



prévention  
et santé  
au travail  
en région  
nantaise



# CPOM

Contrat Pluriannuel d'Objectifs  
et de Moyens 2025 - 2029



**SSTRN**  
2 rue Linné  
44100 NANTES

**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>Le Service de Santé au Travail de la Région Nantaise</b>  Dont le siège est établi à : 2 rue Linné BP 38549 44185 NANTES Cedex 4	<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 sa Directrice générale  Madame Anne SAINT-LAURENT	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 30/09/2025.

# Sommaire

<b>1. Eléments de contexte</b>	<b>P 4</b>
1.1    Préambule	P 4
1.2    Objectifs généraux	P 4
1.3    Carte d'identité du SPSTI	P 5
<b>2. Programmes d'actions</b>	<b>P 6</b>
2.1    Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)	P 6
2.2    Prévention du risque radon	P 10
2.3    Parcours de formation d'infirmiers/ères en pratiques renforcées sur les risques professionnels	P 13
<b>3. Engagement des parties</b>	<b>P 17</b>
<b>4. Modalités de suivi et d'évaluation</b>	<b>P 18</b>
<b>5. Clause de confidentialité</b>	<b>P 18</b>
<b>6. Durée</b>	<b>P 18</b>

# 1- Eléments 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

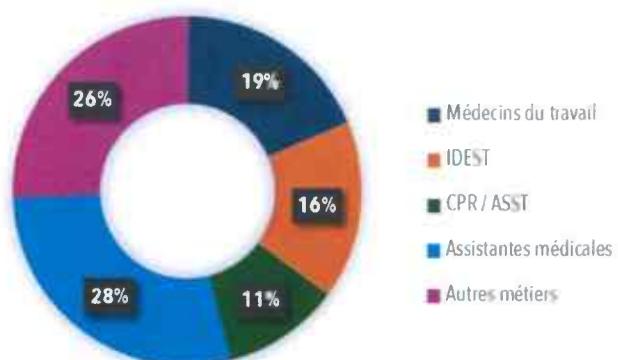
Par ailleurs et pour rappel, conformément à l'article D 4622-45 du Code du Travail, le contrat définit des actions visant à :

- 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

Données au 31/12/2024 :

- 306 979 salariés suivis
- 25 475 adhérents
- *Composition du service :*
  - 20 équipes santé travail (13 centres) au sein de la direction opérationnelle de prévention
  - 1 cellule PDP
  - 1 équipe Pôle ergo psycho social
  - 1 direction projet de prévention et offre digitale
  - 1 direction des partenariats et compétences complémentaires, y compris spécialistes
  - une activité siège
- *Domaine de compétence :*
  - périmètre de l'offre socle : suivi individuel, prévention collective, prévention de la désinsertion professionnelle
  - Agrément pour le suivi INB
  - Agrément intérim
  - Convention avec le SPSTN (particuliers employeurs)
  - Convention avec THALIE SANTE (secteur intermittents du spectacle)
  - Offre spécifique (travailleurs indépendants)
- *Effectifs SSTRN :*
  - 394 salariés au total (368 ETP)
  - 73 médecins du travail dont 15 collaborateurs médecins
  - 65 infirmiers santé travail \*
  - 21 conseillers en prévention \*
  - 22 assistants santé et sécurité au travail \*
  - 112 assistantes médicales
  - 26 salariés des directions prévention dont 12 volants (IDEST, conseillers en prévention, ASST)
  - 22 autres métiers de la prévention (pôle ergo psycho social, cellule PDP, examens complémentaires)
  - 53 salariés des directions et supports



\* hors personnel volant

## 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 (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 l'état de santé 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 mettront 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.

Le contexte et l'origine du besoin, l'estimation des gains, les objectifs, les grandes étapes du projet et leur planification sont décrits dans la fiche projet ci-dessous.

#### Pilotes :

- SSTRN : Dr Véronique FRAMPAS, médecin du travail, référente maintien en emploi, responsable de la cellule PDP ; Dr Anne HUERRE, médecin du travail, référente médecins
- Dreets : Dr Véronique MENNETRIER, médecin inspecteur régional du travail
- Carsat : Jacques MAINGUY, responsable régional

## Fiche action

 FICHE PROJET VOLET N° 1 – PDP  
CPOM 3<sup>ème</sup> génération

Référence	
Version	
Date	2025
Pagination	1 / 2

Nom du projet	Articulation des acteurs de la PDP
Description du projet	<p>Suite aux évolutions réglementaires, il apparaît important de préciser l'articulation de la cellule PDP du SSTRN avec l'ensemble des acteurs de la Prévention de Désinsertion Professionnelle du territoire et notamment avec l'instance locale de coordination de l'Assurance Maladie.</p>
Détails du projet	<p><b>Contexte &amp; origine du besoin</b></p> <p>La loi du 02/08/2021 a rendu obligatoire la création d'une cellule PDP au sein des SPSTI. Le décret n°2022-653 du 25/04/22 et l'instruction de la DGT du 26/04/22 rappellent que l'objectif de la mission PDP pour les SPSTI, est de faire vivre une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner le plus précocement les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi. Cette mission comprend également la mise en place d'actions collectives et l'articulation avec les acteurs du territoire.</p> <p>En parallèle, l'instance de coordination de l'Assurance Maladie présente depuis longtemps sur le territoire rassemble les partenaires de la PDP, dont le SSTRN.</p> <p>Par ailleurs, le groupe PDP du PRST4 a élaboré différents outils dont une cartographie des acteurs de la PDP qui donne des indications sur la place des acteurs (en prévention primaire, secondaire et tertiaire) déjà existants.</p> <p>Pour rappel, la prévention de la désinsertion professionnelle est organisée comme suit au SSTRN :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• NIVEAU 1   Les actions des équipes santé travail qui concourent à la PDP<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Les aménagements de poste (« annexe 4 »), les visites de pré-reprise, les études de poste</li><li>◦ Les autres accompagnements : actions pour essais encadrés, rdv de liaison, CPRE</li><li>◦ Les orientations vers des partenaires externes de la PDP (Cap emploi, MDPH...)</li><li>◦ AMT en prévention primaire ou en lien avec la PDP</li><li>◦ Campagne de sensibilisations aux risques professionnels et de santé publique</li><li>◦ Pour le service intérim : en partenariat avec le FASTT et la DREETS, dispositifs de prévention secondaire et tertiaire notamment via les visites de retour en emploi (VRE) et le développement de d'actions ciblées</li></ul></li><li>• NIVEAU 2   Les autres leviers mobilisés par les équipes santé travail : les compétences du Pôle Ergo Psycho-Social (PEPS)<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Les accompagnements individuels par recours à une expertise cible : ergonomes, psychologues et assistantes de service social</li></ul></li><li>• NIVEAU 3   L'accompagnement complexe par la cellule PDP<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Les personnes accompagnées par la cellule PDP selon une approche transverse pluridisciplinaire (MDT, ergonomes, psychologue du travail et assistante de service social) en lien avec les acteurs du maintien en emploi</li></ul></li><li>• Les actions collectives qui favorisent la prévention de la désinsertion professionnelle :<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Sensibilisations aux risques principaux d'inaptitudes (TMS, RPS),</li><li>◦ Sensibilisation des adhérents à la PDP : 1<sup>ère</sup> expérimentation en avril 2025</li></ul></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sensibilisation auprès des travailleurs temporaires, contribution au « pilote national » (site du CHU de Nantes)</li> <li>○ Site internet : mise à disposition d'informations PDP à destination des salariés, des employeurs et des partenaires</li> <li>○ Informations PDP à destination des équipes santé travail du SSTRN (réunions en interne, site intranet, ...)</li> <li>○ Participation du référent PDP ou de certains membres de la Cellule PDP du SSTRN à différents groupes de travail partenarial (PRITH, PRST, ILC, ...)</li> </ul>																						
<b>Estimation des gains</b> <i>(qualitatifs, quantitatifs)</i>	Une amélioration de l'offre de service auprès des entreprises et de leurs salariés par une meilleure connaissance de la mission de chaque acteur et une fluidité des échanges entre eux.																						
Date de démarrage	Dernier trimestre 2025																						
Date de clôture	2029, durée du CPOM3 (cf. planning prévisionnel de déploiement).																						
Animateur du projet	Coanimation Service Social de la CARSAT / SSTRN																						
Objectif(s) <i>(Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inciter au renforcement de l'action des cellules PDP par le développement de partenariats ouverts (parmi lesquels le partenariat avec la CARSAT), outillés pour l'échange d'informations (ex : passeport PDP) et en conformité avec le RGPD ; <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Connaitre l'offre de service de chaque acteur de la PDP : identifier les périmètres d'action et les complémentarités des différents acteurs PDP afin de sécuriser le parcours des bénéficiaires</li> <li>○ Définir des modalités d'articulation : en particulier le partage d'informations dans des conditions de respect du RGPD (technique et périmètre)</li> </ul> </li> <li>- Proposer une approche partagée d'une communication organisée et convergente à destination des salariés et des entreprises en matière de PDP (un message : la désinsertion professionnelle, un risque professionnel à part entière) ;</li> <li>- Mettre en œuvre un outil de détection précoce (de type scoring) des salariés à risque de désinsertion professionnelle, en tenant compte des travaux conduits par la faculté d'Angers et les adhérents du réseau Presanse national (IRDP).</li> </ul>																						
Les grandes étapes et leur planification	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Phases</th> <th colspan="2">Articulation des acteurs de la PDP</th> <th rowspan="2">Echéances</th> </tr> <tr> <th>Objectifs</th> <th>Actions à mettre en place</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Lancement</b></td><td>Rencontre des deux copilotes</td><td>Définir les modalités de travail et l'agenda du groupe de travail afin de répondre aux objectifs définis ci-dessus.</td><td style="text-align: center;">Dernier trimestre 2025</td></tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Déploiement</b></td><td>Préciser la place de chaque acteur</td><td>Préciser ou repréciser la mission de chaque acteur en fonction de la situation des salariés bénéficiaires (SSTRN, Service Social, ...).</td><td style="text-align: center;">2026</td></tr> <tr> <td></td><td>Fluidifier les échanges entre le SSTRN et le Service social de l'Assurance Maladie</td><td>Représenter les besoins d'échanges entre ces deux acteurs et les modalités de ces échanges. Déploiement des modes opératoires définis.</td><td style="text-align: center;">Fin 2026</td></tr> <tr> <td></td><td>Fluidifier les échanges entre l'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi</td><td>Améliorer les besoins d'échanges entre l'ensemble des acteurs de la PDP (SSTRN, Service social AM, CPAM, Service médical AM, Réseau Comète France, Cap emploi, MDPH, etc.) en s'appuyant sur les travaux régionaux (type PRITH,</td><td style="text-align: center;">2<sup>nd</sup> semestre 2026</td></tr> </tbody> </table>	Phases	Articulation des acteurs de la PDP		Echéances	Objectifs	Actions à mettre en place	<b>Lancement</b>	Rencontre des deux copilotes	Définir les modalités de travail et l'agenda du groupe de travail afin de répondre aux objectifs définis ci-dessus.	Dernier trimestre 2025	<b>Déploiement</b>	Préciser la place de chaque acteur	Préciser ou repréciser la mission de chaque acteur en fonction de la situation des salariés bénéficiaires (SSTRN, Service Social, ...).	2026		Fluidifier les échanges entre le SSTRN et le Service social de l'Assurance Maladie	Représenter les besoins d'échanges entre ces deux acteurs et les modalités de ces échanges. Déploiement des modes opératoires définis.	Fin 2026		Fluidifier les échanges entre l'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi	Améliorer les besoins d'échanges entre l'ensemble des acteurs de la PDP (SSTRN, Service social AM, CPAM, Service médical AM, Réseau Comète France, Cap emploi, MDPH, etc.) en s'appuyant sur les travaux régionaux (type PRITH,	2 <sup>nd</sup> semestre 2026
Phases	Articulation des acteurs de la PDP		Echéances																				
	Objectifs	Actions à mettre en place																					
<b>Lancement</b>	Rencontre des deux copilotes	Définir les modalités de travail et l'agenda du groupe de travail afin de répondre aux objectifs définis ci-dessus.	Dernier trimestre 2025																				
<b>Déploiement</b>	Préciser la place de chaque acteur	Préciser ou repréciser la mission de chaque acteur en fonction de la situation des salariés bénéficiaires (SSTRN, Service Social, ...).	2026																				
	Fluidifier les échanges entre le SSTRN et le Service social de l'Assurance Maladie	Représenter les besoins d'échanges entre ces deux acteurs et les modalités de ces échanges. Déploiement des modes opératoires définis.	Fin 2026																				
	Fluidifier les échanges entre l'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi	Améliorer les besoins d'échanges entre l'ensemble des acteurs de la PDP (SSTRN, Service social AM, CPAM, Service médical AM, Réseau Comète France, Cap emploi, MDPH, etc.) en s'appuyant sur les travaux régionaux (type PRITH,	2 <sup>nd</sup> semestre 2026																				

	CPTS, PRST notamment la diffusion aux CSE, sensibilisation des soignants à la PDP, ...). Déployer le plan d'actions défini.	2027-2028
Définir une communication conjointe auprès des entreprises	Donner de la visibilité auprès des entreprises et des salariés (newsletter, site internet, réseaux sociaux, manifestations extérieures conjointes, ...) périodiquement	2026-2029
Participer à l'étude multicentrique pour l'IRDP et le déployer	SSTRN a pour projet de participer à l'étude nationale de mise en place d'un outil de scoring de l'IRDP, puis cibler les entreprises à risque pour mener des actions de prévention spécifique conjointes en fonction des besoins identifiés	2025-2026 2027-2029
Evaluer le partenariat	Déterminer si les objectifs définis ont été atteints	2029

#### Ressources nécessaires

Acteurs	<p>Les équipes santé travail, le Pôle ergo psycho social et la cellule PDP ainsi que les services informatique et communication du SSTRN</p> <p>Le Service social et le Service médical de l'Assurance Maladie</p> <p>L'équipe PDP de la Caisse primaire d'assurance maladie</p> <p>Les autres partenaires de la PDP sur le territoire : CAP EMPLOI, COMETE France, MDPH, CRP, OCENS, Médecins traitants et autres spécialistes, autres professionnels de santé.</p>
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'une fiche de liaison actualisée, partagée pour l'étude de situations en Instance locale de coordination (ILC),</li> <li>- Bilan partagé des situations communes étudiées en ILC,</li> <li>- Suivi des dispositifs PDP de l'assurance maladie mobilisés pour des salariés suivis par les équipes du SSTRN</li> <li>- Création d'une fiche de liaison CPDP / service social de la CARSAT,</li> <li>- Utilisation d'un canal de partage d'information sécurisé (messagerie sécurisée)</li> <li>- Nombre de signalements émis par le SSTRN vers le Service social et par le Service Social vers le SSTRN : suivi annuel</li> <li>- Nombre d'actions menées auprès des entreprises identifiées à risque à partir de l'IRDP intégré par le SSTRN</li> </ul>

## 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 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.

Le contexte et l'origine du besoin, l'estimation des gains, les objectifs, les grandes étapes du projet et leur planification sont décrits dans la fiche projet ci-dessous.

### Pilotes :

- SSTRN : Dr Amélie VERARDO, médecin du travail, référente risque chimique ; Jonathan GIRARD, conseiller en prévention, référent conseillers en prévention et ASST
- Dreets : Grégory MENEC, ingénieur prévention
- Carsat : Virginie DURGEAUD, ingénieur conseil

## Fiche action



### FICHE PROJET VOLET N° 2 – RISQUE RADON CPOM 3<sup>ème</sup> génération

Référence	
Version	
Date	2025
Pagination	1/2

Nom du projet	<b>Risque radon</b>																									
Description du projet	Le territoire de la Loire-Atlantique fait partie des départements situés en zone « 3 » d'exposition au radon. Le PRST4 en a fait une priorité.  L'objectif est de s'inscrire en continuité pour en déployer les outils.																									
<b>Détails du projet</b>																										
Contexte & origine du besoin	<p>Le groupe radon du PRST4 a élaboré différents outils dont un support dématérialisé à destination des employeurs et salariés pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les entreprises sur le risque radon</li> <li>• Favoriser la montée en compétence des préventeurs sur ce risque spécifique</li> <li>• Assurer la veille réglementaire et sa diffusion</li> <li>• Évaluer les liens avec le PRS et le PRSE.</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/métrie puis des actions concrètes visant à limiter/maitriser ce risque radiologique.																									
Date de démarrage	Dernier trimestre 2025																									
Date de clôture	2029, durée du CPOM3 (cf. planning prévisionnel de déploiement).																									
Animateur du projet	<p>Dr Amélie VERARDO, Jonathan GIRARD / SSTRN</p> <p>Grégory MENEC / DREETS</p> <p>Virginie DURGEAUD / CARSAT</p>																									
Objectif(s) (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel)	<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>- Sensibiliser les entreprises au risque radon : favoriser des campagnes de mesure, accompagner les entreprises dans les mesures techniques à mettre en œuvre pour la qualité de l'air intérieur des locaux de travail intégrant maîtrise des concentrations en radon.</li> <li>- Envisager de faire évoluer les méthodes pour intégrer le risque radon lors des contacts avec les entreprises (fich 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>- Évaluer les liens avec le PRS et le PRSE.</li> </ul>																									
Les grandes étapes et leur planification	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Phases</th> <th colspan="3">Risque Radon</th> </tr> <tr> <th>Objectifs</th> <th>Acteurs</th> <th>Actions à mettre en place</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lancement</td> <td>Rencontre des deux copilotes</td> <td>SSTRN, CARSAT, DREETS</td> <td>Définir les modalités de travail et l'agenda du groupe de travail afin de répondre aux objectifs définis ci-dessus.</td> </tr> <tr> <td>Déploiement</td> <td>Préciser la place de chaque acteur</td> <td>SSTRN, CARSAT, DREETS</td> <td>Préciser ou repréciser la mission de chaque acteur en fonction de la situation des salariés bénéficiaires (SSTRN, CARSAT, DREETS).</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Former les préventeurs</td> <td>CARSAT DREETS</td> <td>Concevoir un module de formation des préventeurs - format défini par la Carsat (des personnes relais pour le SPSTI)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sensibiliser les adhérents</td> <td>SSTRN</td> <td>Mise en place d'une campagne d'information et de sensibilisation auprès des adhérents dont les modalités sont à définir</td> </tr> </tbody> </table>			Phases	Risque Radon			Objectifs	Acteurs	Actions à mettre en place	Lancement	Rencontre des deux copilotes	SSTRN, CARSAT, DREETS	Définir les modalités de travail et l'agenda du groupe de travail afin de répondre aux objectifs définis ci-dessus.	Déploiement	Préciser la place de chaque acteur	SSTRN, CARSAT, DREETS	Préciser ou repréciser la mission de chaque acteur en fonction de la situation des salariés bénéficiaires (SSTRN, CARSAT, DREETS).		Former les préventeurs	CARSAT DREETS	Concevoir un module de formation des préventeurs - format défini par la Carsat (des personnes relais pour le SPSTI)		Sensibiliser les adhérents	SSTRN	Mise en place d'une campagne d'information et de sensibilisation auprès des adhérents dont les modalités sont à définir
Phases	Risque Radon																									
	Objectifs	Acteurs	Actions à mettre en place																							
Lancement	Rencontre des deux copilotes	SSTRN, CARSAT, DREETS	Définir les modalités de travail et l'agenda du groupe de travail afin de répondre aux objectifs définis ci-dessus.																							
Déploiement	Préciser la place de chaque acteur	SSTRN, CARSAT, DREETS	Préciser ou repréciser la mission de chaque acteur en fonction de la situation des salariés bénéficiaires (SSTRN, CARSAT, DREETS).																							
	Former les préventeurs	CARSAT DREETS	Concevoir un module de formation des préventeurs - format défini par la Carsat (des personnes relais pour le SPSTI)																							
	Sensibiliser les adhérents	SSTRN	Mise en place d'une campagne d'information et de sensibilisation auprès des adhérents dont les modalités sont à définir																							

		Former les préveteurs	CARSAT, DREETS	Journée de formation "radon" réalisée par la CARSAT et la DREETS (pour les médecins référents et réseau technique du SSTRN)	T1 2027
		Identifier les entreprises à risque	SSTRN : EST	Cibler et tracer le risque radon auprès des entreprises adhérentes (modalités à définir en phase de lancement)	2027
		Accompagner les entreprises cibles	SSTRN : EST	Accompagner les entreprises vers les équipements et les financements nécessaires et tracer l'accompagnement (outil métier SSTRN)	2027-2028
		Evaluer le partenariat	SSTRN, CARSAT, DREETS	Déterminer si les objectifs définis ont été atteints.	2028

#### Ressources nécessaires

##### Acteurs

###### Groupe projet :

- Virginie DURGEAUD, CARSAT, [virginie.durgeaud@carsat-pl.fr](mailto:virginie.durgeaud@carsat-pl.fr)
- Dr Amélie VERARDO, médecin du travail, référente risque chimique SSTRN, [amelie.verardo@sstrn.fr](mailto:amelie.verardo@sstrn.fr) ; Jonathan GIRARD, conseiller en prévention, référent CPR/ASST SSTRN : [jonathan.girard@sstrn.fr](mailto:jonathan.girard@sstrn.fr)
- Grégory MENEC, DREETS, [gregory.menec@dreets.gouv.fr](mailto:gregory.menec@dreets.gouv.fr)

###### Contributeurs potentiels :

- Groupe PRST4
  - Appui de la cellule pluridisciplinaire du Pôle « travail » de la DREETS dans la limite de leur disponibilité
  - Technique : ASN, INRS
  - Lien santé publique : ARS
  - Communication : appui des cellules spécialisées des contributeurs
- Localement : les CPTS
- Le service informatique, le pilotage digital et le service communication du SSTRN.

##### Indicateurs

- *Nombre d'envoi de lettre d'information auprès des entreprises adhérentes*
- *Nombre de préveteur formés*
- *Nombre d'entreprises ayant intégré le risque radon en croissance*
- *Intégration du risque radon dans les FE effective*
- *Nombre d'ateliers de sensibilisation en entreprises réalisés*

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

L'objectif de cette action est de construire et déployer un parcours de formation pour des infirmiers en pratiques renforcées permettant l'acquisition d'un niveau de compétence 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.

Les services de prévention et santé au travail en région Pays de la Loire subissent pleinement la pénurie de ressources médicales, telle que présentée au CROCT en mai 2022.

Cette situation, au-delà des mesures actives à court terme, les a amenés à réfléchir à des solutions à long terme. Il apparaît qu'un niveau d'expertise supplémentaire au-delà du décret de 2022, permettrait de renforcer utilement les compétences nécessaires pour les adhérents et salariés suivis.

Dans ce contexte, après enquêtes auprès des MDT et des IDEST en 2023 et 2024, un parcours de formation à finaliser) comprendrait trois volets essentiels :

- Un renforcement de compétences en santé en partenariat avec l'université d'Angers
- Un renforcement de compétences pour l'évaluation des risques professionnels
- Un stage de mise en pratiques des compétences acquises dans un SPSTI avec un tutorat organisé par un médecin du travail

Le périmètre de ce projet concerne le deuxième volet du parcours de formation.

La compétence de la Carsat en termes d'ingénierie de formation et d'identification des risques professionnels constitue une opportunité à un tel projet en lien avec le besoin des SPSTI.

S'agissant du volet relatif à l'évaluation des risques professionnels :

- Préparer le parcours de formation avec mise en place d'un prérequis (à définir).
- Cette évaluation a pour but de s'assurer que les infirmiers ont le niveau de base requis (décret 2022 et expérience ou capacité individuelle).
- Déterminer le contenu de la formation généraliste à la prévention des risques entre les SPSTI et la CARSAT et un approfondissement des risques multifactoriels (sous l'angle des maladies professionnels notamment) et cumulatifs dans le temps les plus fréquents : Risques chimiques, TMS, RPS.
- Déterminer les travaux d'application souhaités pour les infirmiers formés.
- Définir les modalités d'évaluation des stagiaires en fin de parcours de formation

L'estimation des gains, les grandes étapes du projet et leur planification sont décrites dans la fiche projet ci-dessous.

**Pilotes :**

- SSTRN : Vigrine BORDIER, directrice opérationnelle de la prévention ; Magali MORIN, infirmière santé travail, référente infirmiers
- Dreets : Dr Véronique MENNETRIER, médecin inspecteur régional du travail
- Carsat : Catherine BERNATETS, ingénieur conseil

## Fiche action

 <b>FICHE PROJET VOLET N° 3 – PARCOURS DE FORMATION DES INFIRMIERS EN PRATIQUES RENFORCEES -ERP</b> <b>CPOM 3<sup>ème</sup> génération</b>		Référence Version Date 2025 Pagination 1 / 2
<b>Nom du projet</b>	<b>Parcours de formation d'«Infirmiers en pratiques renforcées» - ERP</b>	
<b>Description du projet</b>	Parcours de formation pour des infirmiers en pratiques renforcées permettant l'acquisition d'un niveau de compétence pour une délégation renforcée, sur le volet évaluation des risques professionnels	
<b>Détails du projet</b>		
<b>Contexte &amp; origine du besoin</b>	<p>Les services de prévention et santé au travail en région Pays de la Loire subissent pleinement la pénurie de ressources médicales, telle que présentée au CROCT en mai 2022.</p> <p>Cette situation, au-delà des mesures actives à court terme, les a amenés à réfléchir à des solutions à long terme. Il apparaît qu'un niveau d'expertise supplémentaire au-delà du décret de 2022, permettrait de renforcer utilement les compétences nécessaires pour les adhérents et salariés suivis.</p> <p>Dans ce contexte, après enquêtes auprès des MDT et des IDEST en 2023 et 2024, un parcours de formation (à finaliser) comprendrait trois volets essentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un renforcement de compétences en santé en partenariat avec l'université d'Angers</li> <li>• Un renforcement de compétences pour l'évaluation des risques professionnels</li> <li>• Un stage de mise en pratiques des compétences acquises dans un SPSTI avec un tutorat organisé par un médecin du travail</li> </ul> <p>Le périmètre de ce projet concerne le deuxième volet du parcours de formation.</p> <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 en lien avec le besoin des SPSTI.</p> <p>S'agissant du volet relatif à l'évaluation des risques professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer le parcours de formation avec mise en place d'un prérequis (à définir). Cette « évaluation » a pour but de s'assurer que les infirmiers ont le niveau de base requis (décret 2022 et expérience ou capacité individuelle).</li> <li>• Déterminer le contenu de la formation généraliste à la prévention des risques entre les SPSTI et la CARSAT et un approfondissement des risques multifactoriels (sous l'angle des maladies professionnels notamment) et cumulatifs dans le temps les plus fréquents : Risques chimiques, TMS, RPS.</li> <li>• Déterminer les travaux d'application souhaités pour les infirmiers formés.</li> <li>• Définir les modalités d'évaluation des stagiaires en fin de parcours de formation</li> </ul>	
<b>Estimation des gains (qualitatifs, quantitatifs)</b>	Créer les conditions pour renforcer les délégations auprès d'infirmiers en santé au travail expérimentés et formés sous l'angle des risques professionnels, une des compétences nécessaires au renforcement de la délégation par les MDT (en pénurie structurelle).	
<b>Date de démarrage</b>	Acquisition de compétences renforcées des futurs infirmiers en pratiques renforcées.	
<b>Date de clôture</b>	Dernier trimestre 2025 (conception de la formation)	
<b>Animateurs du projet</b>	2029, durée du CPOM3 (cf. planning prévisionnel de déploiement).	
<b>Animateurs du projet</b>	Vigrine BORDIER, Dr Anne HUERRE, Magali MORIN / SSTRN Dr Véronique MENNETRIER / DREETS Catherine BERNATETS / CARSAT	
<b>Objectif(s) (Simple, Mesurable, Attribuable, Réaliste, Temporel)</b>	Construire et déployer un parcours de formation pour des infirmiers en pratiques renforcées sur le volet de l'évaluation des risques professionnels permettant l'acquisition d'un niveau de compétence pour une délégation renforcée.	

Les grandes étapes et leur planification	Phases	Parcours de formation des IPR		Echéances
		Objectifs	Actions à mettre en place	
Lancement	Rencontre des animateurs	Définir les modalités de travail et l'agenda et le plan d'actions (y compris les indicateurs associés) du groupe projet afin de répondre aux objectifs définis ci-dessus.		Dernier trimestre 2025
	Préciser la place du projet dans le parcours global IPR au niveau régional	Définition précise du contenu de la formation et planification en corrélation avec les autres volets du parcours de formation et l'articulation avec les SPSTI volontaires en région		1 <sup>er</sup> semestre 2026
	Organiser une première session	Organisation d'une première session de formation		2 <sup>nd</sup> semestre 2026
	Ajuster la formation	Ajustement post évaluation premier cycle (y compris évaluation des participants)		1 <sup>er</sup> semestre 2027
	Planifier et évaluer	Planification d'une session annuelle en 2028- puis 2029 et évaluation		2 <sup>nd</sup> semestre 2029
	Evaluer le partenariat	Déterminer si les objectifs définis ont été atteints.		2029
Ressources nécessaires				
Acteurs	Pilotes SSTRN, SMIA et PSTVL ; compétences Carsat ; compétences externes (à définir) ; Dreets. Ce parcours s'inscrit dans le cadre global du parcours de formation IPR mobilisant d'autres ressources.			
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parcours de formation à l'évaluation des risques pour les IPR construit</li> <li>- Cycle de formation (articulé avec l'université) tenu</li> <li>- Objectif : 3 cycles de futurs IPR a minima</li> </ul>			

## **3- Engagement des parties**

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

- Apport de données statistiques sur l'état de santé de la population suivie
- Partage d'expériences de terrain (suivis individuels et actions en milieu de travail, PDP)
- Offre collective (ateliers, sensibilisations) à destination des adhérents et salariés suivis en pédagogie active ou ludique
- Outil de communication digitale
- Elaboration conjointe de programmes de formation et leur déclinaison

### **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, notamment la formation
- 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 30 septembre 2025



prévention  
et santé  
au travail  
en région  
nantaise

Anne SAINT-LAURENT  
Directrice générale

Po  
Service de Santé au Travail  
de la Région Nantaise  
2, rue Linné - B.P. 38549  
44186 NANTES Cedex 4  
Préndre



Jérôme GIUDICELLI  
Directeur régional

giudicelli



HÔPITALISATEUR DE RÉGION  
Carsat  
APRÈS  
L'ACCIDENT  
Pays de la Loire

Christelle POISNEUF  
Directrice

Christelle Poisneuf