

SYNTHESE ANNUELLE DE L'ACTIVITE

DU SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

RESTEV

(REseau Santé au Travail d'Entreprises de Vendée)

ANNEE 2025



ACCOMPAGNER



PRÉVENIR



CONSEILLER



AIDER



PRENDRE SOIN

SOMMAIRE

L'éditorial	p. 3
I. Les caractéristiques du Service	p. 4
II. La composition du Conseil d'Administration	p. 7
III. La composition de la Commission de Contrôle	p. 9
IV. La composition de la Commission Médico-Technique.....	p. 10
V. Le personnel du RESTEV	p. 11
VI. Les effectifs et les adhérents.....	p. 14
VII. La gestion financière et les ressources	p. 16
VIII. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).....	p. 18
IX. Le renouvellement de l'agrément	p. 19
X. Les projets du RESTEV	p. 20
XI. Le suivi individuel de l'état de santé des salariés	p. 22
XII. La prévention des risques professionnels	p. 26
XIII. La prévention de la désinsertion professionnelle	p. 27
XIV. Les faits marquants et les orientations 2026	p. 28

L'EDITORIAL

En 2025, nous poursuivons nos engagements à suivre notre projet de service 2023-2026 dans une dynamique de **collaboration interservices** pour répondre aux besoins des acteurs des SPSTI : les administrateurs, les adhérents et leurs salariés, et les collaborateurs du RESTEV. Les plans d'action et les projets des services sont renforcés, appuyés par des actions régionales qui visent à mutualiser les efforts, à rendre l'action cohérente auprès des adhérents, pour améliorer le service, le rendre lisible et visible.

Nous poursuivons notre démarche d'amélioration continue, et à ce titre, nous avons obtenu **la certification SPEC 2217 de niveau 1** en mai 2025. Un audit qualité de suivi, réalisé en mars 2026, a confirmé ce niveau 1. Tous les services sont tenus de préparer leur certification, base de l'agrément par les autorités de tutelle. L'effort de rationalisation des méthodes et procédures se renforce avec le suivi effectif de notre action auprès des entreprises et des salariés suivis pour une meilleure prévention.

Pour répondre aux enjeux de la PDP et du maintien en emploi, nous avons renforcé notre **cellule PDP** en 2025 avec le recrutement d'une chargée de maintien en emploi et la signature d'une convention de partenariat avec une assistante sociale.

Ainsi, notre service est impliqué dans une démarche de certification de la mise en œuvre de son **offre socle de services**, qui se décompose en trois volets :

1. Prévention des risques professionnels
2. Suivi de l'état de santé des salariés
3. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi

Dans ce cadre, le Conseil d'Administration du 10 décembre 2025 a validé l'offre socle de services du RESTEV 2026, la contrepartie de la cotisation des adhérents.

A cet effet, en 2025, nous continuons à développer **la communication** auprès des adhérents sur les services proposés par nos services mais également sur les actualités en prévention, via différents moyens : notre newsletter, nos réseaux sociaux, notre site internet, nos supports papiers (flyers), nos événements (webinaires, intervention au sein des fédérations, communauté de communes, chambre de commerce...).

L'année 2025 a été également marquée, par **l'arrivée de nouveaux médecins** au second semestre : un collaborateur médecin sur le site des Herbiers et un collaborateur médecin sur le site de La Roche sur Yon.

Ces recrutements corrélés à la mise en place des **délégations renforcées des médecins aux infirmiers** permettent de répondre plus sereinement aux besoins des adhérents employeurs et salariés et ainsi diminuer le nombre de retard des visites.

Enfin, la signature de notre **CPOM**, en novembre 2025, 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.

I - LES CARACTERISTIQUES DU SERVICE

1 - RAISON SOCIALE

RESTEV - Réseau Santé au Travail d'Entreprises de Vendée

2 - ADRESSE

1 Impasse Newton - Les Oudairies – CS 80267 - 85007 LA ROCHE SUR YON

Site internet : www.restev.fr

3 - COMPETENCE TERRITORIALE ET PROFESSIONNELLE

A - Compétence territoriale :

Le RESTEV accompagne les entreprises sur le centre et le nord Vendée :

- Communauté de Communes Montaigu Rocheservière
- Communauté de Communes du Pays de Mortagne
- Communauté de Communes du Pays des Herbiers
- Communauté de Communes du Pays de Saint-Fulgent les Essarts
- Une partie des communes de la Communauté de Communes Vie et Boulogne
- Une partie des communes de Communauté de Communes de La Roche sur Yon Agglomération
- Une partie des communes de la Communauté de Communes Pays de Chantonnay

Et les Services de Santé au Travail Interentreprises voisins ci-dessous :

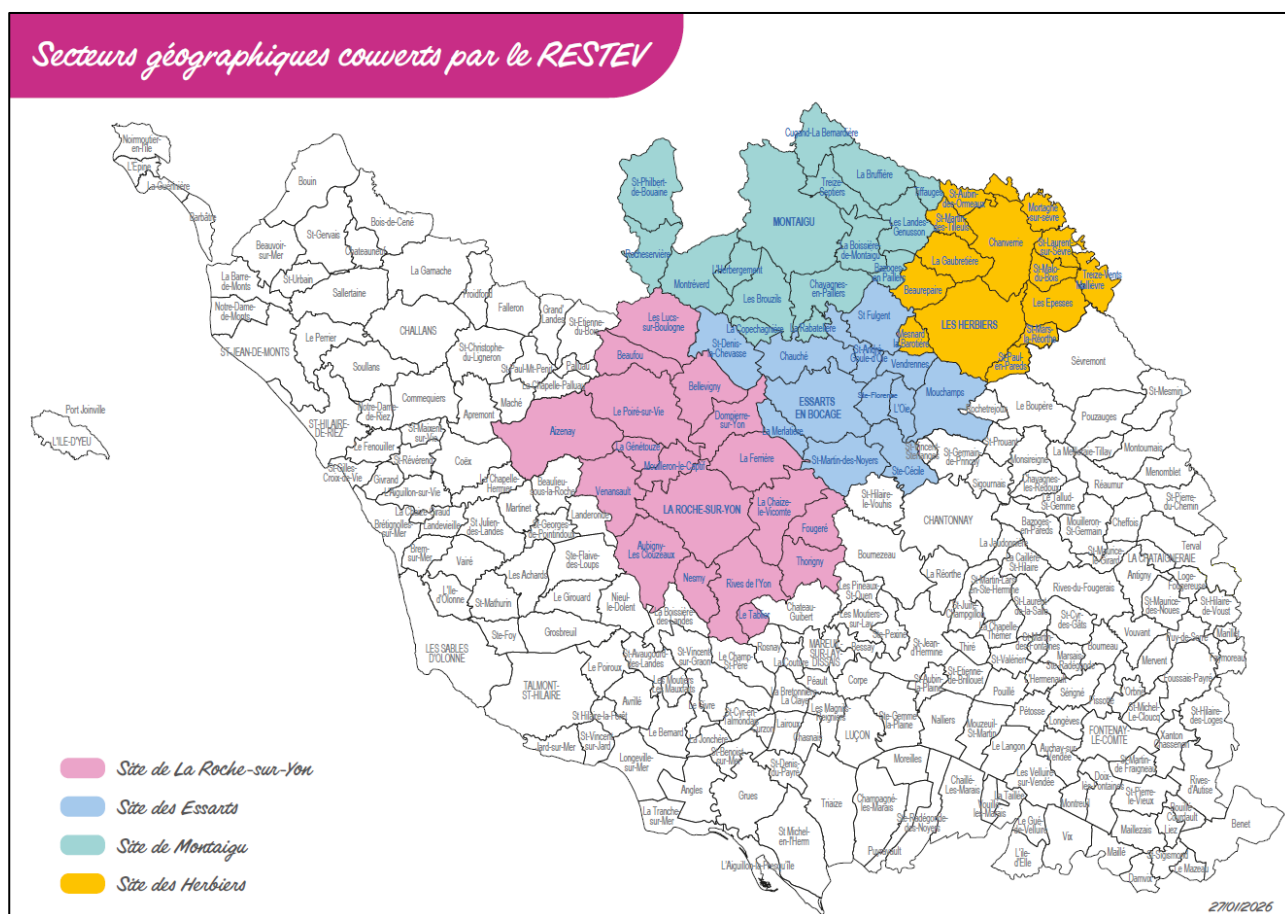
- ✓ SMINOV – 85300 CHALLANS
- ✓ PSTVL – 85340 LES SABLES D'OLONNE

B - Compétence professionnelle

Le service a une compétence géographique et interprofessionnelle (à l'exclusion du régime agricole et à l'exclusion du personnel du service public et y inclus le travail temporaire).

4 - SECTEURS ET LIEUX DE CONSULTATIONS

Les quatre secteurs ont été établis autour des centres principaux du RESTEV, avec pour objectif de limiter à 20 minutes maximum le temps de déplacement des salariés



Secteur LA ROCHE SUR YON	Secteur LES ESSARTS	Secteur LES HERBIERS	Secteur MONTAIGU
AIZENAY AUBIGNY LES CLOUZEUX BEAUFOU BELLEVIGNY DOMPIERRE SUR YON FOUGERE LA CHAIZE LE VICOMTE LA FERRIERE LA GENETOUE LA ROCHE SUR YON LE POIRE SUR VIE LE TABLIER LES LUCS SUR BOULOGNE MOUILLERON LE CAPTIF NESMY RIVES DE L'YON THORIGNY VENANSULT	CHAUCHE ESSARTS EN BOCAGE LA MERLATIERE MOUCHAMPS ST ANDRE GOULE D'OIE ST DENIS LA CHEVASSE ST FULGENT ST MARTIN DES NOYERS STE CECILE VENDRENNES	BEAUREPAIRE CHANVERRIE LA GAUBRETIERE LES EPPESSES LES HERBIERS MALLIEVRE MESNARD LA BAROTIERE MORTAGNE SUR SEVRE ST AUBIN DES ORMEAUX ST LAURENT SUR SEVRE ST MALO DU BOIS ST MARS LA REORTHE ST MARTIN DES TILLEULS ST PAUL EN PAREDS TREIZE VENTS	BAZOGES EN PAILLERS CHAVAGNES EN PAILLERS CUGAND L'HERBERGEMENT LA BERNARDIERE LA BOISSIERE DE MONTAIGU LA BRUFFIERE LA COPECHAGNIERE LA RABATIELIERE LES BROUZILS LES LANDES GENUSSON MONTAIGU VENDEE MONTREVERD ROCHESERVIERE ST PHILBERT DE BOUAINNE TIFFAUGES TREIZE SEPTIERS

En 2025, le travail en EPST – Equipes Pluridisciplinaires en Santé au Travail continue de s'organiser. L'activité est regroupée autour de 4 centres principaux : **les Essarts, les Herbiers, la Roche sur Yon et Montaigu.**

Chaque centre peut accueillir une ou plusieurs EPST (suivant la taille des secteurs), avec des bureaux pour les médecins, les infirmiers et les assistantes, ainsi qu'une salle d'attente et une salle de réunions/formations.

Pour les examens cliniques et les entretiens infirmiers, les assistantes médicales disposent d'un audiomètre, un visiotest, un spiromètre et un lecteur de bandelettes urinaires.

Le personnel technique dispose également de bureaux, qui peuvent être partagés par plusieurs personnes de même métier, dans certains locaux.

D'autre part, l'organisation du système informatique permet à chaque salarié de retrouver le même environnement de travail sur sa session personnelle, quel que soit son lieu de connexion.

Centres principaux :

- ✓ **LES ESSARTS : Rue Louis Lumière, Zone Industrielle de la Belle Entrée Sud**
Locaux rénovés depuis fin 2017 avec la création de nouveaux bureaux et d'une salle d'une salle de réunion.
- ✓ **LES HERBIERS : 18 rue Olivier de Serres – ZA de la Buzenière**
Bâtiment rénové et agrandi fin 2017 pour permettre le regroupement des EPST antérieurement basées aux Epesses.
- ✓ **LA ROCHE SUR YON : au Siège de l'Association - Impasse Newton**
Adaptation des locaux en 2017 avec la création de salles de réunion/formation à la place des garages et redistribution des bureaux entre les EPST et l'administratif.
- ✓ **MONTAIGU : 44 rue du 8 mai 1945**
Depuis la fin janvier 2018, les EPST sont installées dans le bâtiment nouvellement rénové

Le RESTEV poursuit une politique d'investissement lui permettant de développer de nouveaux projets. Ces projets ont pour objectif d'améliorer et de simplifier le parcours des usagers, et d'améliorer les conditions de travail des professionnels du RESTEV. Ainsi, plusieurs projets immobiliers sont engagés sur les différents centres du RESTEV :

- Montaigu : réaménagement intérieur des locaux ;
- Les Essarts : agrandissement et réaménagement des locaux ;
- Les Herbiers : construction d'un nouveau bâtiment, dont la fin des travaux est prévue en fin d'année 2027 ;
- La Roche sur Yon : acquisition d'un terrain en cours en vue d'une construction d'un nouveau bâtiment dont les travaux pourront débuter en 2027.

II – LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément aux statuts adoptés en Assemblée Générale Extraordinaire du 31 mars 2022, afin d'intégrer les dispositions de la loi du 02 août 2021, l'association est administrée paritairement par un conseil d'administration de 10 membres désignés pour quatre ans :

- Dont la moitié de représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes,
- Et l'autre moitié de représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les administrateurs ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs de quatre ans.

1 - COLLEGE EMPLOYEURS au 31/12/2025

Les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ont désigné les représentants suivants au sein du Conseil d'Administration :

- Monsieur Thierry BARBARIT - CPME (CPME Vendée)
- Monsieur Bertrand BILLAUD - U2P (société Caty)
- Madame Gwendoline GUAREAU – MEDEF (Hydrokit)
- Monsieur Patrick RANGEARD - MEDEF (Confiserie Pinson)
- Monsieur Patrice VINET - MEDEF (Synergie)

2 - COLLEGE SALARIES au 31/12/2025

Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ont désigné les représentants suivants au sein du Conseil d'Administration :

- Madame Angélique AUBREE - CFTC (Salarié de Cougnaud SA)
- Monsieur Benoît CHEVALIER – CFDT (Salarié de Ouest Alu)
- Monsieur Stéphane LAIR - CGT (Salarié de Cougnaud SA)
- Monsieur Pascal VRIGNAUD - CFDT (Salarié Union DEP. Syndicats CFDT)
- 1 poste vacant – FO – depuis le 19 septembre 2023.

Selon nos statuts et dans ce cas, la voix correspondant aux postes non pourvus au sein d'un collège est attribuée de façon égalitaire entre les membres déjà désignés de ce collège, de telle façon que les représentants employeurs et salariés disposent du même nombre de voix pour respecter l'équilibre paritaire.

Ainsi, les quatre administrateurs du collège salariés disposent de 1.25 voix.

Les mandats de ces administrateurs au sein de notre conseil d'administration arrivent à échéance le 31 mars 2026.

3 - COMPOSITION DU BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION au 31/12/2025

PRESIDENT :

M. Patrick RANGEARD – Confiserie Pinson (Boufféré)

VICE- PRESIDENT :

M. Pascal VRIGNAUD - Salarié Union dep. Syndicats CFDT (la Roche sur Yon)

TRESORIER :

M. Stéphane LAIR - Salarié de Cougnaud SA (Aizenay)

SECRETAIRE :

M. Bertrand BILLAUD – Société CATY (la Roche sur Yon)

Un candidat au poste de Président délégué est désigné :

PRESIDENT DELEGUE :

M. Thierry BARBARIT – CPME Vendée (La Roche sur Yon)

Un candidat au poste de Vice-Président délégué est désigné :

VICE-PRESIDENT DELEGUE :

Depuis septembre 2023, aucun vice-président délégué n'a été désigné.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 3 fois au cours de l'exercice 2025.

Une représentation des médecins au conseil d'administration est assurée par les médecins délégués de secteur.

III – LA COMPOSITION DE LA COMMISSION DE CONTROLE

La commission de contrôle est composée de 9 membres dont un tiers de représentants des employeurs et de deux tiers de représentants des salariés (désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives).

La loi du 02 août 2021 impose l'entrée en vigueur de nouvelles modalités de désignation des représentants employeurs. Ainsi, en 2022, le renouvellement de tous les mandats selon les modalités propres à chacun des collèges a été réalisé, pour une durée de 4 ans.

1 - MEMBRES REPRESENTANTS DES SALARIES au 31/12/2025

Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ont désigné les représentants suivants au sein de la Commission de Contrôle :

- Monsieur Hervé BOISSINOT - CFTC (Salarié de Cougnaud SA)
- Madame Céline COMBE – CFDT (Salariée d'Atlantic Industrie)
- Monsieur Etienne MARTINAULT - FO (Salarié des Ambulances Gratton)
- Madame Valérie STAELENS- CGT (Salariée d'Harmonie Mutuelle)
- Monsieur Pascal VRIGNAUD - CFDT (Salarié Union DEP. Syndicats CFDT)

1 siège CFE CGC vacant. Ainsi, chaque membre du collège salariés dispose de 1.20 voix.

2 - MEMBRES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS au 31/12/2025

Les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ont désigné les représentants suivants au sein de la Commission de Contrôle :

- Monsieur Thierry BARBARIT - CPME (CPME Vendée)
- Monsieur Bertrand BILLAUD - U2P (société CATY)
- Madame Claire PICAUT – MEDEF (Mobil-Home RIDEAU)

Président Monsieur Hervé BOISSINOT

Les mandats de ces administrateurs au sein de notre commission de contrôle arrivent à échéance le 31 mars 2026.

Pour l'exercice 2025, cette Commission s'est réunie 3 fois.

IV – LA COMPOSITION DE LA COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

En 2025, la Commission Médico-Technique est composée :

- Du Président ou son représentant, le directeur : M. Thomas MENU
- De médecins délégués de secteur : chaque secteur de l'agrément sera représenté par son médecin délégué de secteur titulaire ou son suppléant. Le(s) médecin(s) coordinateur(s) représente(nt) au minimum un secteur.

Un médecin peut représenter plusieurs secteurs.

L'ensemble des médecins du travail du RESTEV est destinataire de l'ordre du jour et invité de droit. Il participe en fonction de l'ordre du jour et de ses disponibilités.

	Titulaires	Suppléants
La Roche sur Yon	• Dr Brigitte TESSON	
Les Herbiers	• Dr Philippe BOUSSEAU	
Les Essarts	• Dr Régine DENIMAL	• Dr Caroline DESMIDT <i>(fin au 30/09/2025)</i>
Montaigu	• Dr Nelly BESCOND	• Dr Claire MORISE

- De 3 intervenants en prévention des risques professionnels, dont un représentant du pôle projets transverses, et 3 suppléants :

Titulaires	• Brigitte BAUDRY • Eloïse BOUSSEAU <i>(fin au 31/03/2026)</i> • Kévin CLEMENT
Suppléants	• Cyril DUTREUIL • Emilie GOURAUD • Yvane LESAGE

- De 3 infirmiers en santé au travail et 3 suppléants :

Titulaires	• Marie-Thérèse HEBRARD • Nathalie HUCHET • Sylvie POWEZKA
Suppléants	• Laurent CHATARD • Nathalie DAVIET • Nathalie POUPELIN

- De 3 assistants de services de prévention et de santé au travail et 3 suppléants :

Titulaires	• Laëtitia DELINOIS • Amandine FARIGOUL • Sabine JOURDAIN
Suppléants	• Ingrid BERNARD • Pascale HAIK • 1 poste vacant

La CMT se réunit au minimum 3 fois par an.

Pour l'exercice 2025, cette Commission s'est réunie 4 fois.

Le dernier renouvellement des membres de la CMT a été réalisé en début d'année 2024.

V – LE PERSONNEL DU RESTEV

1 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Un plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes a été établi pour la période du 01 janvier au 31 décembre 2025.

La Direction de l'association est attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et a œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise.

Le plan d'action 2025 s'inscrit dans la continuité des précédentes actions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'association. Les mesures mises en œuvre viennent enrichir l'ensemble des actions déjà existantes au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

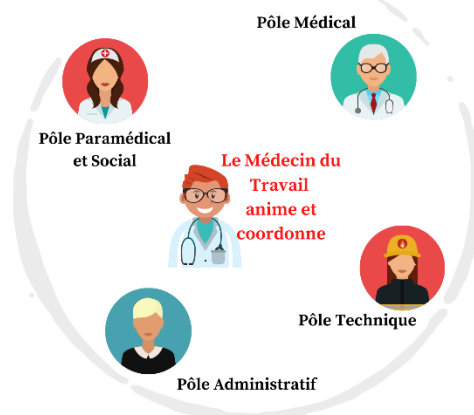
2 - LA FILIERE PREVENTION : LES EQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES (EPST)

Une EPST est composée à minima d'un médecin référent (médecin du travail ou collaborateur médecin), d'un infirmier en santé au travail, de secrétaires médicales et de techniciens. D'autres médecins (le plus souvent à temps partiel), ou un collaborateur médecin peuvent venir renforcer cette équipe.

Le RESTEV s'est également doté d'expertises spécifiques avec le regroupement d'ergonomes, psychologue du travail, chargées de cellule PDP et ingénieur santé au travail mutualisés, en transverse, à tous les EPST.

Au 31/12/2025, 10 EPST existent au sein du RESTEV :

- Secteur la Roche sur Yon : 5 EPST
- Secteur Montaigu : 3 EPST
- Secteur les Herbiers : 1 EPST
- Secteur les Essarts : 1 EPST



3 - EFFECTIFS DU RESTEV AU 31/12/2025

A. Recrutements et départs

Au cours de l'année 2025, nous avons enregistré les recrutements et départs suivants :

Catégorie	Recrutements		Départs	
	Nombre	ETP	Nombre	ETP
Médecin du travail / PAE	1	0.18	2	0.98
Collaborateur Médecin	2	2	0	0
Infirmier en Santé au Travail	1	1	0	0
Secrétaire médicale	1	1	1	1
Pôle technique	4	4	1	1
Pôle projets transverses	1	1	0	0
Pôle fonction support	5	5	7	7
TOTAL	15	14.18	11	9.98

Au 31 décembre 2025, 101 collaborateurs sont au service des entreprises (84% de femmes et 16% d'hommes).

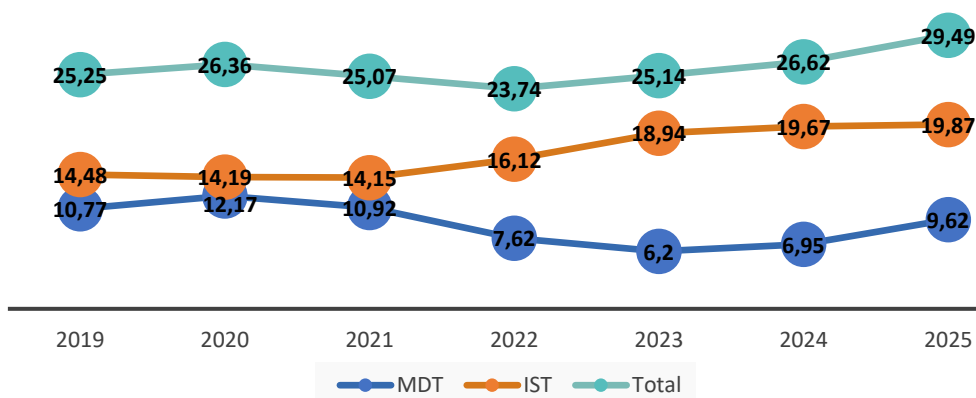
Catégories	Nbre de collaborateurs	Nbre de collaborateurs en ETP
Médecins du travail	6	5.60
Collaborateurs médecins	4	3.80
Médecins du travail / PAE	1	1.00
Infirmiers en santé au travail	20	20.00
Secrétaires médicales	31	28.11
Techniciens conseillers en prévention	17	17.00
Intervenants du pôle projets transverses ⁽¹⁾	5	5.00
Chargée de maintien en emploi	2	1.80
Pôle fonction support ⁽²⁾	15	15.11
TOTAL	101	97.42

⁽¹⁾ 3 ergonomes, 1 psychologue du travail, 1 ingénieur et chargé de projets,

⁽²⁾ 15 personnels « support » et direction dont 1 directeur, 3 responsables de pôles, 1 responsable relations adhérents, 1 assistante de direction, 1 référente RH, 1 comptable, 2 responsables adhérents, 2 hôtesse d'accueil, 1 animateur qualité, 1 chargé des services généraux, 1 chargée de communication,

B. Evolution des salariés 2019 - 2025

Evolutions des consultants 2019 - 2025



Les effectifs de consultants médicaux continuent d'augmenter depuis 2022 (+5.75ETP) avec un effectif médecin également en hausse (+2.00 ETP) améliorant le suivi médical des salariés SIR.

Conformément à notre projet de service, les médecins du travail ont mis en place des protocoles de délégation avec les infirmiers de leur EPST. Chaque protocole est adapté par le médecin en fonction de ses besoins et des compétences (expériences) des infirmiers.

En 2025, nous continuons à engager des actions de recrutement pour attirer de nouveaux professionnels de santé, notamment pour le site des Herbiers.

4 - FORMATIONS DU PERSONNEL DU RESTEV EN 2025

A - Salariés formés

En 2025, 88 salariés du RESTEV ont bénéficié de formations, pour un total de 2341.00 heures.

- 4 Médecins du travail	174.00 h
- 5 Collaborateurs Médecins	599.00h
- 20 Infirmiers Santé au Travail	797.00 h
- 28 Secrétaires médicales	217.50 h
- 17 Pôle technique	340.50 h
- 4 Pôle projets transverses/PDP	135.50 h
- 10 Pôle fonction support	77.50 h

En 2025, le coût total du budget formation représente 194 537 €, soit 4.29% de la Masse Salariale.

B - Thématiques des formations

- Acquérir des premiers repères pour l'analyse du travail
- BTS Services informatiques aux organisations
- Concevoir et piloter un webinaire professionnel de A à Z
- Coordinateur de parcours d'accompagnement et de soins
- Cycle IST - Intégrer les compétences santé au travail dans l'exercice infirmier
- DIU PMST - Formation pour les collaborateurs médecins
- DIU Toxicologie médicale
- Evaluation des risques liés aux manutentions et contraintes posturales
- Evaluation du risque chimique et suivi des salariés dans 5 secteurs d'activité pour les infirmiers
- Faire face à l'agressivité
- Formation AFGSU2
- Formation au protocole d'examen clinique SALTSA
- Formation aux bonnes pratiques managériales
- Formation évaluation bruit
- Formation SSCT pour les membres du CSE et de la CSSCT : nouveaux élus
- Formation Vidéo-Inter
- Habilitation électrique - non-électricien
- Jury de validation des compétences : intégrer les compétences santé au travail dans l'exercice infirmier
- L'approche interactionnelle et stratégique de Palo Alto - une vision globale
- Le cadre légal de la formation professionnelle continue
- Le radon : prévention et gestion du risque
- Master Droit de l'entreprise
- Métiers de la réparation automobile - risques professionnels
- Métiers du BTP et suivi en santé au travail
- Mission RGPD - Learning de sensibilisation au RGPD
- Participer à la prévention des risques liés aux pratiques addictives en milieu professionnel
- Présenter et promouvoir l'offre de service des SPSTI
- Radioprotection et service de santé au travail : suivi des travailleurs exposés au radon
- Rayonnements ionisants et suivi individuel de l'état de santé par le médecin du travail / par l'IST
- Renforcer les compétences face aux événements potentiellement traumatiques
- Rôle de l'IPRP, référent technique amiante
- S'affirmer dans sa communication
- Sensibilisations : risque radon / travail en hauteur / étude de poste RPS / PDP
- SMSTO : Santé mentale, addictions et travail
- Structurer sa démarche RSE niveau 1
- Suivi de la santé par l'IST - visite de pré reprise, visite de reprise, visite de mi-carrière

VI – LES EFFECTIFS ET LES ADHERENTS

1 - SALARIES

Au 31 décembre 2025, **90 798 salariés** étaient surveillés

Année	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre					
Salariés	87 888	91 222	92 271	91 697	90 798

2 - ADHERENTS

7 137 entreprises étaient adhérentes à notre Service pour l'année 2025

Année	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre					
Adhérents	7 789	7 893	7 665	7 551	7 137

Au cours de l'année 2025, 483 radiations d'adhérents ont été effectuées (contre 697 en 2024) : 173 plus de personnel (*y compris intérim*), 77 ventes et cessions, 50 liquidations judiciaires, 49 établissements fermés, 41 cessations d'activité, 21 transferts géographiques, 12 non-paiements des cotisations, 5 fusions ...

Catégorie	Effectifs	Pourcentage
SIG	63 558	70 %
SIA	6 043	7 %
SIR	21 197	23 %
TOTAL	90 798	100 %

En 2025, 23 % des salariés suivis sont des Salariés en Suivi Individuel Renforcé (SIR) contre 31 % en 2024.

Suite à l'évolution réglementaire issue du décret du 18 avril 2025, un nouveau statut intitulé SIM a été introduit en octobre 2025. Il vient compléter les statuts préexistants : SIR, SIA et SIG.

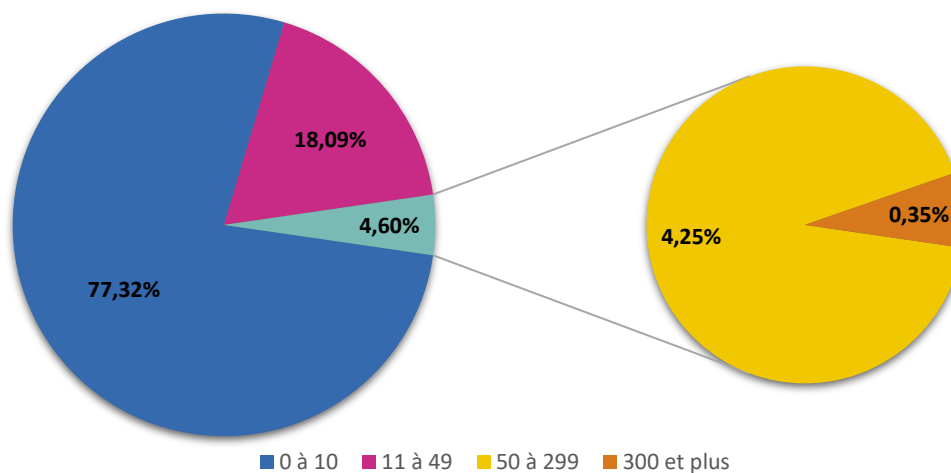
A - Répartition des entreprises par taille

Effectifs	Entreprises	Effectifs
0 à 10	5 518	19 013
11 à 49	1 291	28 517
50 à 299	303	31 291
300 et plus	25	11 977
TOTAL	7 137	90 798

88 % des entreprises adhérentes sont des entreprises de moins de 20 salariés.

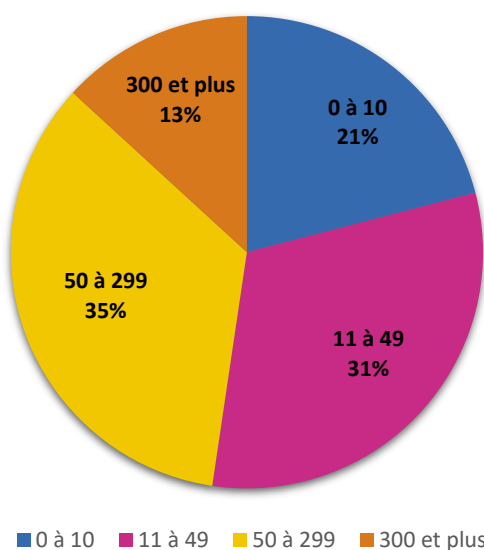
Répartition des entreprises adhérentes par taille d'entreprise en 2025

Répartition entreprises adhérentes



Répartition du nombre de salariés par taille d'entreprise en 2025

Répartition salariés suivis



VII – LA GESTION FINANCIERE ET LES RESSOURCES

Montant du droit d'entrée : 50,00 € H.T. par adhérent

Montant de la cotisation annuelle : 86,00 € H.T. par salarié

ANNEE 2025	MONTANT HT
Droit d'entrée par adhérents	50,00 €
Cotisation annuelle	86,00 €
Visite intérim	
Visite réciprocité (intermittents spectacle)	
Pénalité absence visite	45,00 €
Offre travailleur non-salarié Vendée	86,00 €
Offre spécifique des travailleurs indépendants	100,00 €

Le montant de la cotisation (HT) est passé de 76,00€ en 2024 à 86,00€ en 2025.

Cette hausse nous permet de répondre aux investissements nécessaires, notamment l'augmentation des ressources humaines (médecins du travail, préventeurs et chargé de maintien en emploi), à notre offre socle de services et au cahier des charges de la certification qualité, obligatoire pour l'ensemble des SPSTI. Elle permet également de nous rapprocher du tunnel de cotisations fixé par arrêté.

Depuis 2023, le conseil d'administration a validé la mise en œuvre d'une pénalité pour les rendez-vous non honorés afin de limiter les absences aux visites.

Le montant des cotisations et la grille tarifaire 2025 du RESTEV ont été adoptés par l'Assemblée Générale du 21 janvier 2025.

Comptes annuels 2025 :

Récapitulatif des charges et produits – Résultat 2025 :

Dénominations	Résultat 2025
Cotisations	8 309 066
Visites intérimis	151 962
Visites protocoles	17 114
Pénalité d'absence	72 000
Droits adhésion	22 300
Cotisation non soumise à tva	258
Droit adhésion non soumis à tva	50
Produits des activités annexes	84
Chiffres d'affaires nets	8 572 834
Produits financiers	117 278
Autres produits	35 259
TOTAL DES PRODUITS	8 725 370
Autres achats et charges externes	1 313 956
Impôts, taxes et versements assimilés	181 654
Charges de personnel	6 608 605
Dotations d'exploitation	372 024
Charges financières	6 443
Charges exceptionnelles	10 711
TOTAL CHARGES	8 493 394
Résultat avant impôt	231 976
Impôt sur les bénéfices	54 605
RESULTAT APRES IMPOT	177 371

VIII – LE CONTRAT PLURIANNUEL D’OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM)

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.

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.

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

- La prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Le risque radon ;
- La formation des infirmiers en pratique renforcée.

Ainsi, le RESTEV s’engage à mobiliser les moyens nécessaires tant financiers qu’humains pour atteindre les objectifs fixés de ces trois axes :

- 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 infirmiers afin de nous préparer aux évolutions réglementaires qui nous permettraient de franchir une nouvelle étape dans l’autonomisation des infirmiers sur des actes à valeur ajoutée (visite d’embauche SIR, reprise SIR, etc.).

Notre CPOM a été signé le 20 novembre 2025 pour une durée de quatre ans.

IX – LE RENOUVELLEMENT DE L'AGREMENT

Le RESTEV a renouvelé son agrément pour les 5 prochaines années. La décision a été délivrée par la DREETS en novembre 2024.

L'agrément a été demandé pour :

- Les quatre secteurs géographiques et interprofessionnels ;
- Le secteur spécifique du travail temporaire ;
- Le suivi des SPSTI suivants :
 - SMINOV - 85300 Challans ;
 - PSTVL – 85340 LES SABLES D'OLONNE

En décembre 2025, l'agrément complémentaire, pour le suivi individuel renforcé des travailleurs exposés à des rayonnements ionisants, a été accordé.

X – LES PROJETS DU RESTEV

Les grandes orientations du RESTEV :

- Répondre à l'offre socle concernant le suivi médical ;
- Prévenir la désinsertion professionnelle ;
- Prévention des risques professionnels ;
- S'adapter aux évolutions réglementaires ;
- Communication externe et interne ;
- Stratégies et perspectives à moyen terme ;
- Faire évoluer les EPST en cohérence avec les secteurs.

Les projets en cours au RESTEV :

↳ **Répondre à l'offre socle concernant le suivi médical :**

Diminuer le nombre de retard des visites.

Le RESTEV poursuit son engagement auprès des agences d'emploi afin d'améliorer le suivi des salariés intérimaires en augmentant le nombre de créneaux proposés, tout en étant vigilant au taux d'absentéisme.

↳ **Prévenir la désinsertion professionnelle :**

Etoffer la cellule PDP : la cellule PDP créée en 2023 continue son développement. La structuration de cette cellule est à prévoir en renforcement également le partenariat avec l'assistante sociale.

↳ **Prévention des risques professionnels :**

Augmenter le nombre de création ou de mise à jour de la fiche d'entreprise (FE) : la FE doit être réalisée dans l'année suivant l'adhésion et mise à jour tous les 4 ans.

Accompagner les adhérents dans leur démarche d'évaluation du risque radon, afin de les aider dans les constats de l'exposition au radon et d'assurer un suivi précis des salariés.

↳ **Apporter notre expertise transverse, en appui des EPST :**

Apporter cette expertise à travers de projets spécifiques, comme « l'évaluation de l'impact des champs électromagnétiques sur les salariés porteurs de DMIA » ou encore « l'évaluation et la prévention de l'exposition au gaz anesthésiant des vétérinaires ».

↳ **S'adapter aux évolutions réglementaires :**

Investir en SI : Le service informatique poursuit son évolution, et des moyens devront être investis tant dans la sécurisation de nos bases que dans le logiciel métier (en lien avec les évolutions réglementaires).

Mettre en œuvre des procédures d'identitovigilance afin de garantir « le bon suivi pour le bon salarié ».

↳ **Projet communication sur les services du RESTEV à destination des adhérents :**

Poursuivre notre communication auprès des adhérents. Un comité éditorial a été créé en 2025, afin de proposer des sujets et des idées en lien avec les besoins des adhérents, des partenaires et des équipes. Il a également pour mission de sélectionner les actions marquantes du RESTEV et de les partager auprès de nos adhérents.

↳ **Stratégies et perspectives à moyen terme :**

Obtenir le niveau 3 de la certification qualité SPEC 2217, en 2027.

Déployer les projets immobiliers et améliorer le parcours des usagers.

Le projet de service :

Lors de sa séance du 07 décembre 2022, les membres du Conseil d'Administration ont approuvé le projet de service 2023-2026.

Dans ce cadre, après présentation pour avis à la Commission de Contrôle du 14 décembre 2022, les axes stratégiques pour les années 2023-2026 ont été définis.

Ces axes stratégiques reposent sur :

- La réussite de la réforme d'août 2021 relative à la modernisation des services de santé au travail, avec la mise en place de l'offre socle et l'obtention de la certification qualité.
- La mise en place d'un parcours utilisateur innovant, performant et moderne, facilitant la gestion des visites pour les adhérents et leurs salariés.
- Le développement de la communication envers les adhérents sur les services proposés par le RESTEV mais également sur les actualités en prévention.
- La mise en place d'une stratégie RH assurant la bienveillance et le bien-être au travail des collaborateurs du RESTEV, dans un cadre sobre mais résolument novateur.

Pour répondre à ces orientations stratégiques, le RESTEV a donc élaboré avec la Commission Médico Technique (CMT) un projet de service engageant et structurant, véritable feuille de route opérationnelle. Ce projet de Service ne pourra se réaliser qu'avec l'engagement plein et entier de l'ensemble des collaborateurs. Le projet de service est donc la fusion entre les orientations stratégiques définies par le Conseil d'Administration et les attentes opérationnelles des adhérents et de leurs salariés, le tout dans un cadre motivant pour les salariés du RESTEV.

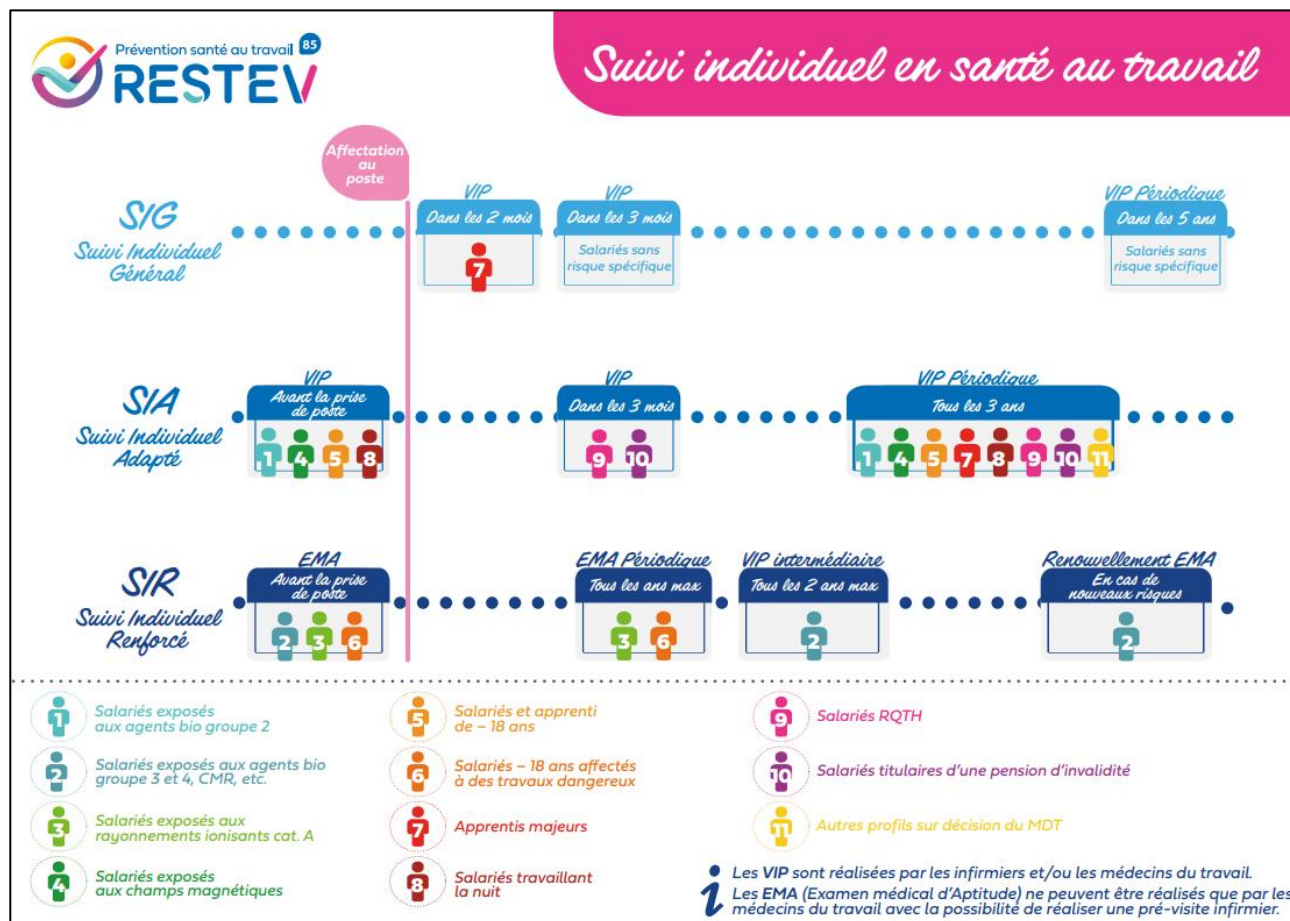
3 axes prioritaires de travail :

1. Une offre de services de qualité
 - Proposer une offre répondant aux attentes réglementaires
 - Mettre en place une démarche d'amélioration continue
 - Accompagner les besoins des entreprises adhérentes
2. Une organisation moderne, responsable et efficace
 - Développer notre image de marque et notre marque employeur
 - Placer l'innovation au cœur nos pratiques
 - Optimiser l'animation des instances
 - Intégrer la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans nos pratiques
3. Des conditions de travail justes et motivantes
 - Préserver la santé de nos salariés
 - Optimiser l'organisation du travail
 - Développer la communication interne et la convivialité
 - Contribuer à la reconnaissance individuelle de chaque collaborateur
 - Contribuer à la reconnaissance collective des collaborateurs



XI – LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTÉ DES SALARIES

Les nouvelles modalités de suivi des salariés, suite à la parution de la loi du 02 août 2021, continuent à s'appliquer suivant le schéma ci-dessous :



Une répartition, fonction du type des visites est réalisée entre les différents professionnels de santé (Médecins du travail et IST).

Au cours de l'année 2025, **53 018 visites** ont été réalisées (soit une hausse de 5 105 visites par rapport à 2024) :

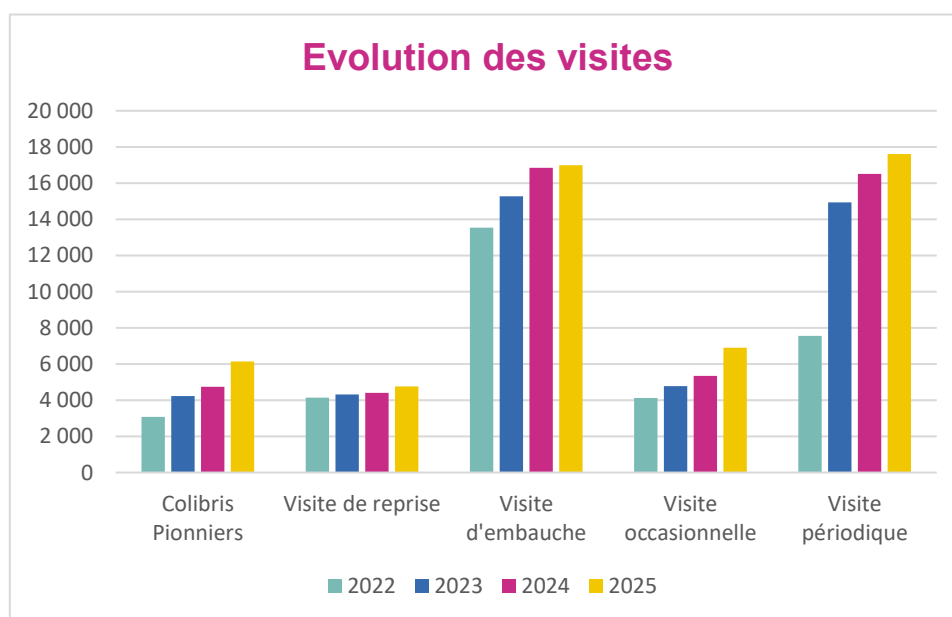
Type de visite	Visite IST	Visite MDT	Total
Colibris	6 137	1	6 138
Visite de reprise	609	4 145	4 754
Visite d'embauche	12 009	4 976	16 985
Visite occasionnelle	51	3 984	4 035
Visite pré-reprise	12	2 852	2 864
Visite périodique	12 903	4 710	17 613
Visite fin de carrière	0	36	36
Visite mi-carrière	488	80	568
Info. Hors visite	25	0	25
Nombre de visites	32 234	20 784	53 018
Pourcentage	61 %	39 %	100 %

- **Par les médecins du travail..... 20 784 (39% des visites)**

Visites réalisées	Par un médecin du travail			
	2022	2023	2024	2025
Examens périodiques	827	3 708	1 518	4 710
Examens non périodiques :	11 378	12 954	14 071	16 074
Embauche	3 109	4 363	4 941	4 977
Pré-reprise	2 165	2 218	2 357	2 852
Reprise	4 141	3 755	3 751	4 145
Occasionnelle	1 963	2 536	2 971	3 984
Fin de carrière/mi-carrière		82	51	116
Total	12 205	13 972	15 589	20 784
Pourcentage / visites	38 %	35 %	33 %	39 %
ETP Médecins	7.62	6.20	6.97	9.62

- **Par les infirmiers en santé au travail..... 32 234 (61% des visites)**

Visites réalisées	Par un infirmier en santé au travail			
	2022	2023	2024	2025
Visites périodiques	6 723	11 228	14 990	12 903
Visites d'embauche	10 422	10 906	11 909	12 009
Visites Colibris	3 077	4 232	4 737	6 137
Autres		589	688	1 185
Total	20 222	26 441	32 324	32 234
Pourcentage / visites	62 %	65 %	67 %	61 %
ETP Infirmiers	16.12	18.94	19.50	19.87



On remarque une augmentation des visites réalisées en 2025 grâce, notamment, à la mise en place des visites Colibris et des protocoles de délégation.

Les visites Colibris ont été mises en place, à la demande du Conseil d'Administration, au 01 janvier 2022 afin d'imaginer un nouveau fonctionnement pour lutter contre la pénurie des médecins et d'installer une fluidité des visites. L'objectif est d'accroître notre activité pour prendre en compte les réclamations de nos adhérents et répondre aux mieux à leurs attentes.

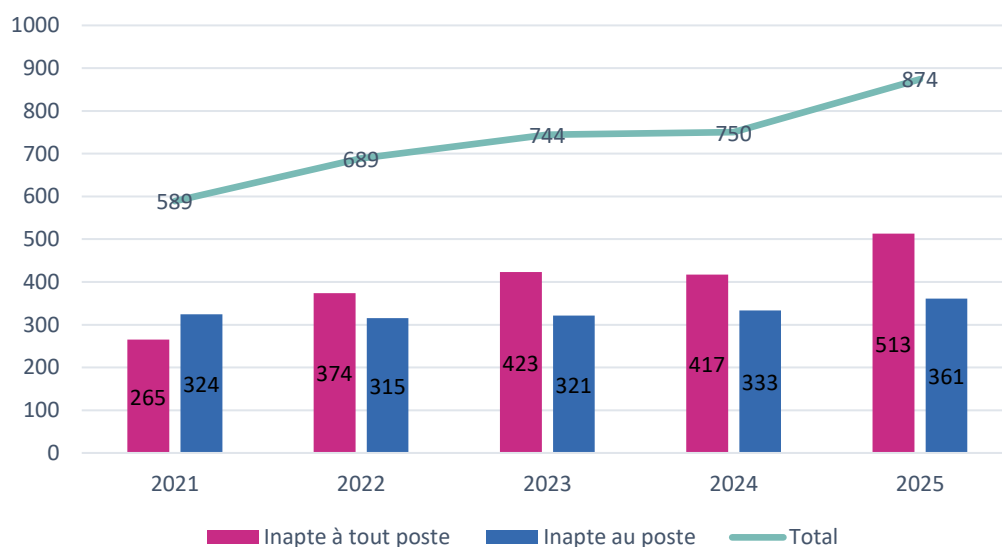
Le principe d'une visite Colibris est de décomposer certaines visites SIR réalisées par le médecin du travail en deux temps :

1. Pré-visite réalisée par l'infirmier en santé au travail
2. Etude et conclusion réalisée par le médecin du travail

Les inaptitudes :

874 inaptitudes en 2025. Soit 4.21 % des visites réalisées par les médecins du travail et soit moins de 1% par rapport au nombre de salariés suivis, identique à la moyenne nationale.

Evolution des inaptitudes



L'absentéisme aux visites :

En 2025, plus de 2000 rendez-vous programmés n'ont pas été honorés. Toutefois, une diminution des absences est constatée entre 2025 et 2024, liée à la mise en place de la pénalité d'absence. Le taux d'absentéisme aux visites s'élève à 3 % pour les visites réalisées par les médecins et à 5 % pour celles réalisées par les infirmiers.



CUMUL 2025

2007

EN 2024 : 2187

EN 2023 : 2848

Prise en charge examens :

La modification de la législation au 01 janvier 2017, rend les examens complémentaires à la charge du SPSTI.

On constate une nette augmentation des examens complémentaires notamment au regard de la loi concernant la silice.

Examens complémentaires	2022	2023	2024	2025
Coût global - Radios (inclus dans la cotisation)	4 427 €	9 399 €	16 442 €	21 836 €
Coût global - Hématologie (inclus dans la cotisation)	3 783 €	6 538 €	6 228 €	11 281 €

Le RESTEV a signé une convention avec des psychologues permettant la possibilité de deux rendez-vous, par salarié orienté, pris en charge par le RESTEV.

Face à la hausse des besoins et pour répondre dans les meilleurs délais aux demandes de rendez-vous le RESTEV a signé une convention avec cinq psychologues cliniciens, dont 2 sur le secteur de la Roche sur Yon, 1 sur le secteur de Montaigu et 2 sur le secteur des Herbiers.

Visites spécialistes	2022	2023	2024	2025
Consultation spécialiste	6 633 €	11 215 €	20 946 €	23 389 €

XII – LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Outre les interventions réalisées par le pôle technique ou les infirmiers en santé au travail, des actions en entreprises sont aussi réalisées par les médecins du travail. En 2025, l'ensemble des équipes a réalisé entre autres :

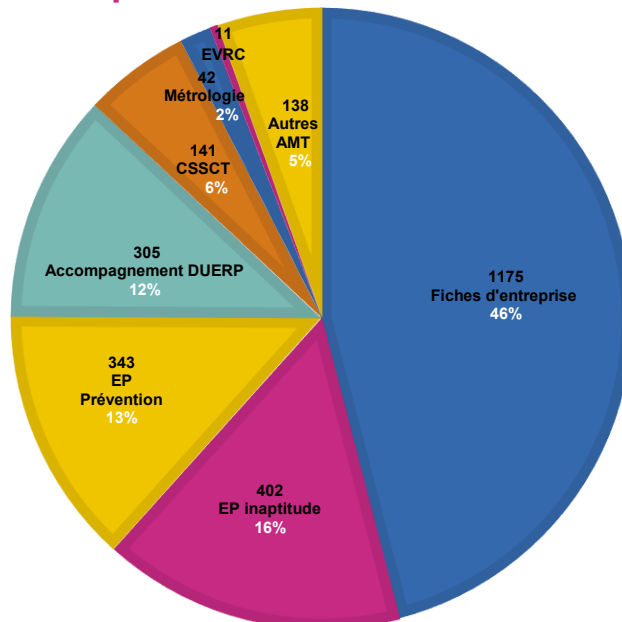
AMT	2022	2023	2024	2025
Fiches d'entreprises	476	672	973	1 360
Etude de postes	718	633	636	931
Participation à des réunions de CSE/CSSCT	174	208	249	290

Les études de poste représentent la majeure partie de l'AMT du pôle médical en corrélation avec la prononciation d'incapacité.

Les investissements humains et l'implication forte des équipes ont permis 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 38% en 2025. Les actions de sensibilisation et les accompagnements à l'EVRP progressent aussi, et un cap sera franchi dès que nous aurons atteint nos objectifs concernant les FE.

Les actions en milieu du travail du Pôle technique :

Répartition des interventions



En complément, le pôle projets transverses est intervenu auprès des entreprises adhérentes et a réalisé 48 interventions par les ergonomes, 22 par la psychologue du travail et 19 par l'ingénieur. Le pôle projets transverses peut, selon les situations, intervenir de manière coordonnée auprès d'un adhérent afin de lui apporter une réponse complète.

XIII – LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Le RESTEV a mis en place une cellule PDP permettant d'éviter la désinsertion professionnelle et favorisant le retour à l'emploi.

La cellule PDP est opérationnelle depuis le 01 janvier 2024.

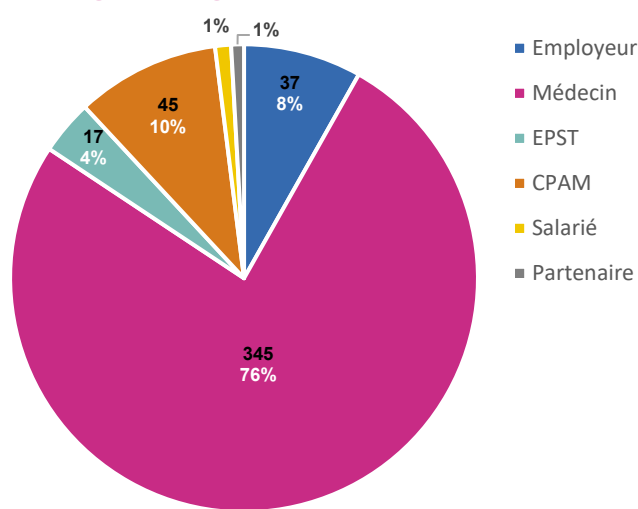
Une communication a été déployée auprès des adhérents.

1 - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIES

Cellule PDP	2025
Nombre de signalement	453
Nombre de personnes accompagnées	287

Motifs des dossiers sortis :	2025
Inapte	49
Maintien en poste	21
Reclassement	1
Sorties de l'entreprise	15
Parcours non abouti	13

Origine signalements 2025



Au cours de l'année 2025, la cellule PDP a effectué 43 rendez-vous de liaison et a participé à la mise en place de 3 essais encadrés.

2 - ACCOMPAGNEMENT SOCIAL EN LIEN AVEC LA SITUATION PROFESSIONNELLE

Un partenariat avec un prestataire de service social a été mis en place à partir d'avril 2025.

L'objectif de cet accompagnement du service social est l'identification des éventuels freins et des leviers pour faciliter la démarche de maintien dans l'emploi du salarié.

L'assistante sociale accompagne les salariés sur des thématiques spécifiques.

75 entretiens avec l'assistante sociale ont été réalisés en 2025

3 - SENSIBILISATION AUPRES DES EMPLOYEURS

Des ateliers sur le maintien en emploi ont été proposés auprès des adhérents, en 2025, afin de présenter les enjeux, les objectifs et les outils mobilisables de la PDP mais aussi d'échanger sur des études de cas pratiques.

XIV – LES FAITS MARQUANTS ET ORIENTATIONS 2026

4 - LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2025

- **Les principaux projets en 2025 :**
 - Diminuer le nombre de retard des visites et harmoniser les pratiques
 - Accompagner et sensibiliser les acteurs grâce aux actions primaires de prévention
 - Agir sur le maintien en emploi
 - Assurer la sécurité des données médicales :
 - ✓ INS : Identité Nationale de Santé
 - ✓ Système d'information : nouvelle architecture informatique
 - Atteindre le niveau 1 de la certification qualité en mai 2025
 - Améliorer l'accompagnement de nos adhérents face à leurs contraintes réglementaires
 - Améliorer le suivi des salariés intérimaires (augmenter le nombre de visites)
 - Signer notre CPOM
- **Les événements marquants de l'année 2025 :**



5 - LES ORIENTATIONS 2026 : point d'étape

L'objectif est de répondre à notre offre socle de services et de construire notre projet de service 2027-2030 :

La prévention des risques professionnels :

- Mise à jour des fiches d'entreprise
- Accompagnement au DUERP
- Sensibilisation (Radon, RPS, TMS...)

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés :

- Décret relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs : Habilitation électrique et CACES du 18 avril 2025 : Impact sur l'activité des médecins et des infirmiers.

La prévention de la désinsertion professionnelle :

- Décret du 28 avril 2026 : transmission des informations relatives aux arrêts de travail, par le service de contrôle médical, aux professionnels de santé des SPSTI.

Une organisation moderne, responsable et efficace :

- Certification qualité de niveau 3, en 2027
- Evolution système d'information et intelligence artificielle / Innovation