

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025



Service membre du réseau régional

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE


ASTBTP
www.astbtp13.fr



Sommaire

1	Introduction	3
	. Edito de la Présidente	
	. Rappel des missions des SPST	
	. Actualités et faits marquants en 2025	
2	Présentation du service	5
	. Répartition géographique	
	. Compétences	
	. Gouvernance	
	. Ressources Humaines	
	. Adhérents et salariés suivis	
3	État de la réalisation de l'ensemble de l'offre socle de services en 2025	10
	a. Prévention des risques professionnels	
	. <i>Actions en milieu de travail en 2025</i>	
	. <i>Fiches d'entreprise et DUERP</i>	
	. <i>Actions de prévention primaire des 4 dernières années</i>	
	. <i>Actions de prévention collectives</i>	
	b. Suivi de l'état de santé des salariés	
	c. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi	
	d. Offre spécifique	
4	Projet de service	24
5	État des engagements et partenaires institutionnels	28
	. CPOM	
	. Participation au PRST4	
6	Perspectives et engagements	30



1 Introduction



Édito

de la Présidente de l'ASTBTP 13

Nadine Maraboeuf

Arrivée à la présidence de notre service en octobre 2025, j'ai découvert une équipe engagée, experte et profondément investie au service des entreprises et des salariés du BTP. Ce rapport d'activité illustre **la solidité de notre action et la cohérence de notre offre socle de services**, articulée autour de trois piliers essentiels : **la prévention des risques professionnels**, le **suivi individuel de l'état de santé** et la **prévention de la désinsertion professionnelle**.

Dans un secteur aussi exigeant que celui du bâtiment et des travaux publics, la prévention constitue un impératif quotidien. Les salariés du BTP sont exposés à des risques spécifiques : chutes de hauteur, troubles musculosquelettiques, risques chimiques, poussières de silice, bruit, vibrations ou encore contraintes climatiques. Face à ces réalités, notre rôle est d'anticiper, d'accompagner et de protéger.

Notre spécificité est une force : nous sommes **un service exclusivement dédié aux professionnels du BTP**. Notre équipe pluridisciplinaire – médecins du travail, infirmiers en santé au travail, préventeurs, ergonome, psychologue du travail, assistante sociale – possède une expertise approfondie des métiers, des environnements et des contraintes propres à ce secteur. Cette connaissance fine du terrain nous permet de proposer un accompagnement adapté, concret et opérationnel à nos adhérents.

L'année 2025 a été marquée par l'obtention du **niveau 1 de la certification SPEC 2217**, reconnaissance de la qualité de notre organisation et de la structuration de nos pratiques. Cette étape importante conforte notre engagement dans une démarche d'amélioration continue au service de la prévention.

Pour 2026, notre ambition est claire : poursuivre et renforcer notre action auprès de nos adhérents et de leurs salariés. Cela passera par la continuité de nos missions fondamentales, l'accélération de la numérisation des dossiers médicaux afin d'améliorer la traçabilité et la fluidité du suivi, ainsi que par l'intégration progressive d'outils d'intelligence artificielle pour soutenir nos équipes dans l'analyse et le suivi des situations individuelles. Nous développerons également un partenariat avec l'Assistance Publique – Hôpitaux de Marseille (APHM) pour renforcer le suivi des salariés exposés à la silice, enjeu majeur de santé au travail dans notre secteur.

Plus que jamais, nous affirmons notre vocation : **être un partenaire de référence, spécialisé et engagé**, au service de la santé et du maintien dans l'emploi des salariés du BTP. Ensemble, poursuivons cette dynamique de prévention, au plus près des réalités du terrain.

Pour 2026, notre ambition est claire : poursuivre et renforcer notre action auprès de nos adhérents et de leurs salariés.

Rappel des missions des Services de Prévention et de Santé au Travail

➔ Les missions, prévues à l'article L. 4622-2 du Code du travail, comprennent notamment :

- La prévention et l'aide à l'évaluation des risques professionnels ;
- Le conseil aux employeurs, aux travailleurs et leurs représentants concernant les risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
- La surveillance de l'état de santé des travailleurs par la réalisation des visites médicales prévues par le Code du travail ;
- La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi ;
- La contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- La contribution à la promotion de la santé sur le lieu de travail.

Par ces actions, les SPST contribuent à la lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.



Actualités et faits marquants en 2025

➔ En juin 2025, notre service a franchi une étape majeure en obtenant le niveau 1 de la certification SPEC 2217

Cette reconnaissance officielle atteste de notre engagement constant en matière de sécurité, de conformité et de qualité de service.

La certification SPEC 2217 évalue notamment la robustesse des processus internes, la protection des données ainsi que la mise en œuvre de bonnes pratiques opérationnelles. L'obtention du niveau 1 confirme que notre organisation répond aux exigences fondamentales du référentiel et applique des standards rigoureux pour garantir la fiabilité et la sécurité de nos prestations.

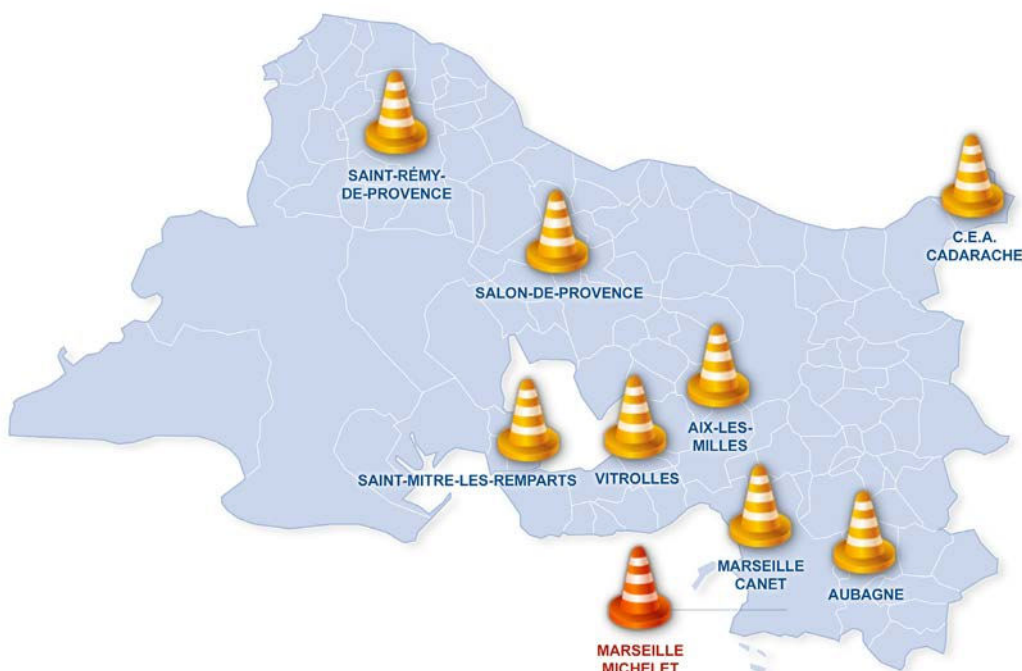
Cette réussite est le fruit d'un travail collectif impliquant l'ensemble de nos équipes. Elle reflète notre volonté d'inscrire l'amélioration continue au cœur de notre fonctionnement.

Nous poursuivrons nos efforts afin de maintenir ce niveau d'exigence et de progresser vers les niveaux supérieurs de certification, toujours dans l'objectif d'offrir aux adhérents et aux salariés suivis un service efficient et digne de leur confiance.

2 Présentation du service

Répartition géographique 9 centres médicaux fixes

L'activité est répartie sur
3 secteurs géographiques :



Secteur 1

Marseille sud
et sud-est du
département

Secteur 2

Marseille nord,
Aix-en-Provence
et nord du
département

Secteur 3

Ouest du
département

Compétences de l'ASTBTP 13

L'ASTBTP 13 est agréée par la DREETS qui lui a fixé les compétences suivantes :

- **Compétence professionnelle** exclusive relevant du secteur professionnel du BTP.
- **Compétence géographique** : l'ASTBTP 13 suit les salariés des entreprises dont le siège se trouve dans le département des Bouches-du-Rhône.
- **Compétence du secteur du travail temporaire.**
- **Compétence du suivi individuel** de l'état de santé des salariés intervenant dans les installations nucléaires de base.



Gouvernance

➔ Composition du Conseil d'Administration

COLLÈGE EMPLOYEUR

Nadine MARABOEUF – Présidente
Marie-Thérèse AUBRIEUX GONTERO
Alain BAGET
Michel BARTHELEMY
Laurent BOSQUIER
Emmanuel GIORDANENGO
Clément LO CRICCHIO
Florence MOISAN
Jean-Paul SOLAL
Vincent VENDREDI – Secrétaire

COLLÈGE SALARIÉ

Gilles ALLIO
Francis BERNY
Patrick CARRIO
Jérémy COMPAIN
Manuel GIL DE SOUSA
Hichem GUERROUI
Djelloul HAMACHE
Christian NERUCCI
Christophe RUSCHENA – Vice-Président
Claude YERAMIAN

➔ Composition de la Commission de Contrôle

COLLÈGE EMPLOYEUR

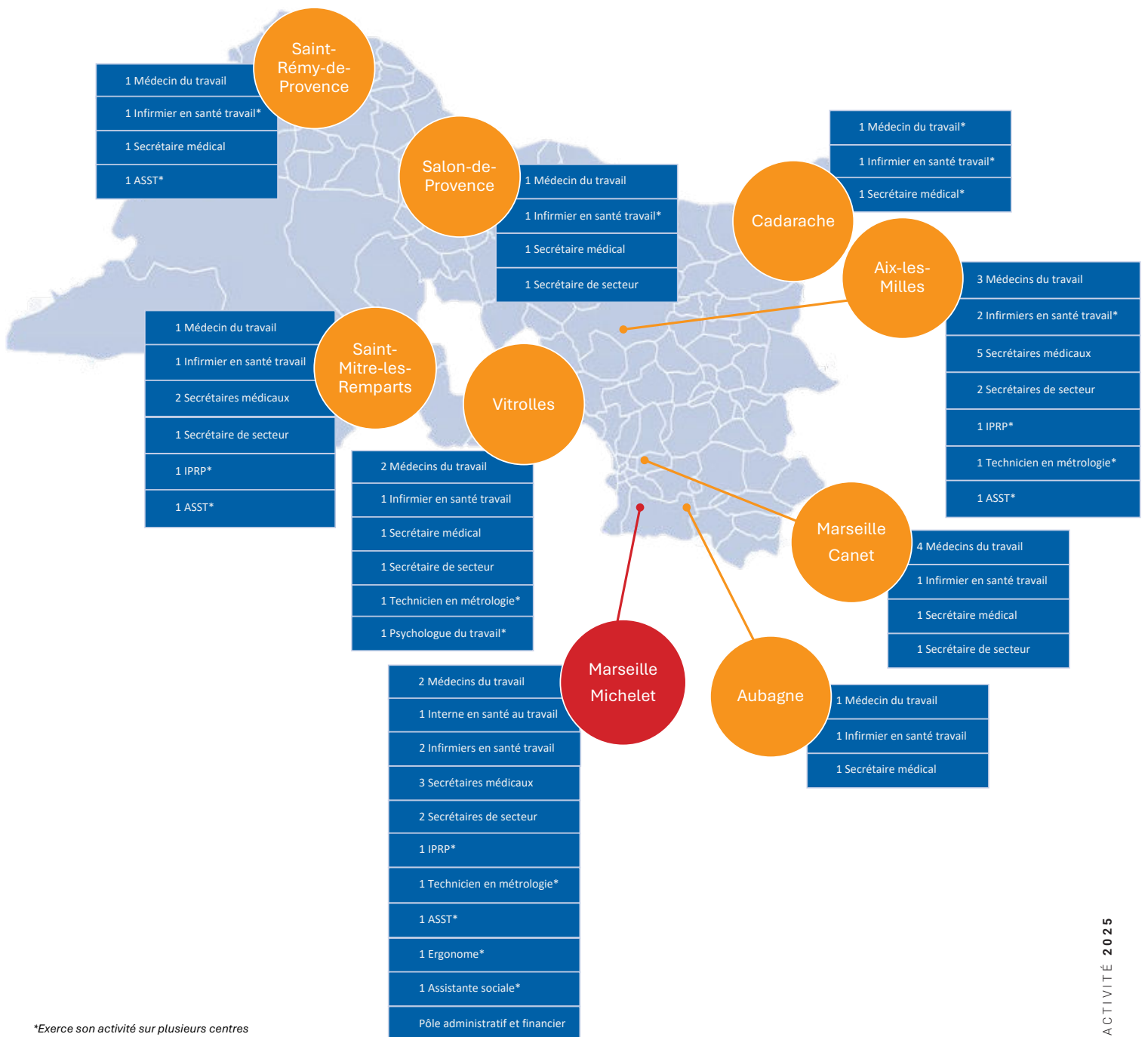
Marc BARGETTO
Michel BARTHELEMY
Laurent BILLOT
Laurent BOSQUIER
Vincent VENDREDI

COLLÈGE SALARIÉ

Hichem GUERROUI – Président
Gilles ALLIO
Frédéric BACCELLI
Francis BERNY
Patrick CARRIO
Jérémy COMPAIN
Manuel GIL DE SOUSA
Djelloul HAMACHE
Tony MICHEL
Christophe RUSCHENA

Ressources Humaines

→ Organigramme de l'ASTBTP 13 par centre au 31/12/2025



*Exerce son activité sur plusieurs centres

→ L'équipe



PÔLE PLURIDISCIPLINAIRE

- 15 Médecins du travail
- 1 Interne
- 9 IDEST
- 1 Responsable de l'Activité Pluridisciplinaire
- 15 Secrétaires médicaux
- 9 Secrétaires de secteur
- 1 Gestionnaire du fichier informatisé
- 2 IPRP
- 3 Techniciennes en métrologie
- 4 ASST
- 1 Ergonome
- 1 Psychologue du travail
- 1 Assistante sociale
- 1 Assistante de l'équipe pluridisciplinaire

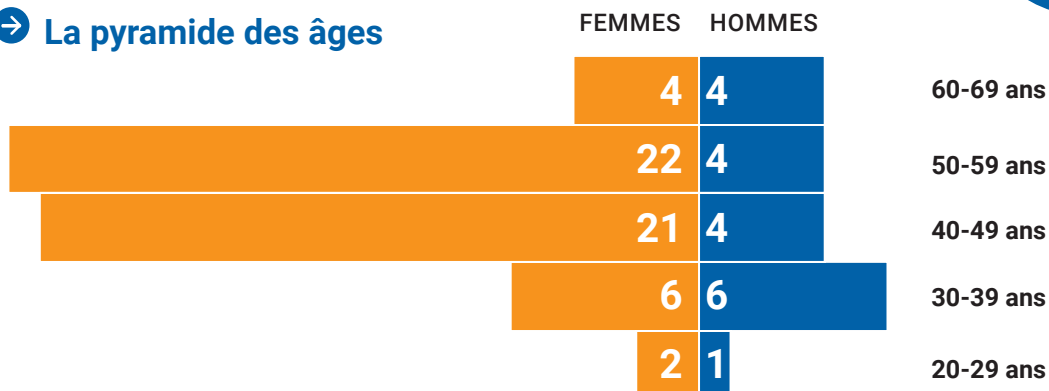


PÔLE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

- 1 Directeur
- 1 Responsable Financier
- 1 Comptable
- 1 Chargée de contentieux
- 1 Chargée de relations entreprise adhésions
- 1 Assistante de Direction Responsable RH
- 1 Hôtesse d'accueil
- 1 Assistante administrative
- 1 Responsable Communication et Qualité
- 1 Coursier



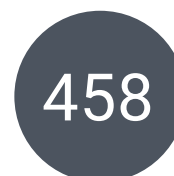
→ La pyramide des âges



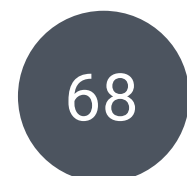
→ Evolution des effectifs par catégorie professionnelle en 2025

- **9 embauches** (Médecins du travail, IDEST, ASST, Secrétaires médicaux, Assistante de l'équipe pluridisciplinaire)
- **8 départs** (Médecins du travail, IDEST, Assistante de l'équipe pluridisciplinaire, Responsable du Pôle Médical)

→ Formation professionnelle



Heures de formation en 2025

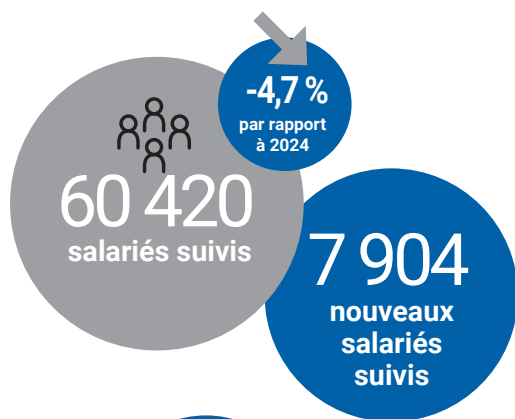
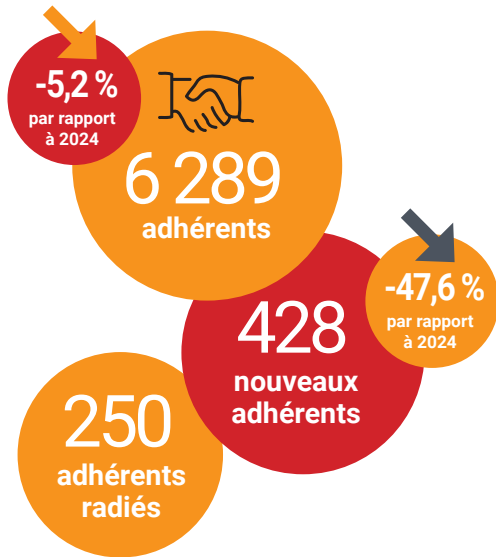


Salariés formés en 2025



Adhérents et salariés suivis

au 31/12/2025



RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Industrie manufacturière	4%
Construction	85%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4%
Activités de services administratifs et de soutien	4%
Autres	3%

RÉPARTITION DES ADHÉRENTS PAR EFFECTIF

Moins de 11 salariés	5 091
De 11 à 49 salariés	972
De 50 à 199 salariés	226

RÉPARTITION DES SALARIÉS SUIVIS PAR TAILLE D'ENTREPRISE

Moins de 11 salariés	16 598
De 11 à 49 salariés	20 521
De 50 à 199 salariés	18 641
De 200 à 299 salariés	2 317
De 300 salariés à plus	2 343

RÉPARTITION DES SALARIÉS SUIVIS PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

Salariés Secteur 1 (25%)	15 213
Salariés Secteur 2 (36%)	21 841
Salariés Secteur 3 (39%)	23 364
Salariés Hors secteur géographique	2 755

3 État de la réalisation de l'ensemble de l'offre socle de services en 2025

Acteur central du dispositif, le médecin du travail est le pivot de l'équipe pluridisciplinaire ; il impulse et coordonne les trois missions de l'offre socle dans une logique de prévention globale.

a. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

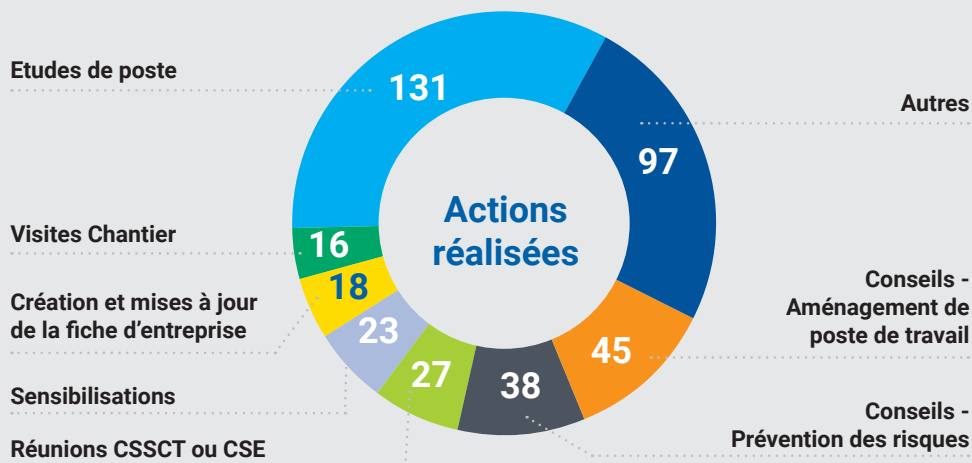
Actions en milieu de travail en 2025



	Nombre d'actions réalisées	Nombre d'adhérents différents bénéficiaires	Nombre de salariés bénéficiaires
Analyses / Etudes de postes	467	337	12 593
Infos et sensibilisations	345	162	8 533
Réunion CSE / CSSCT	95	67	6 069

FOCUS SUR...

LE RÔLE ESSENTIEL DU MÉDECIN DU TRAVAIL



Le médecin du travail intervient pour conseiller les entreprises dans les situations délicates ou en support dans le cadre de son expertise notamment dans les situations suivantes : CSSCT, RDV de liaison, accompagnement d'un salarié ayant une pathologie chronique, accompagnement de situations individuelles confrontées à des problèmes d'addictions dans l'environnement professionnel, avis sur les temps d'interventions en zones chaudes lors de port de

tenues étanches pour le désamiantage ou l'activité en zone nucléaire... Les médecins du travail participent également à des webinaires ou des sensibilisations comme les troubles de la vigilance, le retour à l'emploi des seniors, l'hygiène de vie, et les addictions. En 2025, les médecins du travail ont réalisé 395 actions en milieu de travail et coordonné l'ensemble des autres actions en milieu de travail au bénéfice des salariés suivis.



Secteur 1

focus sur...

➔ Sensibilisations sur les risques liés à l'inhalation de poussières

À la suite de prélèvements de poussières réalisés sur un chantier de construction, une sensibilisation a été réalisée auprès des compagnons de ce chantier. Nous avons depuis étendu cette sensibilisation à l'ensemble du groupe sur plusieurs chantiers.

La majorité des participants ne parlant que le portugais, parfois quelques mots de français, il a donc fallu s'adapter.

Même si un traducteur fait souvent partie du groupe, nous tenions à ce que lui aussi puisse profiter de cette sensibilisation.

Nous avons donc créé un support de sensibilisation plus imagé, où chaque diapositive est présentée en français et en portugais.

Nous utilisons également beaucoup d'affiches illustrant la production de poussières, les poumons... Nous nous déplaçons avec différents types de masques : des modèles de masque à ne pas utiliser dans le BTP contre les poussières et les bons masques contre le risque spécifique !

Secteur 2

focus sur...

➔ Sensibilisations et études de métrologies au service de la santé des salariés

L'année 2025 a été marquée par la réalisation de nombreuses sensibilisations auprès des salariés des entreprises adhérentes en matière de prévention du risque chimique notamment dans le cadre de chantiers régionaux réalisés sur des friches industrielles dont les sols sont pollués aux métaux lourds, arsenic, plomb.

Des études de métrologie relatives aux poussières alvéolaires contenant de la silice cristalline dans la rénovation de façades de monument historique, aux fumées de soudage dans la mise en œuvre de pipelines en acier inoxydable dans le secteur nucléaire ou encore l'exposition aux solvants lors de mise en œuvre de peinture industrielle, ainsi que des études sonométriques auprès des échafaudes, de travailleurs en centres d'appels téléphoniques ou d'ouvriers canalisateurs œuvrant pour la mise en œuvre de réseaux enterrés sur la voie publique permettent d'illustrer grâce à des données concrètes et chiffrées la réalité des expositions des salariés aux nuisances issues des procédés de travail et mettent à disposition de l'équipe pluridisciplinaire des outils concrets pour sensibiliser aux risques, aux conséquences en termes de santé et aux moyens de prévention existants, les travailleurs et leur encadrement à l'occasion d'évènements tels que les causeries, meetings et autres journées santé - sécurité organisées par les entreprises adhérentes.

Plus particulièrement, concernant le risque chaleur, des études de cardiofréquencemétrie couplées aux extrapulsations cardiaques d'origine thermique réalisées durant la période de fortes chaleurs estivales sur des chantiers urbains de canalisation (travaux publics) ou sur une opération de maintenance au niveau du four d'un site industriel ont permis de mesurer avec des données objectives l'impact de la chaleur en matière de pénibilité et de sensibiliser les entreprises sur les risques en matière de santé liés à l'exposition aux fortes chaleurs des salariés grâce aux données concrètes obtenues par le biais de ces études.

A cette liste, s'ajoutent les conseils en prévention auprès des entreprises adhérentes vis-à-vis de problématiques spécifiques telles que les expositions accidentelles ou non aux fibres d'amiante, aux aérosols contenant du plomb, les expositions aux risques biologiques (eaux usées, eaux chaudes stagnantes, fientes d'oiseaux).

Secteur 3 focus sur...

➔ **Accompagnement des employeurs sur la déclaration des expositions aux CMR**



Pour le secteur 3, l'année 2025 a été marquée par de nombreuses sollicitations des adhérents concernant l'application du décret du 4 avril 2024, qui impose aux employeurs de transmettre à leur SPST la liste des salariés exposés aux substances CMR ou procédés cancérogènes afin de les accompagner.

L'équipe pluridisciplinaire est intervenue sur cette thématique des risques chimiques au travers de plusieurs actions : aide à l'évaluation des risques chimiques, accompagnement ciblé selon les situations rencontrées – plomb, silice cristalline, substances CMR sur sites pétrochimiques, produits manufacturés, etc.— et réalisation de nombreuses sensibilisations auprès des salariés.

En 2025, plusieurs études de postes ont également été conduites, combinant l'expertise de l'ergonome et celle de la technicienne en métrologie (mesures de vibrations). Ces interventions, notamment auprès de conducteurs d'engins, ont permis aux adhérents de mettre en œuvre des actions concrètes d'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Enfin, les ASST du secteur, dont la mission principale est d'accompagner les TPE dans leurs obligations et recommandations en matière de prévention et de santé au travail, ont soutenu de nombreux adhérents dans l'élaboration ou la mise à jour de leur DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

FOCUS SUR...

LES MISSIONS DES IDEST

En 2025, les IDEST (Infirmiers Diplômés d'Etat en Santé au Travail) ont assuré leurs missions fondamentales de prévention : fiches d'entreprise, études de poste, sensibilisations, participation aux journées sécurité, aux CSSCT, interventions en CFA, participation aux groupes de travail de l'ASTBTP 13, création de fiches de prévention et de supports de sensibilisation.

Leur présence renforce l'accompagnement des salariés et des entreprises du BTP.

L'année a été marquée par plusieurs actions innovantes :

- ➔ Dans le cadre de la fiche action « travailleurs temporaires » une journée dédiée aux intérimaires a été organisée sur le centre de Marseille Michelet en collaboration avec le Fond d'Action Sociale des Travailleurs Temporaires (FASTT).

Cela a permis à 32 intérimaires - un public particulièrement précaire - de bénéficier d'un parcours santé :

- visites d'information et de prévention avec des médecins et des IDEST,
- un atelier EPI animé par les membres du groupe de travail de l'ASTBTP 13 (IPRP/IDEST) en collaboration avec une conseillère prévention de l'OPPBT,
- un atelier chasse aux risques via le truck santé du FASTT,
- un kiosque questions/réponses affaires sociales proposé par un représentant du FASTT.

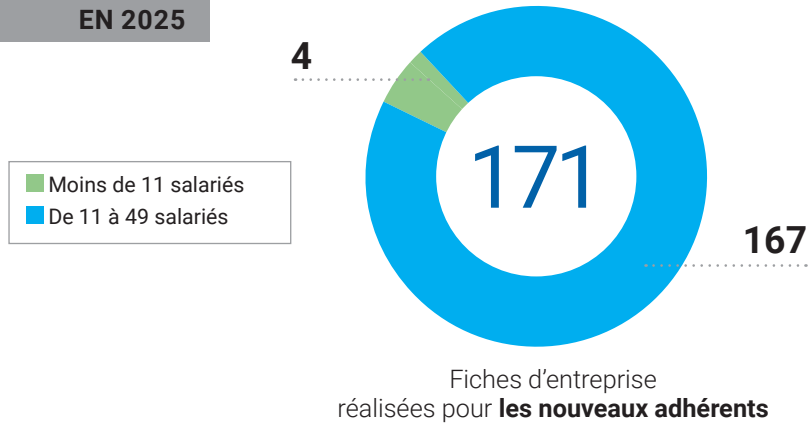
À la suite de son succès, le projet sera reconduit en 2026 sur le centre de Saint Mitre les remparts.

- ➔ La visite d'un chantier fluvial à Lyon offrant une immersion rare dans les risques spécifiques liés aux travaux maritimes et sur embarcations.
- ➔ L'investissement dans le groupe de travail « apprentis » et ses nombreuses interventions en CFA permet de sensibiliser les jeunes travailleurs dès leur entrée dans le métier, renforçant leur compréhension des enjeux de prévention.
- ➔ La participation à une journée sécurité d'envergure réunissant plus de 200 salariés du génie civil, en collaboration avec l'ergonome du service. Elle s'est déroulée au début de l'été avant la période de canicule sur le thème du risque cardio-vasculaire lié au travail à la chaleur et sur les troubles musculo-squelettiques propres à certaines activités du BTP, permettant une prévention ciblée et concrète.

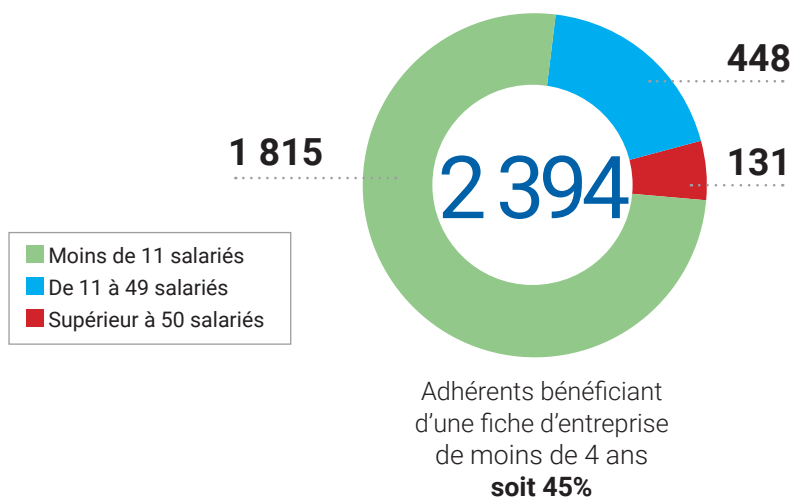
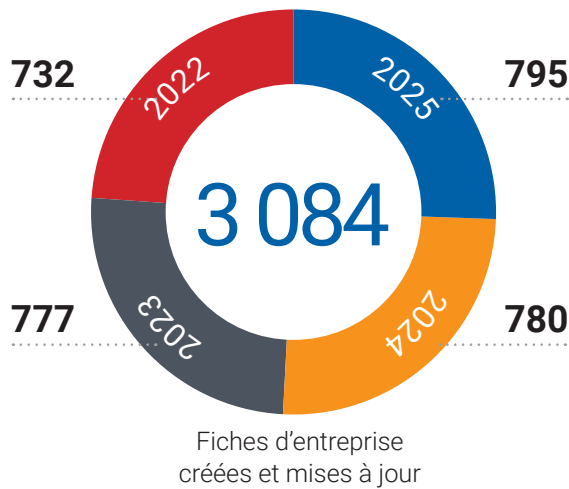
Fiches d'entreprise et DUERP

→ Fiches d'entreprises

EN 2025



SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



Nombre d'adhérents et de salariés bénéficiaires des fiches d'entreprises (création ou mise à jour)

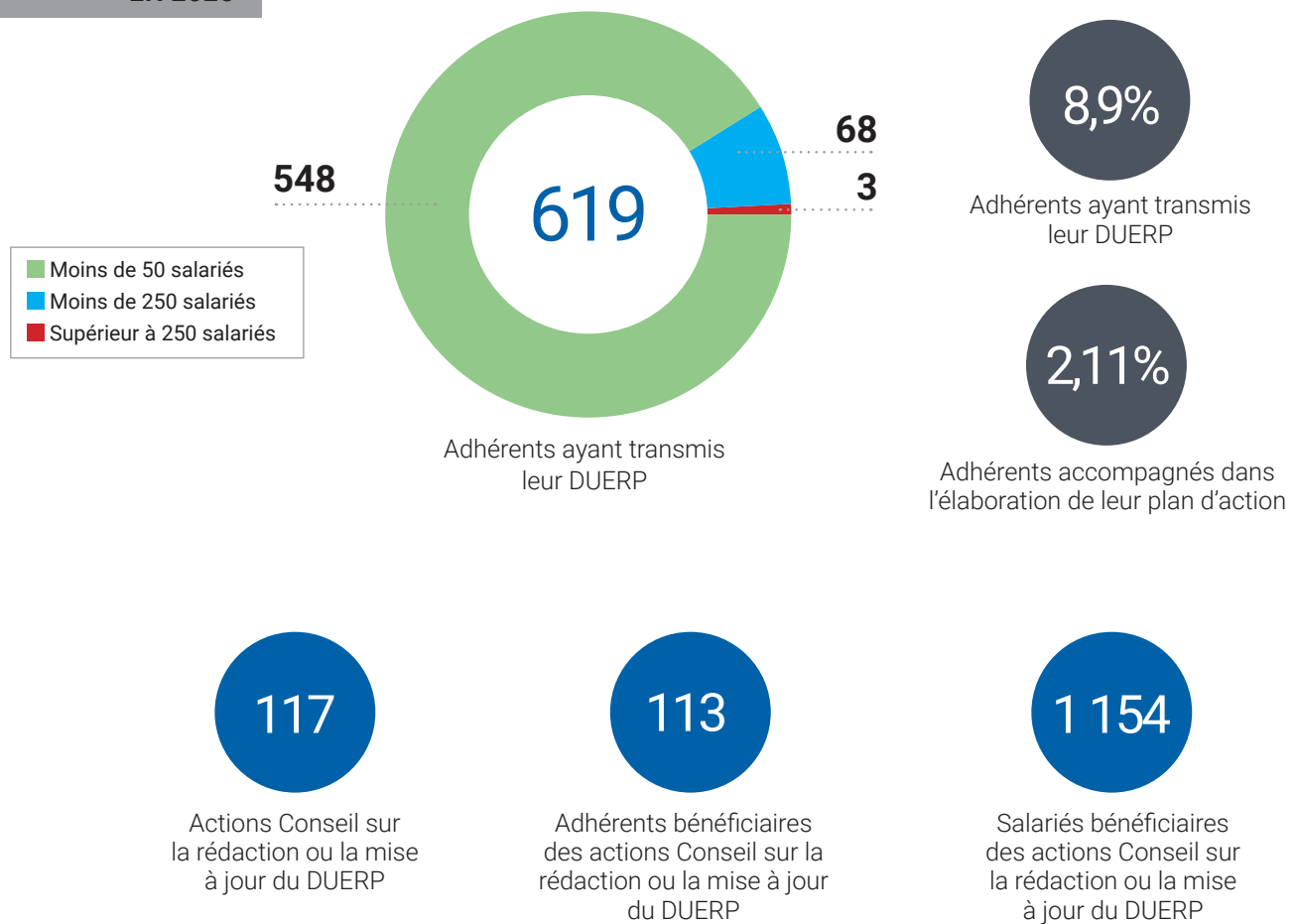
EFFECTIF	<11	De 11 à 49	+ de 50	
ADHÉRENTS	3 000	718	186	Total 3 904
SALARIÉS	10 469	15 005	19 320	Total 44 794

Pourcentage de salariés dont l'établissement a fait l'objet d'une fiche d'entreprise de moins de 4 ans

EFFECTIF	<11	De 11 à 49	+ de 50	
NB SALARIÉS	6 094	9 492	13 055	Total 28 641
% DE SALARIÉS	11,43%	17,80%	24,49%	Total 53,72%

➔ Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

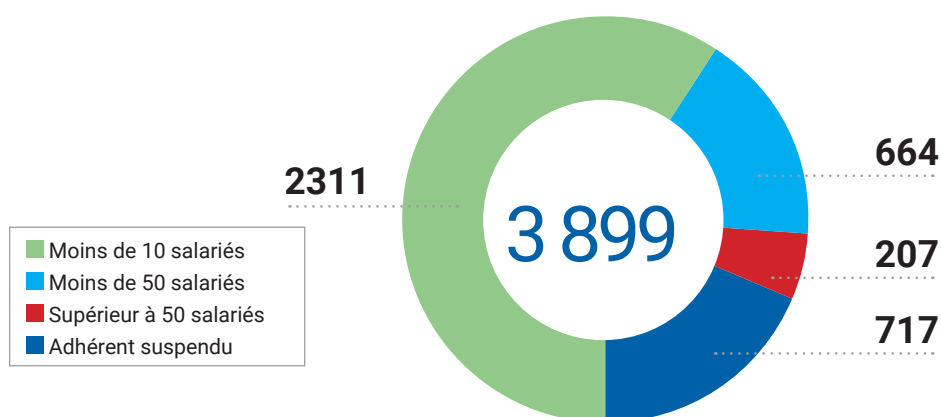
EN 2025



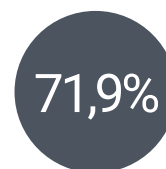
Actions de prévention primaire des 4 dernières années



Salariés ayant bénéficié d'au moins une action de prévention primaire



Adhérents ayant bénéficié d'au moins une action de prévention primaire



Adhérents ayant bénéficié d'une action de prévention primaire

➔ Métrologie 345 actions

- Biométrie
- Métrologie Bruit
- Métrologie Fréquence cardiaque
- Métrologie Gaz/vapeurs
- Métrologie Poussières/fumées
- Métrologie Vibrations



Nombre d'adhérents distincts bénéficiaires des actions



Nombre de salariés bénéficiaires des actions*

➔ Ergonomie 310 actions

- Ergonomie Diagnostic TMS
- Ergonomie Etude CAPTIV
- Ergonomie Etude collective
- Ergonomie Etude individuelle
- Ergonomie Réunion conseil démarche TMS
- Etude de poste Aménagement ergonomique
- Sensibilisation Analyse ergonomique au poste de travail



Nombre d'adhérents distincts bénéficiaires des actions



Nombre de salariés bénéficiaires des actions*

* Effectif total de tous les adhérents distincts bénéficiaires des actions sur les 4 dernières années.

➔ Psychologie du travail

374 actions

- Conseils Prévention des risques
- Conseils Prévention des risques RPS
- Evènement grave débriefing collectif
- Restitution d'étude
- Sensibilisation
- Sensibilisation Harcèlement
- Sensibilisation QVCT
- Sensibilisation RPS
- Réunion CSSCT ou CSE
- Réunion - Autre

134

Adhérents distincts
bénéficiaires des actions

8 204

Nombre de salariés
bénéficiaires des actions*

➔ Risque chimique

1 926 actions

- Aide à la rédaction Plan de retrait amiante
- Avis Mode opératoire amiante
- Avis Mode opératoire plomb
- Avis Notice de poste amiante
- Avis Projet stratégie échantillonnage
- Etude FDS (recherche/étude)
- Biométrie
- Métrologie Gaz/vapeurs
- Métrologie Poussières/fumées
- Sensibilisation Poussières/fumées
- Sensibilisation Risque chimique

434

Adhérents distincts
bénéficiaires des actions

15 603

Nombre de salariés
bénéficiaires des actions*

Actions de prévention collectives

➔ Webinaires prévention et santé au travail

- Harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail
- Maintien en emploi des seniors rencontrant des problématiques de santé
- Prévention du risque silice dans le BTP
- Prévenir le risque plomb et ses composés
- Prévention du risque amiante
- QVCT Parler du travail, c'est productif !
- Rôle de l'Assistante sociale dans un service de prévention et de santé au travail
- Travail sur écran : conseils en ergonomie
- Travailleurs intérimaires : comment améliorer la prévention de leurs risques professionnels ?
- Travail et chaleur
- Troubles du comportement et troubles de la vigilance



b. SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS

Salariés suivis en 2025

27 281
SIR

Suivi Individuel
Renforcé

- **Postes à risques exposant les travailleurs**
Exposition à l'amiante, au plomb, aux CMR, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, au risque hyperbare, au risque de chute (montage/démontage d'échafaudages), aux rayonnements ionisants.
- **Postes dont l'affectation est conditionnée par un examen spécifique**
Manutention de charges > 55 kg, salariés de moins de 18 ans affectés à des travaux nécessitant une dérogation.
- **Postes à risques définis par l'employeur**
Salariés occupant un poste qui présente un risque particulier pour la sécurité des salariés et des tiers ; postes listés par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE, et motivés par écrit.

1 544
SIA

Suivi Individuel
Adapté

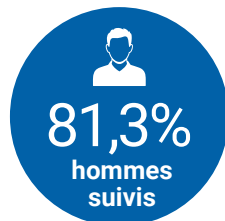
- **Les travailleurs handicapés**, titulaires d'une pension d'invalidité, **les femmes enceintes**, allaitantes ou venant d'accoucher et **les travailleurs de nuit**.
- A l'appréciation du médecin, les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (**ouvriers de chantier**).

31 570
SI

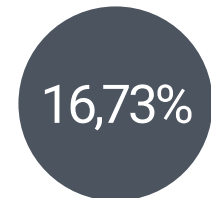
Suivi Individuel

- Uniquement **les salariés sédentaires** ne présentant pas de risque particulier.

➔ Répartition des salariés suivis / âge



20 ans et moins	5%
30 ans et moins	18,8%
40 ans et moins	23,2%
50 ans et moins	23,9%
60 ans et moins	23%
Plus de 60 ans	6,6%



Dossiers médicaux
identifiés par l'INS

Les adhérents reçoivent régulièrement des informations concernant le suivi des salariés afin de rester pleinement informés des actions et évolutions en cours. Ces communications sont diffusées par différents canaux complémentaires : des campagnes d'emailing, des affichages et supports disponibles en salle d'attente, des publications sur le site web, des brochures d'information ainsi que des actualités partagées sur LinkedIn. Cette diversité de supports garantit une information claire, accessible et actualisée.

Visites réalisées en 2025

Par les Médecins du Travail, les Infirmiers
Diplômés d'Etat en Santé au Travail
(IDEST) et internes en Santé au Travail



56 081

Examens
complémentaires
réalisés en 2025

→ 51 000 en interne

→ 5 081 en externe

10 555

Visites
initiales

→ 5 286 par les
médecins du
travail

→ 5 269 par les
IDEST

2 357

Visites
occasionnelles*

→ 2 344 par les
médecins du
travail

→ 13 par les
IDEST

11 780

Visites
périodiques

→ 7 483 par les
médecins du
travail

→ 4 297 par les
IDEST

2 847

Conseils
d'aménagements de
poste proposés par les
médecins du travail

14 586

Avis d'aptitude

402

Avis d'inaptitude

FOCUS SUR...

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail intervient spécifiquement pour donner des aptitudes dans le cadre d'expositions à certains risques comme l'amiante, le plomb, le nucléaire, les travaux en milieu hyperbare, les CMR.

Sur ce dernier risque (CMR), quand il est bien identifié par l'employeur, le médecin du travail peut être amené à prescrire une campagne IBE (indice biologique d'exposition).

Depuis le 1er octobre 2025, les médecins du travail rédigent des certificats de non-contre-indication pour l'habilitation à la conduite d'engins et les travaux électriques (hors H0B0).

Le médecin du travail s'assure également lors des visites de reprise, de la capacité des salariés à reprendre leurs activités professionnelles au regard de leurs états de santé et des conditions de leur travail.

Lorsque celles-ci peuvent être anticipées, le médecin du travail peut recevoir les salariés en pré reprise afin de préparer les conditions et l'aménagement nécessaires à l'issue de l'arrêt de travail en concertation avec les employeurs.

Les salariés peuvent rencontrer également leurs médecins du travail à leur demande afin de faire le point sur leur situation clinique.

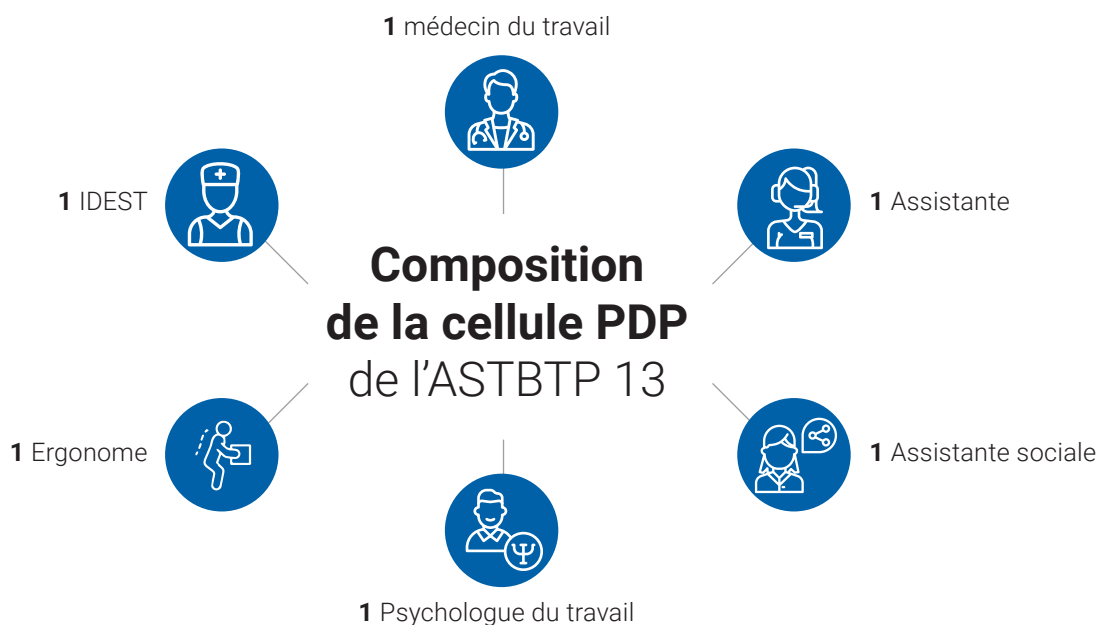
Les employeurs ont également la possibilité d'orienter les salariés auprès de leurs médecins du travail quand une alerte est portée à leur connaissance pouvant avoir un impact sur leur santé.



* Visites à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail, visites de mi-carrière, visites de fin de carrière, visites de fin d'exposition.

c. PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- 5 entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au maintien dans l'emploi
- 10% des visites ayant donné lieu à une annexe 4 (aménagement de poste)
- 1,42% d'inaptitudes sur le nombre total de visites
- 11 participations du SPSTI à un rendez-vous de liaison
- 204 accompagnements sociaux
- 150 accompagnements psychologiques
- 62 accompagnements ergonomiques
- 35 salariés pris en charge par la cellule PDP de l'ASTBTP 13
- 35 travailleurs ayant bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de la PDP sur une année
- 35 travailleurs ayant bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de la PDP toujours en activité ou en reconversion professionnelle 6 mois après le signalement



ACTIONS DE PRÉVENTION COLLECTIVE SUR LE THÈME DU MAINTIEN EN EMPLOI

Un webinaire sur le thème « *Maintien en emploi des seniors rencontrant des problématiques de santé* » a été organisé et coanimé avec Cap Emploi.

L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



Monsieur X est âgé d'une trentaine d'année, il est employé en qualité de chauffeur poids lourd en CDI à temps plein depuis 5 ans. Il rencontre une problématique de santé au niveau dorsal.

Dans le cadre d'une visite de reprise, le médecin du travail en charge de son suivi a évalué que sa problématique de santé pouvait entraîner une inaptitude au poste.

En effet, la conduite de son véhicule accentuait les douleurs existantes, ce qui rendait la réalisation de son activité difficile.

Le médecin du travail a ainsi demandé l'intervention d'une technicienne en métrologie et d'un ergonome avant de poser l'inaptitude afin de s'assurer qu'aucune amélioration n'était possible. En parallèle, il a sollicité l'intervention de l'assistante sociale afin d'accompagner le salarié dans ses démarches de maintien en emploi, à travers la constitution d'une demande de reconnaissance qualité travailleur handicapé mais également faciliter la compréhension des droits du salarié dans ce cadre.

Un entretien commun avec l'ergonome et l'assistante sociale a été réalisé, afin d'évaluer les besoins du salarié et lui présenter le dispositif prévention de la désinsertion professionnelle.

Un plan d'aide a été proposé au salarié avec, comme première étape, la constitution de la demande de RQTH, puis l'étude de poste ergonomique et un point pour présenter les résultats au salarié et la recherche de solution en fonction des conclusions ergonomiques et l'avis du médecin du travail.

Le 10 septembre 2025, l'étude du poste de Monsieur X a été réalisée en sa présence.

L'objectif de cette intervention : étudier l'activité sur ce poste, repérer les contraintes susceptibles de provoquer l'apparition des troubles musculosquelettiques (TMS) du salarié. Tout cela, afin de proposer des pistes de solutions permettant d'améliorer ses conditions de travail et de le maintenir à son poste.

À la suite de cette étude, il a été démontré objectivement que l'état du véhicule accentuait les vibrations transmises à l'ensemble du corps du salarié (fuite d'air ayant un impact potentiel sur la suspension pneumatique du siège notamment). Le niveau d'exposition aux vibrations enregistré sur le véhicule était supérieur à la valeur limite d'exposition journalière. Par conséquent, l'utilisation de celui-ci est à risque pour n'importe quel utilisateur, et pas seulement pour le salarié concerné.

L'ergonome et l'assistante sociale ont réalisé un entretien avec l'employeur, au cours duquel les conclusions de l'étude ergonomique ont été présentées.

Les possibilités d'aides financières et d'accompagnement de l'entreprise ont également été abordées dans le cadre du maintien en poste de leur salarié.

A la suite de cet entretien, l'entreprise a aménagé le véhicule du salarié en effectuant les réparations ainsi qu'en remplaçant le siège pour un meilleur maintien du dos. Avec ces modifications :

- **Une seconde étude a prouvé que les vibrations transmises ont été réduites significativement (mesures en dessous du seuil d'alerte),**
- **Le salarié ressent moins de douleur sur son poste et peut maintenir son activité,**
- **Le médecin n'envisage plus l'inaptitude et confirme l'amélioration médicale du salarié.**



L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ASSISTANTE SOCIALE EN PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

La situation de M.X, salarié de 40 ans, technicien spécialisé depuis 12 ans, en maladie professionnelle depuis 2022.

Lors de sa visite de pré-reprise effectuée en février 2025, un risque fort de licenciement pour inaptitude est envisagé. Le médecin du travail référent signale sa situation à l'assistante sociale dans le cadre de prévention de la désinsertion professionnelle. Après un premier entretien avec le salarié, celui-ci évoque la possibilité d'une conversion professionnelle et souhaite être accompagné dans la démarche.

Une demande de reconnaissance qualité travailleur handicapé est instruite afin de faire reconnaître la difficulté de santé du salarié au regard de l'emploi.

Un plan d'aide est mis en place avec le salarié, celui-ci doit réfléchir à une ou plusieurs pistes de reconversion. Après réflexion et concertation avec son entourage familial, M. X souhaite se lancer dans le domaine de la restauration. Afin de confirmer cette piste, l'assistante sociale sollicite l'avis du médecin du travail afin de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié et du futur poste. Ce dernier valide le projet de réorientation.

Le salarié est orienté auprès du service social de l'Assurance Maladie en vue de la mise en œuvre d'une action de remobilisation (formation) pendant l'arrêt de travail dans la perspective d'une reconversion professionnelle. A partir de l'évaluation globale de sa situation, l'assistante de service social va l'accompagner à travers six entretiens en présentiel et distanciel, en collaboration avec le service médical et les acteurs de la remobilisation, pour réaliser une formation qualifiante et diplômante concernant les normes d'hygiène et de sécurité dans la restauration. Un accord sera finalement obtenu pour réaliser une formation sur 1 mois que suivra Monsieur X dès octobre 2025. La bonne coopération des partenaires pour une action conjointe et la détermination et implication de Monsieur X ont participé à la réussite des actions menées. Le parcours PDP de ce dernier a été facilité par la coordination efficiente de l'ensemble des acteurs de la remobilisation : service social de l'Assurance Maladie, service médical et ASTBTP 13. L'Agefiph et le Cap emploi ont également été sollicités dans ce parcours.

M. X a été, au terme de l'accompagnement, licencié au titre de l'inaptitude, son projet d'auto-entreprise au sein de la restauration est en phase d'aboutissement.

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ASSISTANTE SOCIALE AUPRÈS D'UN SALARIÉ EN SITUATION DE FRAGILITÉ



M. X, 53 ans, m'a été orienté par le médecin du travail en raison de signes de fatigue importante et de difficultés de concentration au poste.

Lors de l'entretien, il a pu évoquer une absence de logement : à la suite d'une séparation, il vivait provisoirement chez un proche, dans des conditions précaires et instables.

Cette situation entraînait des répercussions directes sur sa santé et son travail : manque de sommeil, stress, retards répétés et inquiétude constante quant à son avenir. Le salarié craignait également de perdre son emploi s'il évoquait ses difficultés auprès de son employeur.

Mon intervention a consisté à évaluer sa situation sociale globale et à l'informer sur ses droits. Je l'ai accompagné dans la constitution de dossiers de demande de logement social et de dispositifs d'hébergement, ainsi que dans l'ouverture de droits financiers permettant de stabiliser temporairement sa situation.

En lien avec le médecin du travail et dans le respect de la confidentialité, une réflexion a été menée autour d'aménagements temporaires afin de limiter l'impact de sa situation personnelle sur son activité professionnelle.

Progressivement, la sécurisation de sa situation de logement a permis une amélioration notable de son état de santé et de son investissement professionnel.

Cette situation illustre combien l'accès à un logement stable est un déterminant majeur de la santé au travail et combien l'intervention de l'assistante sociale en SPST est essentielle dans la prévention des ruptures professionnelles.



d. OFFRE SPÉCIFIQUE

L'offre spécifique de l'ASTBTP 13 s'adresse aux travailleurs indépendants du BTP, qui ne sont ni salariés, ni employeurs.

Les prestations de l'offre spécifique

Prévention des risques professionnels

- Identification des risques et conseils en vue de leur suppression ou de leur réduction
- Information et sensibilisation aux risques professionnels
- Conseils et accompagnement à la conception et à l'organisation du lieu de travail



Suivi individuel de l'état de santé

- Suivi individuel de l'état de santé par des Professionnels de Santé, formés aux métiers du BTP
- Conseil en santé au travail et orientation vers le secteur du soin

Prévention de la désinsertion professionnelle

- Accompagnement au maintien en emploi par la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- Accompagnement par l'Assistante sociale et la Psychologue du travail

4 Projet de service

Le Projet de Service fixe
**7 ACTIONS
PRIORITAIRES**
pour la période 2023-2027

1 Fiche Action Addictions



OBJECTIFS

- Formaliser une démarche de prévention des risques liés aux addictions en entreprise
- Formaliser des outils d'aide au repérage des risques lors des consultations
- Favoriser l'orientation vers l'accompagnement et la prise en charge thérapeutique spécialisée



CIBLE

- Salariés et adhérents du service, équipe pluridisciplinaire



BILAN DES ACTIONS 2025

- Élaboration d'un support d'animation dynamique de sensibilisation aux addictions

2 Fiche Action Apprentis



OBJECTIFS

- Renforcer la sensibilisation lors de la formation initiale (apprentis) aux risques professionnels et lors des visites



CIBLE

- Apprentis : jeunes ou adultes en reconversion



BILAN DES ACTIONS 2025

- 90 sensibilisations effectuées dans les CFA du Bâtiment d'Aix, de Marseille, d'Arles et l'ECIR de Mallemort.
- Thématiques de sensibilisations :
 - TMS
 - Bruit
 - Poussières (silice, bois, amiante)
 - Risque routier/addictions
 - Risques généraux dans le BTP
 - Fumées de soudage

3

Fiche Action Prévention de la Désinsertion Professionnelle



OBJECTIFS

- Améliorer le suivi des salariés à risque
- Poursuivre le développement de la Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle



CIBLES

- Directe : salariés à risque de désinsertion professionnelle
- Indirecte : employeurs



BILAN DES ACTIONS 2025

- Montée en compétence de la Cellule PDP de l'ASTBTP 13 avec la rencontre des partenaires spécialisés :
 - Prestations d'appuis spécifiques :
 - . CRIADV (spécialisés dans le handicap visuel)
 - . PEP06 (spécialisés dans le handicap moteur ou les maladies chroniques invalidantes)
 - CEP (conseiller en évolution professionnelle Avenir Actif PACA CORSE)
 - ESRP Rouguiere (Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle)
- Formation coaching des membres de la Cellule PDP
- Poursuite du travail collaboratif partenarial avec le réseau PDP 13

4

Fiche Action Qualité de Vie et Conditions de Travail



OBJECTIFS

- Sensibiliser les employeurs et les salariés aux RPS
- Développer un socle de connaissances commun
- Développer des outils clé en main pour les entreprises
- Communiquer sur les actions possibles collectives et individuelles



CIBLE

- Tous les salariés et les entreprises concernés par les RPS



BILAN DES ACTIONS 2025

- Mise à jour du tableau de suivi des actions
- Création et diffusion du Guide événement grave
- Création et diffusion de la Fiche conduite à tenir en cas d'évènement grave et de la Fiche mesures d'urgence
- Création des Fiches Santé mentale et CAT en cas de trouble psychique
- Création d'un power point sur la Santé mentale
- 1 webinar interentreprises sur le thème « QVCT »
- 2 webinaires interentreprises sur le thème « harcèlement moral et sexuel »

5

Fiche Action Prévention des Troubles Musculo Squelettiques du rachis lombaire



OBJECTIFS

- Améliorer le repérage et l'évaluation des situations professionnelles à risque
- Participer au changement culturel sur l'hygiène de vie lombaire dans le BTP



CIBLE

- Tous les salariés du BTP exposés au risque TMS



BILAN DES ACTIONS 2025

- Création de questionnaires pour les salariés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé pour évaluer le risque de passage à la chronicité des lombalgies communes dans le cadre des recommandations HAS 2019
- Création d'une vidéo pour les salles d'attente en partenariat avec un kinésithérapeute pour sensibiliser sur la pratique des séquences échauffements/étirements/gainages ainsi que les mots clefs pour lutter contre les idées reçues en matière de lombalgies

6

Fiche Action Traçabilité des expositions au risque chimique



OBJECTIFS

- Améliorer/adapter le suivi médical et la classification du suivi des salariés (SIR...) par la qualité de la traçabilité des (poly) expositions au risque chimique
- Améliorer notre connaissance des expositions et adapter nos préconisations
- Améliorer la prévention et la protection (montée en compétences des entreprises)
- Partager au sein du service les informations et les résultats pour harmoniser nos pratiques professionnelles
- Améliorer la pertinence de la prescription des examens complémentaires (biologie et radiologie)
- Faciliter les visites « post-exposition » et « post-professionnelle » (et visite de cessation d'activité)



CIBLES

- Tous les salariés exposés au risque chimique
- Equipe pluridisciplinaire : médecins du travail, infirmières en santé au travail et équipe du pôle technique



BILAN DES ACTIONS 2025

- Elaboration de la fiche prévention CMR
- Réflexion sur les déclarations par l'employeur des expositions aux CMR

7

Fiche Action Travailleurs temporaires



OBJECTIFS

- Améliorer le suivi de l'état de santé des salariés intérimaires
- Renforcer la démarche de prévention des risques auprès des salariés intérimaires



CIBLES

- Entreprises de travail temporaire
- Salariés intérimaires
- Entreprises utilisatrices



BILAN DES ACTIONS 2025

- Réalisation du webinaire prévention à l'attention des entreprises de travail temporaires et des entreprises utilisatrices.
- Organisation d'une journée d'action prévention dédiée aux travailleurs temporaires réalisée sur le centre médical Marseille Michelet en partenariat avec le FASTT et l'OPPBTP.

Temps médical dédié par 4 professionnels de santé du centre médical de Marseille Michelet durant une journée aux travailleurs temporaires, atelier prévention des risques à partir des EPI animé par les membres du groupe de travail de l'ASTBTP 13 en collaboration avec une conseillère prévention de l'OPPBTP, atelier chasse aux risques via le truck santé du FASTT, un kiosque questions réponses affaires sociales proposé par un représentant du FASTT.

Rencontre à l'occasion de cette journée prévention avec le représentant de PRISM'EMPLOI PACA, organisation professionnelle des entreprises travail temporaires et de recrutement.



5 État des engagements et partenaires institutionnels

CPOM

Contrats Pluriannuels
d'Objectifs et de Moyens

➔ Un engagement renforcé pour la santé au travail en PACA

Le 14 janvier 2025, l'ASTBTP 13 a participé à une étape cruciale pour la santé au travail en région PACA avec la signature des nouveaux Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2025-2029. Cet événement marque une avancée significative dans l'amélioration des conditions de travail pour plus de 1,3 million de salariés dans la région.

➔ Les objectifs des CPOM 2025-2029

Par la signature de ces CPOM, les 14 SPSTI, la DREETS PACA et la Carsat Sud-Est s'engagent à :

- Favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle, notamment pour les salariés exposés à des risques ou en arrêt prolongé.
- Mener des actions de prévention ciblées sur les principaux risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. L'ASTBTP 13 a choisi de cibler son action sur les Troubles Musculo-squelettiques (TMS). Notre service accompagne les entreprises pour mieux anticiper et mieux évaluer le risque TMS dans leur activité.

➔ Un symbole fort d'évolution et d'engagement

La signature de ces contrats symbolise notre engagement continu pour accompagner les entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels, particulièrement dans un contexte où l'âge de départ en retraite recule.



Participation au PRST4

Plan Régional Santé Travail 4

L'ASTBTP 13 participe au déploiement du PRST 4 et s'investit dans certaines actions prioritaires pour le secteur du BTP.

➔ **Axe 1 Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de la prévention**

Objectif 1

Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention

Action 3 - Accompagnement des entreprises par les services de prévention et de santé au travail à l'évaluation des risques professionnels et à la définition de plans d'actions de prévention (mise en œuvre du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

- ➔ Réalisation d'un état des lieux auprès des acteurs de la prévention pour identifier les outils existants
- ➔ Accompagnement des entreprises à la réalisation et la mise à jour du DUERP
- ➔ Promotion des outils numériques d'aide à l'évaluation des risques

Objectif 2

Accorder la priorité aux principaux risques professionnels

Action 11 - Accompagnement des entreprises à l'évaluation et la prévention du risque chimique par les services de prévention et de santé au travail et amélioration de la traçabilité des expositions des travailleurs

- ➔ Les actions réalisées en lien avec le Risque Chimique sont tracées par année : type d'action, objectif, outil utilisé, risque cible.

Action 13 - Prévention du risque d'exposition des travailleurs à la silice cristalline alvéolaire

- ➔ Travaux d'élaboration d'une fiche prévention salarié, d'une fiche prévention employeur ainsi qu'une vidéo de prévention résumée sur le sujet, avec l'OPPBTP, la DGT, la MSA et la CARSAT Sud-Est.

Action 14 - Renforcement de la prévention des chutes de hauteur notamment par la formation des acteurs du secteur de la construction

&

Action n° 15 – Prise en compte, dès la conception, des risques de chutes de hauteur sur les chantiers et lors des interventions ultérieures sur l'ouvrage

- ➔ Sensibilisations des adhérents lors des rendez-vous de création ou de mise à jour des fiches d'entreprise et à l'occasion de l'aide à l'élaboration du DUERP.

- ➔ Vidéo de sensibilisation «Portrait d'action»

6 Perspectives et engagements

Signature d'une convention avec l'APHM pour les salariés exposés au risque silice

L'exposition professionnelle à la silice représente un problème majeur de santé publique reconnue comme un facteur de risque de développer des pathologies respiratoires fibrosantes, inflammatoires ou cancéreuses. Différentes voies sont impliquées dans le développement de ces pathologies mais, à ce jour, aucun marqueur biologique de l'induction d'une pathologie pulmonaire par la silice n'est proposé. Récemment, le rôle de la molécule CD146 a été mis en évidence dans des pathologies inflammatoires pulmonaires comme la sclérodémie systémique (SSc), pathologie auto-immune pouvant être due à une exposition à la silice. Au cours d'expériences préliminaires, l'équipe de chercheurs de l'APHM a montré l'existence d'une réponse auto-immune contre CD146 avec une augmentation significative des auto-anticorps anti-CD146 (AACD146) chez des patients atteints d'une SSc. Leur hypothèse est donc **qu'AACD146 serait un biomarqueur d'effets précoces** liés à l'exposition à la silice lors de l'exposition professionnelle.

CD146-SILICE est une étude prospective, multicentrique comparant deux groupes de patients :

- *Groupe exposé : patients modérément ou fortement exposés à la silice dans le cadre de leur activité professionnelle*
- *et Groupe non exposé.*

L'ASTBTP 13 est donc sollicitée pour le groupe exposé. Les salariés repérés par les médecins lors de visites ou via la direction de l'entreprise pouvant entrer dans le cadre de cette étude se voient proposer de participer à un bilan spécialisé.

Evolutions du logiciel métier

Dans la continuité de notre démarche d'amélioration continue, l'année à venir sera marquée par des évolutions de notre logiciel afin d'**adapter nos pratiques aux enjeux actuels de la prévention et du suivi en santé au travail.**

Ces évolutions visent à faciliter les interactions entre les professionnels de la santé au travail, les employeurs et les salariés suivis par le développement des espaces connectés.

L'IA sera également mise au service des visites médicales, pour proposer des outils intuitifs aux Professionnel de santé, tout en garantissant la confidentialité des données médicales.



344 Boulevard Michelet
13009 Marseille
04 91 23 03 30
www.astbtp13.fr