs spécialisés, personnel administratif « de l'arrêt de travail à la reprise : outils de compréhension des parcours » (68% de personnes formées) ;
- Sensibilisation à la visite de mi-carrière (92 % des médecins et IDEST formés) ;
- Intervention en REP de Cap Emploi 61, d'une personne du service RH dans la fonction publique ;
- Sensibilisation auprès de l'équipe Bellême Mortagne-au-Perche, site expérimental ;
- Travailleurs indépendants : intervention en réunion médecin d'une personne de l'action sociale URSSAF pour les prises en charge, création d'un mémo sur les types d'entreprise et les orientations possibles selon les problématiques rencontrées.

5 Services de Suite et de Réadaptation (SSR) de la région ont été rencontrés afin de développer un partenariat. La collaboration mise en place avec ces équipes permet un repérage précoce des salariés, de faire le lien entre la rééducation et leur poste de travail et ainsi favoriser leur retour en emploi.

### MESURER L'IMPACT DE NOS ACTIONS

Avec l'organisation de nos activités et la nomination de pilotes pour chacune, le service travaille à la construction d'indicateurs de pilotage (interne, ou répondant à des demandes de partenaires extérieurs : DGT, Présanse, certification). Leur identification permettra en 2026 d'améliorer la saisie des données pertinentes. La mise en place des indicateurs se fait en parallèle avec le déploiement du nouveau logiciel métier.

### 5 ACTIONS INNOVANTES MENÉES EN 2021

1. Améliorer la connaissance des employeurs et salariés sur le risque « Silice » ;
2. Impulser une démarche de prévention primaire des Risques Psychosociaux (RPS) ;
3. Sensibiliser la grande distribution (DRIVE et préparation de commandes) aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) ;
4. Le maintien en emploi : agir en prévention primaire pour prévenir l'usure professionnelle ;
5. Innover pour porter la culture de prévention auprès des Très Petites Entreprises (TPE).



Groupe	Améliorer la connaissance des employeurs et salariés sur le risque « Silice »	Impulser une démarche de prévention primaire des RPS	Sensibiliser la grande distribution aux troubles Musculosquelettiques en lien avec l'activité "DRIVE"	Le maintien en emploi : agir en prévention primaire pour prévenir l'usure professionnelle	Innover pour porter la culture de Prévention auprès des TPE
Pilote	Responsable Pôle Prévention	Psychosociologue	Préventeur	Responsable Pôle Médical	Médecin du Travail
3 Membres	3 Médecins du travail	Médecin du Travail	Médecin du Travail	Médecin du Travail	Responsable des relations adhérents
	IDEST	IDEST	IDEST	IDEST	IDEST
	Préventeur	Préventeur	2 Préventeurs	Préventeur	Préventeur
	Toxicologue	Psychosociologue		Psychosociologue	2 Conseillers Santé du Travail
				2 Conseillères Sociales du Travail	Responsable Communication

Participants aux actions innovantes

## ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES

### AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DES EMPLOYEURS ET SALARIÉS SUR LE RISQUE «SILICE»

#### CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE

**Pilote du projet :** Responsable du Pôle Prévention

**Equipe :**

3 Médecins du travail

IDEST

Préventeur

Toxicologue

#### OBJECTIFS

**Objectif principal :** accompagner les adhérents et les salariés dans leur démarche de prévention du risque silice.

**Objectifs intermédiaires :**

- Réaliser un état des lieux / diagnostic sur le risque silice sur notre secteur ;
- Augmenter le niveau de connaissance des équipes pluridisciplinaires sur le risque silice ;
- Produire des outils de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés (jeux, plaquettes, mémos, supports vidéo, etc.) ;
- Développer des partenariats et réseaux ;
- Évaluer notre impact.

#### BILAN ET ACTIVITÉS DE L'ANNÉE 2025

- 4 réunions collectives + 7 réunions par petits groupes ;
- Réalisation de 2 dépliants d'information à destination des salariés et employeurs sur les risques liés à l'exposition à la silice ;
- Travail sur la sensibilisation individuelle des salariés sur le risque silice ;
- Réflexion sur la sensibilisation collective des salariés (interactive, ludique, numérique...) ;
- Finalisation du support de sensibilisation des équipes pluridisciplinaires :
  - 6 sessions : Nonant, Banneville-la-Campagne, Hérouville-Saint-Clair, Carpiquet, Alençon et Argentan ;
  - 1 session de rattrapage : Argentan ;
- Sensibilisations individuelles des salariés.

#### PERSPECTIVES 2026

- Sensibiliser des salariés en entreprise ;
- Finaliser le déploiement des plaquettes et affiches sur les MIST.

## DÉVELOPPER NOTRE ACCOMPAGNEMENT EN PRÉVENTION PRIMAIRE DES RPS POUR NOS ADHÉRENTS

### CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE

**Pilote du projet :** Psychosociologue

**Equipe :**

Médecins du Travail

IDEST

Préventeur

Psychosociologue

### OBJECTIFS

Identifier les besoins en interne (MIST) et en externe (adhérents) pour mener plus d'actions de prévention primaire au milieu de travail

Construire des outils, supports, procédures pour répondre à ces besoins

Accompagner les équipes et les adhérents dans l'acculturation à la prévention primaire des RPS

### BILAN ET ACTIVITÉS DE L'ANNÉE 2025

- 4 réunions ;
- Définition du plan d'action à destination de l'interne (MIST) ;
  - Centralisation des données RPS dans le logiciel métier ;
  - Accompagner les collègues à l'acculturation sur les du risque psychosocial sa prévention ;
  - Sensibilisation sur les outils ;
- Lancement d'un questionnaire à destination des adhérents pour identification de leurs besoins.

### PERSPECTIVES 2026

- Travail sur un outil fiche RPS avec le nouveau logiciel ;
- Centralisation et mise à jour des outils RPS existants au sein de la MIST ;
- Analyse des questionnaires adhérents ;
- Restitution des résultats du questionnaire adhérents.

## SENSIBILISER LA GRANDE DISTRIBUTION AUX TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES AVEC L'ACTIVITÉ «DRIVE»

### CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE

**Pilote du projet :** Préventeur

**Equipe :**

Médecins du Travail

IDEST

2 Préventeurs

### OBJECTIFS

**Etat des lieux :**

- bibliographie ;
- état des lieux sur MIST Normandie (typologie de la population cible, des structures, des activités, localisations).

**Objectifs intermédiaires :**

- Créer des indicateurs et des outils d'observation ;
- Faire un échantillonnage (argumentaire + mail type mis à disposition) ;
- Analyser sur le terrain (questionnaire + outils visites terrain mis à disposition) ;
- Analyse des observations :
  - Retour auprès des entreprises ayant participé au diagnostic initial ;
  - Conception d'une démarche de prévention ;
  - Production d'outils novateurs de sensibilisation pour employeurs et salariés ;
  - Construction des partenariats sur le long terme ;
  - Tester la démarche sur les adhérents ayant participé à la phase diagnostic ;
  - Déployer un kit à l'ensemble du service.

### BILAN ET ACTIVITÉS DE L'ANNÉE 2025

- Contact des entreprises pour recueillir des données (nombre de salariés, turn-over, absentéisme, AT/MP et causes, pyramide des âges sur une durée antérieure de 3 ans...) ;
- Prospection des adhérents qui n'ont pas encore répondu ;
- Information des employeurs par mail sur le questionnaire TMS ;
- Finalisation de la fiche d'entreprise pour les entreprises partenaires de l'échantillonnage ;
- Préparation des visites des drives pour le déroulement des questionnaires individuels auprès des salariés.

### PERSPECTIVES 2026

- Finalisation des visites terrain : FE type + observations de l'activité, traitement des données RH, des questionnaires et analyse des résultats, retour des études terrains aux adhérents ayant participé ;
- Réflexion, création, d'outils de communications/sensibilisations ;
- Création image isométrique pour la conception du DRIVE IDEAL ;
- Recherche et contacts entreprises de gamification/conception de formats de sensibilisation immersif à 360° ;
- Recherche de logiciels de création open source + logiciels payants clés en mains ou réalisation autonome ;
- Estimation des coûts/investissement : Négociation et réception des devis et envoi de ces derniers au pôle financier ;
- Création de supports immersifs à 360° + tests utilisateurs (équipe Drive et salariés de MIST Normandie) ;
- Analyse de la partie RGPD, accès aux données utilisateurs, chartes avec adhérent etc. ;
- Ouverture sur des créations sur mesures en interne de visites 360° avec casque VR (Réalité Virtuelle).

## LE MAINTIEN EN EMPLOI : AGIR EN PRÉVENTION PRIMAIRE POUR PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

### CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE

**Pilote du projet :** Responsable Pôle Médical

**Equipe :**

Médecins du Travail

IDEST

Préventeur

Psychosociologue

2 Conseillères Sociales du Travail

### BILAN ET ACTIVITÉS DE L'ANNÉE 2025

Nous avons organisé 5 rencontres qui ont porté sur :

- La poursuite du travail sur la création d'un outil de repérage d'entreprise et métier à risque d'usure professionnelle :
  - Nous nous servons des données de notre logiciel métier pour faire des requêtes croisées selon des indicateurs cotés. Nous avons établi un taux de référence sur l'ensemble de nos adhérents et nous comparons les résultats d'un adhérent à ce taux ainsi qu'à celui de son secteur d'activité ;
  - C'est un travail statistique complexe qui a nécessité beaucoup de temps et de recherche. Nous l'avons présenté aux collègues lors d'une réunion d'équipe pluridisciplinaire et il a reçu un accueil très favorable ;
  - Malheureusement, le résultat obtenu n'est pas à ce jour utilisable car nous avons « surcoté » un indicateur, ce qui fausse les résultats. Nous avons dû arrêter de travailler dessus suite au départ de la spécialiste informatique de MIST du logiciel métier, nous n'avons plus les compétences en interne pour modifier les calculs statistiques. Nous gardons la logique et les formules et attendons maintenant l'arrivée du nouveau logiciel métier (2026) pour pouvoir retravailler dessus avec les personnes compétentes. Nous espérons pouvoir l'utiliser fin 2026.
- La définition d'une méthodologie d'intervention auprès des adhérents :
  - Il nous semblait important de définir les étapes d'intervention et les outils en conséquence ;
  - Nous avons produit un logigramme d'intervention qui permettra à tous de se situer.
- La création d'un outil d'auto-évaluation :
  - Nous avons commencé à élaborer un outil d'auto-évaluation (check List) avec des thématiques clés, des définitions, un argumentaire, des textes de référence, des préconisations. Il devrait être en version digitalisée ou papier. Il est à destination des collègues qui rencontrent des employeurs ou directement des employeurs. Il se veut interrogatif suscitant des questionnements sur ce qui est mis en place, et l'impact à moyen et long terme de travailler sur certaines thématiques pour prévenir de l'usure professionnelle ;
  - Nous axons l'analyse de 4 domaines à interroger pour prévenir de l'usure professionnelle : la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, l'organisation du travail, les ressources humaines, les conditions de travail. Chaque domaine est interdépendant et la prévention doit être globale.

### PERSPECTIVES 2026

L'année 2026 portera sur le report de l'outil de repérage sur le nouveau logiciel métier, la finalisation de l'outil d'auto-diagnostique, la sensibilisation auprès d'employeurs lors de Rencontres de la Santé au Travail (RST) et auprès des équipes.

Nous aurons certainement besoin de créer d'autres supports tels que vidéo, plaquette pour faire de la prévention via les réseaux sociaux.

## INNOVER POUR PORTER LA CULTURE DE PRÉVENTION AUPRÈS DES TPE

### CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE

**Pilote du projet :** Médecin du Travail

#### Equipe :

Préventeur

Responsable des relations adhérent

IDEST

2 Conseillers santé travail

Responsable Communication

### OBJECTIFS

Mettre au point les moyens de communication (messages et médias) les plus adaptés pour porter la culture de prévention auprès des TPE.

### BILAN ET ACTIVITÉS DE L'ANNÉE 2025

- 11 réunions ;
- **Axe 1 : « Bonnes pratiques » de communication auprès des TPE.** Elaboration d'un mémo pour présenter aux équipes les principaux résultats d'une série d'études européennes, qui permettent de dégager les meilleures façons d'aborder les questions de prévention des risques et de santé-sécurité au travail.
- **Axe 2 : Modalités de contact des TPE.** Le test d'un nouveau contact à un an de l'adhésion a pu être effectué. Nous souhaitions vérifier si, à distance des formalités de création d'entreprise, et avec une meilleure vision de l'activité de travail et des risques liés, les chefs d'entreprises étaient plus sensibles à notre sollicitation. Le test a été effectué sur un échantillon réduit du fait que l'un des CST du groupe a dû mettre en pause sa participation pour aller vers d'autres missions, et du fait que nous n'avons pas pu recruter, hors du groupe, des CST pour tester à plus grande échelle. Les premiers résultats, même sur échantillon réduit, ne suggèrent pas que cette méthode soit intéressante.
- **Axe 3 : Acteurs externes.** Dans le cadre de notre démarche de proximité et de développement de la prévention, nous avons participé au salon Rest'Hôtel en octobre 2025. Cet événement a constitué une opportunité privilégiée pour aller à la rencontre de nos adhérents MIST ainsi que d'autres professionnels du secteur, afin de répondre à leurs interrogations et de présenter les dispositifs d'accompagnement proposés par notre service en matière de prévention. Ce salon, rassemblant de nombreux acteurs des métiers de bouche ainsi que des institutions et centres de formation, nous a permis d'accroître notre visibilité auprès d'un public varié et engagé. La présence d'apprentis et de jeunes salariés a également favorisé des échanges enrichissants autour des enjeux de santé au travail et de prévention dès l'entrée dans la vie professionnelle. Installés sur notre stand, nous avons pu accueillir et conseiller nos adhérents, tout en allant à la rencontre des exposants afin de développer notre réseau, renforcer notre notoriété et identifier les innovations émergentes en matière de prévention.  
Le travail dans cet axe s'est par ailleurs attaché à établir un début de coordination avec la responsable projets/développements pour des interventions dans les branches professionnelles, syndicats, chambre des métiers, etc.
- **Axe 4 : Appel à témoignages de pairs.** Un appel a été lancé via un message plus large de la responsable communication, qui se chargera de la réalisation des vidéos. A ce jour, 1 retour.

### PERSPECTIVES 2026

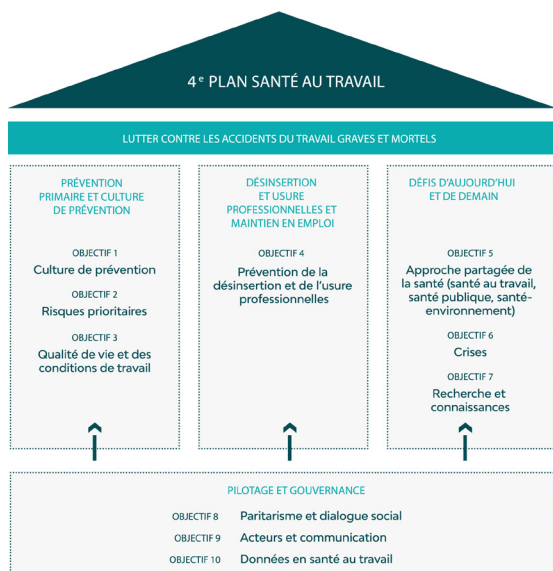
- Axe 1 : présentation et diffusion du mémo.
- Axe 2 : test d'une approche par « porte-à-porte »
- Axe 3 : nos perspectives d'intervention auprès d'acteurs externes rejoignant, en termes de cibles, celles d'autres groupes (cellule PDP, développement, ...), un travail de coordination va être mené, pour identifier les occasions d'échange avec ces acteurs et construire les supports et le déroulé d'intervention
- Axe 4 : travail terminé
- Identification d'un nouvel axe à développer, sur la base du travail préparatoire qui avait été effectué et avait mené à retenir dans un premier temps les 4 axes ci-dessus.

## CONTRIBUTION AU PRST 4

MIST Normandie met un point d'honneur à s'inscrire dans une démarche de co-construction partenariale.

Ainsi les travaux du Plan Régional pour la Santé au Travail sont l'opportunité de co-construction de solutions partagées avec l'ensemble des acteurs Normands. La force et la légitimité de ces groupes de travail viennent de leur ancrage dans les orientations du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) et dans la continuité du PRST 3.

Ainsi, traitant des problématiques émergentes de la santé au travail et des dispositions de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la santé au travail, la participation de MIST Normandie aux groupes de travail du PRST 4 devient une évidence.



**Construction du PRST 4 (source PRST4 consultable sur <https://www.prst-normandie.fr>)**

## CPOM

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) constitue un cadre stratégique visant à renforcer la synergie entre le DREETS, la CPAM et MIST Normandie autour des enjeux de prévention en santé au travail.

Ce dispositif répond à la nécessité d'établir un partenariat opérationnel dans lequel chaque acteur contribue de manière proportionnée, dans une logique d'optimisation des ressources et d'amélioration continue du service rendu aux entreprises et aux salariés.

Le CPOM est signé après avis des organisations patronales et salariales (CPME, U2P, Medef, FO, CGT, CFE CGC), ainsi que de la Carsat, de la MSA et de l'ARS, garantissant une concertation élargie et une cohérence territoriale des actions engagées.

Le CPOM de MIST Normandie repose sur trois axes prioritaires :

- Prévention de la désinsertion professionnelle,
- Risque chimique, avec un ciblage sur la silice,
- Troubles Musculo Squelettiques (TMS), avec un ciblage sur les drives.

Il a été construit avec les équipes pluridisciplinaires, présenté et validé en CMT, soutenu auprès de la DREETS et des organisations patronales et salariales en juin 2025, puis signé en février 2026. Il fera l'objet d'un suivi annuel.

## CHIFFRES CLÉS

10

groupe de travail

26

actions développées

18

collaborateurs engagés

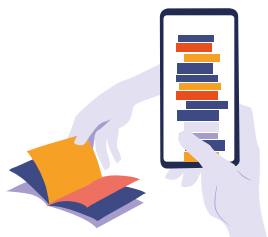
Les groupes ont tous démarré tardivement (deuxième semestre 2022).

Le PRST 4 est coordonné par Coralie HAYER de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS). Les participants aux travaux menés sont : les SPSTI, la CARSAT, CAP EMPLOI, l'AGEFIPH, les délégués syndicaux, l'ARACT.

En 2024, différents outils ont été diffusés notamment, une série de vidéos sur le sujet «La désinsertion et l'usure professionnelle et maintenir en emploi» et un «serious game» « Cauchemar chez les Vikings » créé par le groupe TMS du PRST4 (pilote Gautier QUEUDEVILLE LEBOEUF, ergonomiste MIST Normandie) qui a remporté 2 prix (prix du jury et prix du public) aux Trophées Bossons Futé (niveau national) pour dans la catégorie « innovation ».

\* : source PRST 4 consultable sur <https://www.prst-normandie.fr>

## **PARTIE 5 NOS PUBLICATIONS**



## SOMMAIRE

UN PLAN DE COMMUNICATION.....	75
DYNAMISER LA CULTURE DE PRÉVENTION.....	76
FACILITER L'ACCÈS À LA PRÉVENTION ET ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS DANS LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES .....	77
DÉVELOPPER LA NOTORIÉTÉ DU SERVICE .....	79

## UN PLAN DE COMMUNICATION

Afin d'assurer une information pertinente à ses adhérents, MIST Normandie définit un plan de communication annuel pour valoriser ses missions, ses actions et ses projets.

La communication s'organise autour de 3 enjeux :

### ENJEU 1 - DYNAMISER LA CULTURE DE PRÉVENTION

#### ADHÉRENTS EMPLOYEURS/SALARIÉS ET PARTENAIRES

- promouvoir la prévention en santé au travail lors d'événements ciblés et partenariaux (ateliers organisés par MIST Normandie, participation à des salons, des forums).
- développer des outils de prévention papiers ou numériques thématiques pour compléter les messages de prévention de nos équipes, lors d'entretiens individuels ou collectifs (suivi de santé, prévention des risques ou PDP) ou à disposition sur notre site internet,
- communiquer sur nos métiers et savoir-faire par des vidéos.

### ENJEU 2 - FACILITER L'ACCÈS À LA PRÉVENTION ET ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS DANS LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

#### ADHÉRENTSEMPLOYEURS

- Informer nos adhérents sur les évolutions réglementaires (site internet, newsletter...).
- Être à l'écoute des besoins par une enquête adhérents annuelle,
- Informer les adhérents sur l'offre de service disponible auprès de MIST (réseaux sociaux, newsletter...).

### ENJEU 3 - DÉVELOPPER LA NOTORIÉTÉ DU SERVICE

#### ADHÉRENTS EMPLOYEURS/SALARIÉS, PARTENAIRES, PRESSE & RÉSEAUX

- Promouvoir le service et ses valeurs,
- Valoriser nos métiers et nos savoir-faire,
- Rendre accessible nos résultats (Rapport d'activité, Projet de service...),
- Participer à des événements locaux et créer des partenariats.

sans oublier **une communication interne** qui doit permettre de :

- véhiculer des valeurs communes,
- diffuser de l'information et faciliter le fonctionnement interne.

## DYNAMISER LA CULTURE DE PRÉVENTION

MIST Normandie contribue à la **diffusion de la culture de la prévention auprès des employeurs et des travailleurs** en relayant des actualités sur son site internet et en publiant régulièrement, sur ses réseaux sociaux, des informations relatives aux évolutions réglementaires.

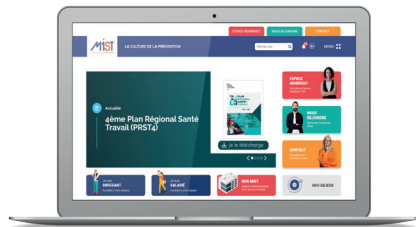
### UNE PRÉSENCE DIGITALE

Un site internet interactif et mis à jour régulièrement :

[www.mist-normandie.fr](http://www.mist-normandie.fr)

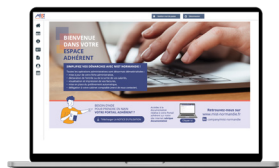
**+73K**

connexions sur notre site internet



**+95K**

connexions au portail adhérent



MIST Normandie sur les réseaux :



[@mistnormandie-santeautravail](https://www.youtube.com/@mistnormandie-santeautravail)



[/mist-normandie](https://www.linkedin.com/company/mist-normandie)



**+215**

nouveaux abonnés sur LinkedIn



**3K**

vues sur youtube

## ZOOM

### SUR LA COMMUNICATION DU NOUVEAU SUIVI DES SALARIÉS TITULAIRES D'UNE HABILITATION ÉLECTRIQUE ET/OU D'UNE AUTORISATION DE CONDUITE



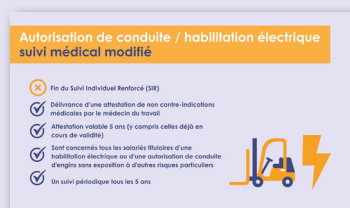
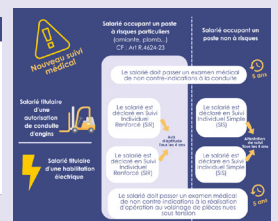
mailing envoyés en août et rappel lors du mailing de déclaration des effectifs en décembre



Publication LinkedIn



Actualité sur le site internet et création d'une infographie explicative



Affichage sur les écrans TV des salles d'attente auprès des salariés

## FACILITER L'ACCÈS À LA PRÉVENTION

## ET ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS DANS LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

## DES VIDÉOS POUR INFORMER NOS ADHÉRENTS

Afin de compléter ses actions de prévention et de sensibilisation, MIST Normandie développe et diffuse régulièrement des contenus vidéos pédagogiques à destination de ses adhérents et de leurs salariés.

Ces vidéos sont relayées sur les supports de communication de MIST Normandie, notamment le site internet et les salles d'attente des centres. Elles permettent d'aborder de manière claire et accessible des thématiques liées à la santé au travail, à la prévention des risques professionnels et au maintien en emploi.

En 2022, une série de trois vidéos consacrées au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été réalisée et diffusée sur les différents médias de MIST Normandie.

En 2023, une nouvelle série intitulée Les clés du maintien en emploi a vu le jour afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

En 2024, cette série s'est enrichie d'une nouvelle vidéo dédiée à la visite de pré-reprise.



## Perspectives 2026

Dans une volonté de poursuivre le développement de supports accessibles, MIST Normandie prévoit la création de nouveaux contenus vidéos en 2026.

Parmi les projets envisagés figurent notamment :

- des vidéos de présentation des métiers de la santé au travail ;
- des témoignages d'adhérents et d'entreprises accompagnées ;

Ces futurs contenus auront pour objectif de renforcer la visibilité des actions menées par le service et de favoriser une meilleure appropriation des enjeux de santé au travail par les adhérents.



Retrouvez nos supports d'information et nos vidéos sur [www.mist-normandie.fr](http://www.mist-normandie.fr)

Pour répondre aux attentes et besoins de nos adhérents, MIST Normandie produit des supports de communication accessibles et pédagogiques.

**DES SUPPORTS SUR LE SUIVI DE SANTÉ ET LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR**



Quelques Mémos sur les bonnes pratiques pour créer un DUERP ou pour comprendre et prévenir les risques liés à la poussière de Silice.



Quelques dépliants pour sensibiliser à la poussière de Silice et aux agents chimiques.

## DÉVELOPPER LA NOTORIÉTÉ DU SERVICE

### PRÉSENTER LES SERVICES DE MIST NORMANDIE AUPRÈS DES PROFESSIONNELS

Présence au salon Rest'Hotel, Club RH du Medef de l'Orne, de collectifs (associations, groupement d'employeurs...), au forum Re'start ...



### PARTICIPER À DES ÉVÈNEMENTS SPORTIFS ET DE SANTÉ PUBLIQUE



Octobre rose



November

### DIFFUSER LA DOCUMENTATION INSTITUTIONNELLE



## ZOOM

sur la page linkedin de mist normandie



MIST Normandie est présente sur LinkedIn depuis 2017. Ce réseau professionnel permet de diffuser, partager, suivre et mettre en avant des informations de santé/travail, mais aussi relatives aux actions des partenaires locaux et régionaux de santé. La publication d'actualités ou d'événements permet à MIST Normandie d'informer de plus en plus d'adhérents.



Retrouvez nos supports d'information et nos vidéos sur [www.mist-normandie.fr](http://www.mist-normandie.fr)

**RETROUVEZ-NOUS SUR :**



[@mistnormandie-santeautravail](https://www.linkedin.com/company/mistnormandie-santeautravail)



[/mist-normandie](https://www.youtube.com/channel/UCmist-normandie)

## NOTES



[ww.mist-normandie.fr](http://ww.mist-normandie.fr)

## LA CULTURE DE LA PREVENTION



**SANTÉ AU TRAVAIL • NORMANDIE**

Maisons Interentreprises  
de la Santé au Travail

**Siège Social :**

9 rue du Docteur Laënnec BP 10063

14203 Hérouville-Saint-Clair Cedex

Tel : 02 31 46 26 60

Fax : 02 31 47 50 23