

# CPOM

Contrat Pluriannuel d'Objectifs  
et de Moyens 2025 - 2029



**RESTEV**

Impasse NEWTON  
85000 LA ROCHE/YON

**Dreets**

22 mail Pablo Picasso  
BP 24209 - 44042 NANTES Cedex 1

**Carsat Pays de la Loire**

2 Place de Bretagne  
44932 NANTES Cedex 9

Entre :

Ci-après dénommées "les parties"

<b>Réseau Santé au Travail d'Entreprises de Vendée - RESTEV</b>  Dont le siège est établi à : 1 impasse Newton CS 80267 85007 LA ROCHE SUR YON Cedex	<b>La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités</b>  Dont le siège est établi à : 22 mail Pablo Picasso BP 24209 44042 NANTES Cedex 1	<b>La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Pays de la Loire</b>  Dont le siège est établi à : 2 place de Bretagne 44932 NANTES CEDEX 9
Représenté par son Président  Monsieur Patrick RANGEARD	Représentée par son Directeur régional  Monsieur Jérôme GIUDICELLI	Représentée par sa Directrice  Madame Christelle POISNEUF

Le comité régional de prévention et de santé au travail a donné un avis positif sur le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) lors de la réunion du 20/11/2025.

# Sommaire

<b>1. Eléments de contexte</b>	<b>P 4</b>
1.1 Préambule	
1.2 Objectifs généraux	
1.3. Carte d'identité du SPSTI	
<b>2. Programmes d'actions</b>	<b>P 7</b>
2.1 Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)	
2.2 Prévention du risque radon	
2.3 Parcours de formation d'infirmiers/ères en pratiques renforcées sur les risques professionnels	
<b>3. Engagement des parties</b>	<b>P 16</b>
<b>4. Modalités de suivi et d'évaluation</b>	<b>P 17</b>
<b>5. Clause de confidentialité</b>	<b>P 17</b>
<b>6. Durée</b>	<b>P 17</b>

# 1- Éléments de contexte

En application de l'instruction conjointe DGT/DRP sur les CPOM conclus avec les services de prévention et de santé interentreprises du 12/07/2024 :

## 1.1 Préambule

Le CPOM poursuit une double logique :

- La nécessité persistante d'une synergie des acteurs de la santé au travail en faveur d'un renforcement de la prévention
- La volonté d'établir un partenariat opérationnel où chacune des parties prenantes contribue de manière proportionnée et dans une logique d'optimisation de ses ressources.

## 1.2 Objectifs généraux

Le CPOM doit mettre en œuvre régionalement les priorités de santé au travail et de prévention telles que définies dans le Plan Santé au Travail 4, mais également les priorités d'actions de chaque partie prenante. Ces dernières découlent notamment :

- De la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (COG AT/MP) 2023-2028
- De la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche maladie 2023-2028 en matière de prévention de la désinsertion professionnelle
- Du Plan Régional de Santé au Travail 2021 - 2025 (PRST4) en déclinaison du PST4
- Du diagnostic territorial en santé au travail
- Du projet pluriannuel de chaque SPSTI

Par ailleurs et pour rappel, conformément à l'article D 4622-45 du Code du Travail, le contrat définit des actions visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel et faire émerger les bonnes pratiques
- Promouvoir une approche collective et concertée, ainsi que les actions en milieu de travail
- Mutualiser, y compris entre les SPSTI, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises
- Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

### 1.3 Carte d'identité du SPSTI

Le RESTEV, Service de Prévention et de Santé au Travail interentreprises (SPSTI), a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail

Le RESTEV est présent sur un secteur géographique définis par un agrément, renouvelé en novembre 2024, et selon quatre secteurs : La Roche sur Yon, Montaigu, Les Herbiers et Les Essarts.

Au 31 décembre 2024, 91 697 salariés sont pris en charge par le RESTEV soit 7 551 entreprises adhérentes, dont 87 % sont des entreprises de moins de 20 salariés. L'effectif du personnel du RESTEV représente 96.11 ETP (100 salariés).

La pénurie médicale a fortement impacté le RESTEV au cours des années 2021-2022-2023 et 2024. Pendant cette période le RESTEV comptait 6.2 ETP médecin, dont 2.8 ETP occupé par des médecins collaborateurs, médecins suivant la formation de spécialité en médecine du travail pendant 4 années. Le fort ratio de salariés suivis par médecin, supérieur à 15 000, comparé au ratio constaté au niveau national inférieur à un médecin pour 5000 salariés suivis, a obligé le RESTEV à se transformer.

Dès 2022 une nouvelle organisation cible a été imaginée sur le modèle suivant :

- 1 équipe pluri disciplinaire pour suivre 10 000 salariés composée :
- 1 médecin du travail
  - 2 infirmières en santé au travail
  - 1 à 2 techniciens en prévention des risques professionnels
  - 2 à 3 assistantes médicales

Ce modèle s'est ainsi déployé progressivement. Il s'est accompagné de l'embauche de 8 infirmières en 3 ans, chacune des infirmières ayant été formées avec l'AFOMETRA pendant un an pour obtenir la qualification d'infirmière en santé au travail. En 2025, nous comptons 10 médecins et 20 infirmières, soit un ratio de 2 infirmières par médecin, à mettre en comparaison avec la moyenne nationale qui s'élève à 0,7 infirmière par médecin en 2024.

Concernant les techniciens en prévention des risques professionnels, toutes les assistantes en santé sécurité au travail (ASST), soit 6 collaborateurs, ont suivi en 2021 et 2022 une formation d'un an, afin d'obtenir la qualification de technicien en prévention des risques. Cette formation leur permet maintenant d'assurer le suivi prévention de tout type d'entreprise quelques soit sa taille ou son secteur d'activité.

Le RESTEV a également renforcé les fonctions d'expertises transverses en appui des EPST. 2 ergonomes supplémentaires ont ainsi été mis en place (une formation en master suivie par une salariée pendant 2 ans et 1 recrutement externe). La cellule PDP a également été créée en 2023 puis étoffée en 2025. A ce jour, plus de 200 salariés sont suivis par la cellule PDP.

Enfin, pour faire face à l'afflux de demandes de visite, des protocoles de délégation ont été bâtis par les médecins, en partenariat avec la responsable Para Médicale et des modules de pré visite SIR, baptisés « Colibri », ont permis d'absorber les nombreuses demandes, notamment concernant les visites d'embauche SIR en forte augmentation à la sortie de la crise COVID en 2021.

Ces investissements humains et l'implication forte des médecins et de leurs équipes ont permis d'assurer un haut niveau de visites (0.47 visite par salarié suivi, soit plus de 43 000 visites en 2024 pour 92 000 salariés suivis), mais également d'améliorer la présence des techniciens en prévention sur le terrain lors des réunions de CSSCT. La mise à jour des FE est en cours de réalisation et nous sommes passés de 20% de FE à jour en 2021 à 40% à fin juin 2025. Les actions de sensibilisation et les accompagnements à l'EVRP progressent aussi, et un cap sera franchi dès que nous aurons atteints nos objectifs concernant les FE.

Enfin, le renouvellement de notre agrément en novembre 2024 et l'obtention de notre certification qualité niveau 1 en 2025 ont permis de consolider notre organisation et valoriser l'ensemble des efforts fait par les équipes et reconnus par notre Conseil d'Administration.

La conclusion de notre CPOM intervient pendant un moment charnière pour le RESTEV et doit nous permettre de passer un nouveau cap dans la plus-value de service que nous offrons à nos adhérents, employeurs et salariés, pour le suivi et l'amélioration de leur santé au travail.

Après concertation de notre CMT et en phase avec les orientations régionales, le RESTEV a donc choisi de travailler 3 sujets spécifiques en partenariat avec la CARSAT et la DREETS :

- La prévention de la désinsertion professionnelle
- Le risque RADON
- La formation des infirmières en pratique renforcée

## 2- Programmes d'actions

### 2.1 Prévention de la désinsertion professionnelle

Pour mémoire, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention la santé au travail affirme la volonté des pouvoirs publics de renforcer la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) en mobilisant les acteurs de la prévention primaire, secondaire et tertiaire œuvrant dans ce domaine.

Il s'agit notamment d'anticiper autant que possible la détection d'un risque de désinsertion professionnelle avant l'arrêt de travail (préventions primaire et secondaire) et la reprise d'un emploi pour les salariés en arrêt de travail de longue durée ou itératifs (prévention tertiaire) afin de les accompagner dans les meilleurs délais vers un projet individualisé professionnel adapté à chaque situation en fonction de la capacité restante du salarié, des possibilités de son employeur ou du marché de l'emploi. Dans un objectif d'efficience, il s'agira en particulier de consolider les collaborations entre l'assurance maladie et les cellules PDP que les SPSTI auront à mettre en place, conformément à la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

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

Cela se traduit par les actions retranscrites dans notre fiche action.

## Fiche action

Nom du projet	<b>PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE</b>	<b>Exploration d'un axe PDP pour le futur CPOM, 3<sup>ème</sup> génération</b>
Description du projet *	<p>Le RESTEV participe pleinement au projet régional décrit dans la fiche projet de Présanse PDL.</p> <p>Pour apporter les ressources humaines nécessaires, le RESTEV prévoit de réorganiser sa cellule PDP afin de dégager un temps dédié à la participation et au suivi des 3 trois objectifs proposés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer les partenariats ouverts</li> <li>- Proposer une communication auprès des entreprises adhérentes, des salariés et des IRP</li> <li>- Détecter précocement les situations à risque de désinsertion professionnelle</li> </ul>	

Détails du projet	
Contexte & origine du besoin	<p>Ce projet émane de l'évolution réglementaire suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Convention d'Objectifs et de Gestion 2009/2012 de la branche AT/MP de la CPAM qui fait de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle un axe majeur.</li> <li>- L'Accord National Interprofessionnel de 2020 qui cible le développement de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle et du maintien en emploi dans les SPSTI</li> <li>- La loi d'août 2021 qui inclut la PDP dans l'offre socle des SPSTI et qui demande aux SPSTI de se doter de cellules PDP</li> <li>- Le Plan Santé Travail 4 qui définit la PDP comme un axe prioritaire pour 2021-2025</li> </ul> <p>De plus, la population menacée de désinsertion professionnelle est appelée à croître. Elle est estimée entre 1 à 2 millions de personnes, soit 5 à 10 % des salariés concernés à court-moyen terme au niveau national.</p> <p>Pourquoi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Allongement de la durée de la vie au travail</li> <li>- Augmentation des maladies professionnelles et des maladies chroniques</li> <li>- Progrès médical permettant une activité professionnelle aménagée pour les personnes vivant avec une pathologie chronique évolutive</li> <li>- 75 % des avis d'invalidité ont pour causes des troubles ostéoarticulaires ou des troubles mentaux avec une augmentation chez les moins qualifiés et les plus âgés</li> </ul> <p>Pour les entreprises adhérentes, les enjeux se jouent à plusieurs niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financier (coût de l'absentéisme, coût d'un licenciement pour inaptitude, coût de l'arrêt de travail, etc.)</li> <li>- De performance (perturbation de l'organisation du travail pouvant engendrer une perte de productivité)</li> <li>- Humain (impact de l'arrêt de travail sur le moral des salariés)</li> </ul> <p>Pour le salarié, la désinsertion professionnelle peut entraîner :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des conséquences psychologiques</li> <li>- Une fragilité économique</li> </ul> <p>Une fragilisation de l'environnement social et familial</p>
Estimation des gains (qualitatifs, quantitatifs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement qualitatif des entreprises adhérentes et des salariés sur la question du maintien en emploi</li> <li>- Limitation du risque d'invalidité et du temps d'arrêt de travail</li> </ul>
Date de démarrage	01/01/2025
Date de clôture	Fin du CPOM
Pilotes	Elise BRUNELLIERE – Coordinatrice cellule PDP (pilote) / Thomas MENU – Directeur RESTEV (co-pilote)
Objectif(s)	<p>a) Objectifs externes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Répondre à la loi santé-travail de 2021</li> <li>- Repérer le plus en amont possible le risque de désinsertion professionnelle</li> <li>- Mettre en place des dispositifs qui permettront d'éviter la désinsertion professionnelle et de maintenir en emploi le salarié</li> <li>- Sensibiliser les employeurs aux outils limitant le risque de désinsertion professionnelle</li> <li>- Développer un partenariat efficace avec les acteurs locaux du maintien en emploi</li> </ul> <p>b) Objectifs internes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Être en soutien des équipes pluridisciplinaires pour repérer les situations à risque de désinsertion professionnelle et les accompagner</li> <li>- Sensibiliser les équipes en interne aux dispositifs et outils de la PDP</li> </ul>

	Objectif	Actions à mettre en place	Acteurs	Ce qui a été fait	Echéances
Les grandes étapes et leur planification	Proposer une communication	Sensibilisations sur le maintien en emploi auprès des entreprises adhérentes via des ateliers PDP au RESTEV et un webinaire	Cellule PDP	2 ateliers maintien en emploi au RESTEV en 06/2025	2 ateliers en 10/25 et 12/25 1 webinaire au second semestre 2025
		Sensibilisations sur le maintien en emploi directement dans les entreprises, à la demande des entreprises adhérentes	Cellule PDP		Webinaire de sensibilisation auprès des managers d'une entreprise adhérente en 09/25 Sensibilisation à la PDP auprès des salariés d'une entreprise en 11/2025 dans le cadre de la SEEPH + sensibilisations à organiser en fonction de la demande des adhérents
		Informers les entreprises adhérentes, salariés et partenaires sur la cellule PDP, les outils et les partenaires du maintien en emploi. Ex: guide PDP à destination des CSE.	Cellule PDP	Newsletter en avril 2025 à destination des entreprises pour présenter le guide	Information auprès des infirmiers et techniciens en 09/2025 pour expliciter le guide et qu'il soit présenté dans les CSSCT à venir Diffusion dans les CSSCT selon les besoins
		Sensibiliser les nouveaux arrivant salariés du RESTEV (médecins, infirmiers, secrétaires et techniciens) à la PDP	Cellule PDP	Déjà mis en place en 2024	1 fois par an
	Développer les partenariats ouverts	Participer aux instances locales de coordination CPAM/CARSAT	Coordinatrice cellule PDP + acteurs locaux du maintien en emploi	Participation à toutes les ILC de 2025	A continuer sur toute la durée du CPOM
		Participer à l'instance locale de coordination partenariale CPAM/CARSAT une fois par an.	Cellule PDP + SPST de Vendée + CPAM/CARSAT	Participation à l'ILC partenariale de 2025	A continuer sur la durée du CPOM
		Suivre les partenariats déjà en place : - Service social CARSAT/CPAM - CAP EMPLOI 85	Coordinatrice cellule PDP + service social CARSAT/CPAM + CAP EMPLOI 85	Participation à l'ILC partenariale de 2025	Continuer à participer à l'ILC Organiser une rencontre par an avec CAP EMPLOI
		Développer de nouveaux partenariats comme avec le FASTT par exemple et conventionner selon les besoins.	Cellule PDP		Conventionner avec le FASTT en 2025
	Détecter précocement les situations à risque de désinsertion professionnelle	Mettre en place l'IDRP lorsque celui-ci aura été validé scientifiquement et que les REX des SPST volontaires pour le test auront été réalisés.	RESTEV		2026/2027
		Renforcer les signalements précoces de la CPAM vers la cellule PDP, notamment via les signalements des CSAM	Service médical CPAM + RESTEV	Mis en place en juin 2024	A renforcer sur toute la durée du CPOM. Suivi et évaluation réalisés une fois par an lors de l'ILC partenariale.

	<p>Tracer et suivre les actions réalisées dans le cadre de la PDP</p>	<p>Suivre les indicateurs demandés par la SPEC, la DGT et Qualios. Tracer et suivre particulièrement les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de signalements reçus par la cellule PDP</li> <li>- Nombre de rendez-vous de liaison réalisés par le RESTEV</li> <li>- Nombre d'essais encadrés réalisés par le RESTEV (*)</li> <li>- Nombre de personnes prises en charge par la cellule PDP</li> <li>- Nombre de CRPE réalisé par le RESTEV (*)</li> <li>- Nombre de sensibilisations PDP réalisées</li> <li>- Nombre de dossiers clôturés (maintien dans l'emploi, inaptitude, parcours non abouti, etc.).</li> <li>- Nombre de signalements du RESTEV vers le service social de la CARSAT (*)</li> <li>- Nombre de signalements réalisés par le RESTEV auprès de CAP EMPLOI</li> <li>- Nombre de CSSCT auquel le guide PDP CSE est remis</li> </ul>	<p>Les indicateurs concernant les dispositifs CARSAT/CPAM (cf. *) sont fournis par la CPAM. Le RESTEV fournit les autres indicateurs</p>	<p>Certains indicateurs ont déjà été mis en place en 2024.</p>	<p>Mise en place de tous les indicateurs en 2025 et suivi annuel par la cellule PDP.</p>
--	---	--	--	--	--

#### Ressources nécessaires

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recruter un chargé de maintien en emploi H/F → réalisé en avril 2025</li> <li>- Créer un partenariat avec un prestataire de service social interentreprise afin de coordonner les actions avec les différents services sociaux partenaires → réalisé en avril 2025</li> <li>- Nommer trois référents à temps partiel des métiers transverses et médicaux afin de représenter la cellule PDP : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 ergonome,</li> <li>• 1 psychologue,</li> <li>• 1 médecin du travail</li> </ul> </li> </ul> <p>→ Réalisé en en avril 2025</p>
--	--

\* Si besoin, joindre à cette fiche projet les annexes nécessaires (exemple : cahier des charges décrivant le besoin en termes de fonctionnalités, ...)

## 2.2 Prévention du risque radon

Le radon est un gaz radioactif naturel qui présente un caractère cancérogène certain pour l'homme (cancer du poumon / Centre international de recherche sur le cancer - CIRC). Le nombre de décès attribuable au radon en France métropolitaine est estimé à 3 000 cas par an. La région des Pays de la Loire, et plus particulièrement le département de la Vendée, est fortement impactée par la présence de radon.

L'objectif de cette action est de favoriser l'évaluation du risque radon en entreprise en privilégiant les zones à potentiel radon 2 et 3.

Cela se traduit par les actions retranscrites dans notre fiche action.

### Fiche action

---

Nom du projet	RISQUE RADON	<b>Axe « Risque radon » pour le futur CPOM, 3ème génération</b>
Description du projet *	La thématique du risque d'exposition au radon a été choisie pour faire partie du CPOM dans le cadre d'une contractualisation tri partite avec la DREETS, la CARSAT et le RESTEV. Ce projet s'inscrit dans la fiche action – Risque RADON de PRESANSE PDL	

**Détails du projet**

Contexte & origine du besoin	<p><u>Une évolution réglementaire récente :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Décret n°2018-437 du 4 Juin 2018 : Obligation d'évaluer le risque radon modifié par le décret du 30 décembre 2024</li> <li>• Arrêté du 16 novembre 2023 : Nouvelles modalités de calcul des doses efficaces et doses équivalents qui augmente le risque de dépasser la dose maximale de 6 mSv/an</li> <li>• Arrêté du 15 mai 2024 : Mise en place d'un zone radon</li> <li>• Arrêté du 6 Aout 2024 : Relatif à la formation des équipes médicales pour le suivi des travailleurs exposé aux rayonnements ionisants</li> </ul> <p><u>Un secteur géographique exposé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 57 communes du RESTEV sur 62 se trouvent en zone potentielle radon élevée (catégorie 3)</li> <li>• Mais absence de lieux de travail spécifiques identifiés (au sens de l'article R4451-4)</li> </ul>																															
Estimation des gains (qualitatifs, quantitatifs)	Sensibiliser les entreprises et les inviter à agir sur le risque radon, grâce à des sensibilisations/informations, des aides à la méthodologie de mesure/métrologie puis des actions concrètes visant à limiter/maitriser ce risque de rayonnement ionisant.																															
Date de démarrage	2023																															
Date de clôture	2029																															
Pilotes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RESTEV : Cyril DUTREUIL</li> <li>• DREETS : Grégory MENEZ</li> <li>• CARSAT : Virginie DURGEAUD</li> </ul>																															
Objectif(s)  <i>(issu de la fiche action – risque radon – CPOM 3 de Presanse Pays de la Loire)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'évaluation du risque radon en entreprises en privilégiant les zones à potentiel radon 2 et 3.</li> <li>• Accompagner les entreprises sur le risque radon : sensibiliser les entreprises au risque radon, favoriser des campagnes de mesurage, accompagner les entreprises dans les mesures techniques à mettre en œuvre pour la qualité de l'air intérieur des locaux de travail intégrant la maîtrise des concentrations en radon.</li> <li>• Favoriser la montée en compétences des préventeurs sur ce risque spécifique, envisager de faire évoluer les méthodes pour intégrer le risque radon lors des contacts avec les entreprises (fiche d'entreprise, document unique). Développer la connaissance des travailleurs évoluant dans les lieux potentiellement concernés.</li> <li>• Assurer la veille réglementaire concernant les évolutions des coefficients de dose et diffuser les informations adaptées aux préventeurs et aux entreprises pour permettre le déclenchement de plan d'actions.</li> <li>• Accompagner et éventuellement aider au financement des solutions de mesure au profit des entreprises.</li> <li>• Evaluer les liens avec les PRS et PRSE.</li> <li>• Promouvoir la diffusion des supports « radon » (vidéos, Questions/réponses...) réalisés dans le cadre du PRST4.</li> </ul>																															
Les grandes étapes et leur planification	<p><u>Actions préalables au CPOM (2023-2025)</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectif</th> <th>Actions</th> <th>Acteurs</th> <th>Dates</th> <th>Indicateurs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">1- Montée en compétences des pilotes du projet RESTEV</td> <td>Formation INRS « Prévenir les risques liés à l'exposition au radon »</td> <td>INRS</td> <td>2023</td> <td>Nbr de personnes formées</td> </tr> <tr> <td>Congrès SFRP « Le radon : prévention et gestion du risque Prévention SFRP »</td> <td>SFRP</td> <td>2025</td> <td>Nbr de personnes formées</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2- Accompagnement des adhérents sur la stratégie de mesurage</td> <td>Information des adhérents (newsletter, LinkedIn)</td> <td>RESTEV</td> <td>Octobre 2024</td> <td>Nbr de communication réalisée</td> </tr> <tr> <td>Aide à la stratégie de mesurage</td> <td>RESTEV</td> <td>Novembre 2024 – Mars 2025</td> <td>Nbr d'adhérents accompagnés</td> </tr> <tr> <td>3- Créer un lien avec le PRSE</td> <td>Réunion d'échange avec le CPIE</td> <td>RESTEV CPIE Vendée</td> <td>Mars 2025</td> <td>Nbr de réunion</td> </tr> </tbody> </table>				Objectif	Actions	Acteurs	Dates	Indicateurs	1- Montée en compétences des pilotes du projet RESTEV	Formation INRS « Prévenir les risques liés à l'exposition au radon »	INRS	2023	Nbr de personnes formées	Congrès SFRP « Le radon : prévention et gestion du risque Prévention SFRP »	SFRP	2025	Nbr de personnes formées	2- Accompagnement des adhérents sur la stratégie de mesurage	Information des adhérents (newsletter, LinkedIn)	RESTEV	Octobre 2024	Nbr de communication réalisée	Aide à la stratégie de mesurage	RESTEV	Novembre 2024 – Mars 2025	Nbr d'adhérents accompagnés	3- Créer un lien avec le PRSE	Réunion d'échange avec le CPIE	RESTEV CPIE Vendée	Mars 2025	Nbr de réunion
Objectif	Actions	Acteurs	Dates	Indicateurs																												
1- Montée en compétences des pilotes du projet RESTEV	Formation INRS « Prévenir les risques liés à l'exposition au radon »	INRS	2023	Nbr de personnes formées																												
	Congrès SFRP « Le radon : prévention et gestion du risque Prévention SFRP »	SFRP	2025	Nbr de personnes formées																												
2- Accompagnement des adhérents sur la stratégie de mesurage	Information des adhérents (newsletter, LinkedIn)	RESTEV	Octobre 2024	Nbr de communication réalisée																												
	Aide à la stratégie de mesurage	RESTEV	Novembre 2024 – Mars 2025	Nbr d'adhérents accompagnés																												
3- Créer un lien avec le PRSE	Réunion d'échange avec le CPIE	RESTEV CPIE Vendée	Mars 2025	Nbr de réunion																												

**Bilan actions préalables au CPOM 2023 – 2025**

1- Montée en compétence : 1 personne formée avec l'INRS (22/06/2023 au 23/06/2023) et 2 personnes formées avec la SFRP (04/02/2025 au 05/02/2025)

2- Accompagnement des adhérents sur la stratégie de mesurage

- 1 post LinkedIn (1500 abonnés) et 1 newsletter envoyée par mail à l'ensemble des adhérents
- 28 adhérents accompagnés sur la stratégie de mesurage par les techniciens
- 13 adhérents ont rendu un résultat : 57 mesures

3- Créer un lien avec le PRSE

- 1 réunion d'échange avec M. Fleury du CPIE (7 mars)
- Résultats de la campagne du CPIE sur le secteur du RESTEV (CC Terres de Montaigu, Pays de Mortagne, Pays des Herbiers, Pays de St Fulgent-Les Essart) : 615 mesures

**Actions dans le cadre du CPOM 2025 - 2029**

Objectif	Actions à mettre en place	Acteurs	Echéances	Indicateurs
Sensibilisation des équipes (techniciens, infirmières, médecins du travail)	Action DREETS / CARSAT : 1 journée	CARSAT, DREETS	Octobre 2025	Nbr de personnes sensibilisées
	Action RESTEV en interne : - Médecins / infirmières : Définition, réglementation, prévention (format court : 1h) - Techniciens : même programme + stratégie de mesurage	RESTEV	Octobre 2025	Nbr de personnes sensibilisées
Information des adhérents	Réalisation d'une communication à destination des adhérents en amont de la nouvelle campagne de mesurage (webinaire, LinkedIn, ...)	RESTEV	Octobre 2025 1 fois/an	Nbr de post LinkedIn, nbr de newsletter envoyés, nbr de personnes présentes au webinaire
Accompagnement des adhérents : stratégie de mesurage	Réalisation d'un diagnostic bâtiment pour aider à la stratégie de mesurage	RESTEV	4 hivers (2025 à 2029)	Nbr d'adhérents accompagnés Nbr de résultats dosimétriques
Accompagnement des adhérents : mesure de remédiation	Acc sur les mesures de remédiations en cas de dépassement des 300 Bq/m3	CARSAT	2025 à 2029	Nbr d'adhérents accompagnés
Suivi des travailleurs exposés au radon	Formation du module de base pour assurer le suivi SIR des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants	AFOMETRA	Avril 2025 (médecins) Octobre 2025 (infirmières)	Nbr de médecins et infirmières formés
	Formation du module spécifique radon pour assurer le suivi SIR des travailleurs exposés au radon	ASNR	Juillet 2025	Nbr de médecins et infirmières formés

**Ressources nécessaires**

**Ressource humaine** Contributeurs potentiels :  
 ASNR, AFOMETRA, CARSAT, CPIE, DREETS, INRS

**Ressources techniques** Site internet du PRST 4 Pays de la Loire :  
 • Questions – Réponses sur le radon et  
 • Vidéo sur le mesurage du radon en milieu professionnel.

\* Si besoin, joindre à cette fiche projet les annexes nécessaires (exemple : cahier des charges décrivant le besoin en termes de fonctionnalités, ...)

## **2.3 Parcours de formation d'infirmiers/ères en pratiques renforcées sur les risques professionnels (facultatif)**

L'objectif de cette action est de construire et de déployer un parcours de formation pour des infirmiers permettant l'acquisition d'un niveau de compétences pour une délégation renforcée. Cette formation doit approfondir le paragraphe 2 de la formation IDEST (Infirmier(ère) en service de prévention et de santé au travail) : « 2° La connaissance des risques et pathologies professionnels, notamment de ceux qui sont spécifiques au monde agricole, et des moyens de les prévenir ».

Son périmètre : prévention primaire des risques professionnels, de l'évaluation à l'analyse et au suivi des situations et des facteurs de risques notamment multifactoriels.

Même si le RESTEV déjà mis en place des délégations avancées entre les médecins et les infirmières, la création d'un parcours de formation en pratiques renforcées doit permettre d'avancer encore plus loin et permettre aux infirmières d'exercer avec plus d'autonomie certains actes, permettant ainsi au médecin de concentrer son activité sur les cas complexes : reprise du travail difficile avec aménagement de poste complexe, inaptitude au travail, etc.

Cela se traduit par les actions retranscrites dans notre fiche action.

### **Fiche action**

---

Nom du projet	<b>FORMATION DES IPR</b>	<b>Axe : parcours de formation « d'Infirmiers en pratiques renforcées » sur ERP (futur CPOM, 3ème génération)</b>
Description du projet *	<p>Le RESTEV participe pleinement au projet régional décrit dans la fiche projet de Présanse PDL</p> <p>A l'issue d'une phase exploratoire au futur CPOM de 3ème génération, la Dreets, la Carsat et les SPSTI ont identifier la pertinence de construire un possible parcours de formation pour des futurs infirmiers en pratiques renforcées, portant sur la prévention primaire des risques professionnels, de l'évaluation à l'analyse et au suivi des situations et des facteurs de risques notamment multifactoriels.</p>	

**Détails du projet**

Contexte & origine du besoin	<p>La compétence de la Carsat en termes d'ingénierie de formation et d'identification des risques professionnels constitue une opportunité à un tel projet. Parallèlement, le besoin de formation des IDEST dans un contexte de pénurie médicale est un besoin identifié par les SPSTI. Pour la Dreets, il s'agit également de créer les conditions favorables au suivi des adhérents et des salariés suivis dans des conditions maîtrisées et renforcées.</p> <p>L'évolution possible de la loi, notamment concernant le suivi SIR des CACES, pourrait faire évoluer les possibilités d'autonomisation du travail des IDEST, comme cela est déjà le cas avec les VIPI et les délégations.</p> <p>Actuellement, le service du pôle médical du RESTEV est composé, de 20 infirmiers en santé au travail, répartis dans 9 EPST. Chaque EPST est composée à minima de deux infirmiers en santé au travail.</p>
------------------------------	---

Estimation des gains (qualitatifs, quantitatifs)	<p>Gains quantitatifs : améliorer les temps de prise en charge et diminuer les retards SIR dans un contexte de pénurie médicale</p> <p>Gains qualitatifs : permettre aux médecins du travail de se concentrer sur la gestion des cas complexes (reprises avec aménagement de poste, inaptitudes) en favorisant les réorientations par les IDEST pour ces cas.</p>
--	---

Date de démarrage	2025
-------------------	------

Date de clôture	2029
-----------------	------

Pilotes	Nathalie DAVIET - Responsable opérationnel pôle paramédical (pilote) / Thomas MENU - Directeur (co-pilote)
---------	--

Objectif(s)	Favoriser la montée en compétences des infirmiers grâce à un parcours de formation pour des infirmiers en pratiques renforcées permettant l'acquisition d'un niveau de compétence pour une délégation renforcée et pour augmenter l'autonomisation dans certaines pratiques en lien avec les évolutions futures de la loi.
-------------	--

Les grandes étapes et leur planification	<ul style="list-style-type: none"> <li>Préparation du parcours de formation avec mise en place d'un prérequis. Cette « évaluation » a pour but de s'assurer que les infirmiers ont le niveau de base requis. Evaluation par la Carsat (2025). Si l'infirmier/ère n'a pas le niveau suffisant, un retour lui sera fait pour qu'il puisse compléter les points qui ressortent de son évaluation individuelle. Ce complément est de la responsabilité de chaque SPSTI.</li> <li>Parcours de formation constitué de 3 modules :             <ul style="list-style-type: none"> <li>Une formation généraliste à la prévention des risques animé par la CARSAT :</li> <li>Un approfondissement des risques multifactoriels et cumulatifs dans le temps les plus fréquents : Risques chimiques, TMS, RPS animé par la CARSAT</li> <li>Une montée en compétences concernant les aspects liés au suivi de santé, nécessaire à l'autonomisation de certaines tâches.</li> </ul> </li> </ul>
--	---

Objectif	Actions à mettre en place	Acteurs	Echéances
1 infirmier santé au travail à former à l'IPR par EPST, soit 9 infirmiers	- S'assurer des prérequis des IST du RESTEV à former - Réaliser la formation IPR - Suivre le nombre d'IST du RESTEV formés	CARSAT – RESTEV – FACULTE D'ANGERS	2025-2028
Valorisation des missions de l'infirmière en pratique renforcée	- évaluer les nouvelles tâches et responsabilités confiées aux IDEST - valoriser les compétences acquises et déployées	RESTEV	2027

## 3- Engagement des parties

### 3.1 Engagement du Service Prévention et de Santé au Travail

Sur la base des éléments cités précédemment. Le RESTEV s'engage à engager les moyens nécessaires tant financiers qu'humains pour atteindre les objectifs fixés et les engagements détaillés dans les 3 fiches actions présentées :

- Développer notre cellule PDP en déployant l'indice de repérage précoce, communiquer massivement auprès des adhérents employeurs et salariés sur les outils de PDP et enfin structurer nos actions avec les instances locales de coordination.
- Agir pour la prévention du risque RADON en sensibilisant nos adhérents et en formant nos équipes pour ainsi proposer des accompagnements avec un haut niveau d'expertises : formation réglementaire, formation en partenariat avec la CARSAT et sensibilisation en interne.
- Former une partie de nos infirmières afin de nous préparer aux évolutions réglementaires qui nous permettraient de passer un nouveau cap dans l'autonomisation des infirmières sur des actes à valeur ajoutée (visite d'embauche SIR, reprise SIR, etc.)

### 3.2 Engagement de la Carsat

- Apport de données statistiques de sinistralité des secteurs d'activités relevant du régime général ;
- Appui documentaire et diffusion de documentation du réseau des Carsat et de l'INRS relatives aux thématiques du présent CPOM ;
- Assistance technique pour la mise en œuvre d'actions nécessitant une expertise élevée dans l'évaluation des risques et la prévention, dans les limites de nos capacités d'intervention ;
- Appui technique aux intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail ;
- Organisation de réunions d'information ;
- Aides financières aux entreprises pour accompagner certaines actions prévues au présent CPOM, dans le respect du cadre réglementaire, et dans la limite des crédits disponibles.

### 3.3 Engagement de la Dreets

- Appui de la cellule pluridisciplinaire santé travail du pôle travail (ingénieurs de prévention, médecin inspecteur du travail, dans la limite de leurs disponibilités) ;
- Mise à disposition de données statistiques (SUMER, réseau EVREST, MCP, ...) ;
- Participation à l'animation et au pilotage des échanges entre SPSTI, Carsat, Dreets ;
- Publication et diffusion de ressources documentaires (plaquettes, guides, fiches ...) ;
- Organisation de sessions de formation et d'information, colloques, séminaires sur des thèmes retenus par un ou plusieurs SPSTI ;
- Diffusion des bonnes pratiques.

## 4- Modalités de suivi et d'évaluation

Le suivi de la mise en œuvre du CPOM fera l'objet d'un bilan final.

Chaque année, un bilan sera également réalisé afin de permettre d'identifier les difficultés éventuelles et de modifier si besoin les modalités d'actions et de fonctionnement.

En parallèle, les pilotes des 3 structures signataires pourront organiser, si besoin, des rencontres dans le cadre du déploiement des actions.

## 5- Clause de confidentialité

Les parties s'engagent à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

## 6- Durée

En application des dispositions de l'article D4622-47 du code du travail, il est convenu que le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens est conclu pour une durée de quatre ans qui court à compter de la date de sa signature par l'ensemble des parties.

### Signature des parties

Fait en 3 exemplaires, le 20 novembre 2025



Patrick RANGEARD  
Président



Jérôme GIUDICELLI  
Directeur régional



Christelle POISNEUF  
Directrice