

**CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM)
2025 - 2030**

Conclu entre,

L'Etat, représenté par M. Arnaud POULY, directeur de la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de La Réunion (DEETS),

La Caisse Générale de sécurité sociale (CGSS), représentée par M. Benoit SERIO, directeur général,

Et le service de prévention et de santé au travail interentreprise INTERMETRA, représenté par M. Marc Nexhip, directeur général.

Vu l'instruction n° DGT/CT1/CNAM/DRP/2024/132 du 12 juillet 2024 relative aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI),

Vu le code du travail, en particulier les articles L.4622-14 et suivant,

I – Préambule

Le présent contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens vise à formaliser la collaboration tripartite entre la DEETS, la CGSS et INTERMETRA, dans l'objectif de renforcer les actions menées en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de promotion de la santé des salariés sur le territoire réunionnais. Ce partenariat stratégique permet de mobiliser les ressources nécessaires pour atteindre des objectifs communs, en prenant en compte les spécificités locales et les enjeux de santé publique propres à La Réunion.

Les actions définies dans ce contrat ont pour but de soutenir le développement de dispositifs adaptés aux besoins des entreprises et des salariés, en particulier ceux des secteurs les plus exposés aux risques professionnels. Elles visent également à promouvoir une culture de la prévention au sein des entreprises, à améliorer les conditions de travail et à favoriser une prise en charge coordonnée de la santé au travail.

II – Objectifs généraux

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (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 l'Assurance maladie – Risques professionnels pour 2023-2028 ;
- de la Convention d'objectifs et de gestion de la branche maladie 2023-2027 en matière de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- du Plan régional de santé au travail 2021-2025 (PRST4) en déclinaison du PST4 ; ainsi que du futur PRST 5 2026-2030 en déclinaison du PST5 ;

- du diagnostic territorial en santé au travail ;
- du projet pluriannuel d'INTERMETRA ;
- de l'agrément d'INTERMETRA.

L'objectif est de trouver la meilleure synergie possible entre ces différents outils qui guident l'action des parties au présent contrat.

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

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel et faire émerger les bonnes pratiques ;
- Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;
- Contribuer à mettre en œuvre les orientations de la Convention d'objectifs et de gestion ;
- 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.

III – Contexte régional – éléments de diagnostic territorial partagé

La Réunion compte près de 52 500 entreprises, dont une très grande majorité sans salariés (70%) ou dénombrent moins de 10 salariés (23%). La Réunion compte un peu plus de 2 600 entreprises de 20 salariés et plus, dont près d'un quart dans le commerce. Le nombre d'emplois salariés s'élève en 2024 à 293 500 (chiffres INSEE).

Sur le plan de l'emploi salarié, en 2023 62% de la population entre 15 et 64 ans est en activité (*source INSEE*), avec une différence notable entre les hommes (66%) et les femmes (58%). Le taux d'emploi en 2023 était de 50% contre 46% en 2014 (69% en France hexagonale). Le taux de chômage s'élève à 19% en 2023.

Les données de sinistralité de l'année 2023 (*source CGSS*) font apparaître, par rapport à l'année 2022, une hausse de 8.4% du nombre d'accident du travail (6150), ainsi qu'une hausse de 11.9% des accidents de trajet. On déplore en 2023 8 accidents mortels (3 de plus qu'en 2022), dont 5 décès consécutifs à des malaises.

Depuis 2019, les accidents du travail augmentent de +2,1 % en moyenne par an. L'indice de fréquence reste plus élevé qu'en métropole : en 2023, on dénombre 27,7 accidents du travail pour 1 000 salariés à La Réunion (+1,4 pt vs 2022) contre 26,9 au niveau national

En 2023, sans modification notable par rapport aux années précédentes, les accidents du travail surviennent majoritairement au sein des secteurs suivants :

- Activités de services II (**28,1 %**) à savoir le travail temporaire, action sociale, santé et nettoyage,
- Industries et commerces d'alimentation (**20,4 %**),
- Industries des transports (**14,3 %**),
- BTP (**11,7 %**), Activités de services I (**11,0 %**) à savoir banque, assurances, administration

Le nombre de maladies professionnelles reconnues augmente de **18 cas de plus** par rapport à 2022, pour s'élever à 330 cas (soit une hausse de 5.8%). 89,4% des maladies professionnelles concernent des troubles musculo-squelettiques.

Les principaux secteurs concernés par les maladies professionnelles en 2023 sont :

- Alimentation (22,4%)

- Activités de services (19,7%)
- BTP (16,4%)

On note une progression du secteur BTP qui enregistre 25 maladies professionnelles supplémentaires par rapport à 2023.

En 2023, le montant total des coûts régionaux des risques professionnels et de santé s'élève à 78,5M€, en augmentation de plus de 24,4 % depuis 2019).

Intermétra, service de prévention et de santé au travail Interentreprises a suivi pour l'année 2024 160 318 salariés répartis sur 15 194 adhérents.

Ces effectifs sont répartis de la manière suivante selon la taille des entreprises et le type de suivi:

Répartition des adhérents				Catégorie d'effectif					
Tranche	Effectif suivi	%	Adhérents actifs	%	Effectif suivi	%	Effectif suivi hors Intérimaire	Effectif suivi Intérimaire	
De 1 à 4	16043	10,01%	7714	50,77%	SI	116911	80,83%	116115	796
De 5 à 10	24064	15,01%	3488	22,82%	SIR	20723	14,33%	20048	675
De 11 à 49	48187	30,06%	2381	16,54%	SIA	6620	4,58%	6420	200
De 50 à 199	42289	26,37%	478	3,15%	SM	313	0,22%	312	1
De 200 à 249	6428	3,38%	24	0,18%	SMP	74	0,05%	74	0
De 250 à 299	2794	1,74%	10	0,07%					
300 et plus	21538	13,43%	35	0,23%					
Pas d'effectif	0	0,00%	1103	7,28%					
Total	160318		15194		Total	144841		142969	1872

Intermétra est présent sur l'ensemble du territoire, les visites sont organisées dans nos 7 centres et l'effectif par secteur est le suivant :

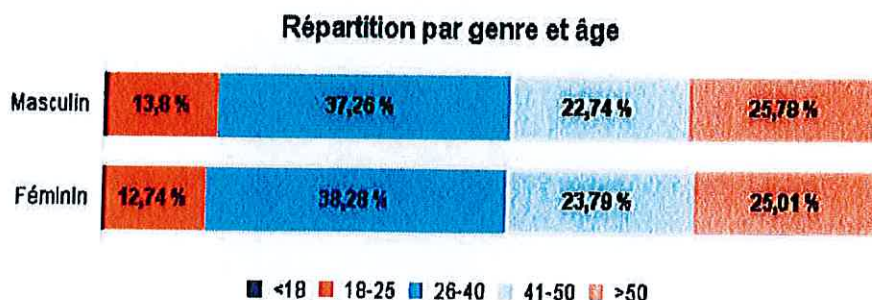
Répartition par secteur pour l'année en cours							
Secteur	Nb d'adhérents actifs	%	Effectif suivi	Effectif Intérimaire	ETP Médecin	ETP IDEST	Total ETP
Secteur SUD	4909	35,05%	43706	134	10,92	3	13,92
Secteur OUEST	3889	28,34%	36039	138	7,9	3	10,8
Secteur EST	3446	24,60%	41876	50	9,67	3	12,67
Secteur NORD	1962	14,01%	24826	152	2,9	3	5,9
Secteur Archive	1	0,01%	2	0	0	0	0
Total	14007	100,0%	146448	474	31,39	12	43,39

Pour l'année 2024 nous avons comptabilisés plus de 26 000 postes exposés à des risques particuliers et les 10 postes les plus exposés sont les suivants :



[Handwritten signatures and initials]

La répartition de nos effectifs par genre et âge est la suivante :



IV – Engagements réciproques des parties

DEETS

La DEETS assure le respect du cadre réglementaire, le respect de la procédure et participe à la rédaction du contrat. Elle apporte ses connaissances relatives aux conditions de travail régionales du point de vue technique et médical. Elle s'assure de la cohérence du CPOM avec les orientations du PRST et du PST, et de la cohérence du CPOM avec la politique régionale de santé au travail et d'agrément. Elle assure l'animation et l'organisation de la consultation des instances régionales.

La DEETS peut notamment apporter les moyens suivants :

- Une aide à la construction de diagnostic (données statistiques sur l'emploi et les entreprises (SESE),
- L'organisation de journées thématiques d'information sur des priorités ou des actions prévues par un ou plusieurs CPOM,
- Un appui technique dans la diffusion de bonnes pratiques et mutualisation de documents,
- L'animation de réseaux, notamment dans le cadre du PRST
- La valorisation des actions.

CGSS :

La CGSS peut notamment mobiliser les moyens suivants :

- Engagement organisationnel : Xavier FAREL, direction prévention des risques professionnel, est désigné comme correspondant unique pour la gestion du CPOM
- Engagements informationnels et de formation des parties prenantes :
 - Mettre à disposition des statistiques annuelles relatives aux risques professionnels
 - Faire le relais auprès de l'INRS pour faciliter la mise à disposition de la documentation technique et d'information relative aux risques professionnels de la branche AT-MP en cas de besoin
 - Transmettre la liste des conventions nationales d'objectifs et des aides financières liées à la prévention des risques professionnels
 - Proposer des sessions d'information sur les différents programmes portés par la Caisse régionale, sur la bonne compréhension des aides financières versées par la branche AT-MP, sur le nouveau dispositif FIPU (Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle)

- Faire connaître le catalogue de formations de la branche AT-MP et de la Caisse régionale dédiées aux entreprises
 - Présenter et faire la promotion de l'outil Online Interactive Risk Assessment (OIRA) qui permet l'évaluation des risques professionnels (EvRP), la réalisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et la proposition d'un plan d'actions de prévention. L'offre OIRA se décline pour une quarantaine de secteurs d'activité spécifiques. Ces offres sectorielles sont complétées par une offre générique afin que l'ensemble des entreprises, quel que soit son secteur d'activité, puisse accéder à l'outil.
- Engagements d'échanges d'informations sur les entreprises :
- Informer les SPSTI sur les entreprises ciblées et suivies par la Caisse régionale dans ses différents programmes d'intervention.
- Engagements événementiels :
- Organiser conjointement des actions de communication vers les entreprises et les branches professionnelles
 - Possibilité d'interventions croisées Caisses régionales / SPST auprès d'un public cible (entreprises, organisations professionnelles...) lors d'événementiels organisés par l'une des parties
 - Publier des articles de presse rédigés en accord avec les parties.
- Engagements techniques :
- Intervenir de façon ponctuelle en fonction de ses ressources techniques (spécialistes ou experts par nature de risques ou secteurs d'activité) et disponibilité en vue d'un partage d'expertise (laboratoire de chimie, centre de mesures physiques, laboratoire des bio contaminants, ergonomes, psychologue du travail, formateurs, documentalistes...).
 - Soutenir les assurés en arrêt de travail présentant un risque de désinsertion professionnelle notamment à travers du service social régional et mettre en œuvre les dispositifs nécessaires à leur maintien dans/en emploi, si besoin avec les acteurs de la remobilisation et de la compensation.
 - Soutenir les assurés par son service social régional afin de prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

INTERMETRA :

INTERMETRA peut notamment mobiliser les moyens suivants :

- Partager ses connaissances des bassins d'emploi et des entreprises, mettre à disposition des données statistiques sur les risques professionnels ;
- Être l'interlocuteur privilégié auprès des entreprises ciblées ;
- Être l'interlocuteur privilégié des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle (Cap emploi, Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées [Agefiph]...);
- Être un relais dans le cadre d'action régionale conduite par le système d'inspection du travail ou la CGSS.
- Mettre à disposition des moyens humains au service des actions du CPOM (médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels [IPRP], infirmiers en santé au travail, etc.).
- Faire participer les médecins du travail à l'étude sur les maladies à caractère professionnel menée par l'ORS et Santé Publique France sur le territoire de La Réunion, et faciliter l'organisation interne en ce sens.

V – Programmes d'actions

Les programmes d'actions sont définis en lien avec :

- la Convention d'objectifs et de gestion de la branche Accidents du travail-Maladies professionnelles ;
- la Convention d'objectifs et de gestion de la branche maladie en matière de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) ;
- le plan régional de santé au travail ;
- le projet pluriannuel d'INTERMETRA ;
- le plan national d'action pluriannuel de l'inspection du travail et sa déclinaison régionale

Deux volets de programmes d'actions ont été déterminés :

Volet 1 : la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

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

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.

INTERMETRA pourra s'engager dans :

- Le développement de collaborations et partenariats utiles à la mise en œuvre d'une PDP efficiente (qualité des détections, de l'offre de service et déploiement des dispositifs) avec les services de l'Assurance maladie et les partenaires de la remobilisation et de la compensation ;
- La réalisation des bilans annuels communs DGT/CNAM découlant de l'instruction commune du 26 avril 2022 par la réponse aux questionnaires nationaux et recueils d'informations quantitatives et qualitatives au plan départemental et régional.

Actions principales à mener :

- 1) 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 la capacité restante du salarié (ou du travailleur indépendant ayant procédé à une adhésion volontaire), des possibilités de l'employeur ou du marché de l'emploi.
- 2) Promouvoir le rendez-vous de liaison et la visite de pré-reprise : Il s'agit de détecter le plus tôt possible les salariés en arrêt de travail et en risque de désinsertion professionnelle afin qu'ils puissent bénéficier d'un rendez-vous de liaison et d'une visite de pré-reprise.
- 3) Mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPSTI pour :
 - Favoriser la détection précoce des assurés à risque de désinsertion professionnelle ;
 - Se coordonner avec l'ensemble des acteurs (Assurance maladie, Cap emploi, Agefiph, Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés [Cheops]), proposer des parcours individualisés aux assurés concernés et

élaborer leur plan de retour en emploi en mobilisant l'ensemble des outils disponibles (ex : propositions d'aménagement de poste, promotion des aides du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès des employeurs et appui éventuel aux employeurs dans la préparation de leurs demandes de financements auprès du FIPU, essai encadré, CRPE, aides et services Agefiph, etc.).

Les Indicateurs de suivi de ces actions, seront collectés dans le cadre de l'enquête annuelle de la DGT sur l'activité et la gestion des services de prévention et de santé au travail.

Une cellule régionale PDP a été instaurée, pilotée par INTERMETRA et CAP EMPLOI, à laquelle le SISTBI participe, avec comme objectif de prendre en charge les demandes des médecins du travail sur des problématiques identifiées de risque de désinsertion professionnelle et de proposer des orientations et solutions au salarié afin de prévenir la survenance de ce risque. Les réunions de la cellule se tiennent une fois par mois

Fonctionnement de la cellule PDP d'Intermétra : cf. annexe

Cette procédure décrit les missions, la composition et le fonctionnement de la cellule mutualisée Prévention de la Désinsertion Professionnelle (cellule PDP) des deux SPSTI INTERMETRA et SISTBI conformément à :

- L'article 18 de la loi du 2 août 2021 qui a inscrit dans le code du travail la création obligatoire de cellules PDP dans les SPSTI et qui rend possible la mutualisation des cellules entre plusieurs SPSTI agréés dans la même région sur autorisation de la DEETS
- L'instruction de la DGT et de la CNAM du 26 avril 2022

Volet 2 : la prévention des troubles musculo-squelettiques

La prévention des TMS est un des axes stratégiques de l'actuel PST 4 (action 2.5 « prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) », ainsi que de la COG AT/MP 2023-2028 de l'assurance maladie – risque professionnel (axe 1 – fiche 1 – engagement 1 : prévenir les risques TMS et chimiques par des programmes nationaux améliorés)

Les maladies professionnelles à La Réunion ont augmenté de 5,8% en 2023, soit 18 cas de plus par rapport à 2022, pour s'établir à 330 maladies professionnelles reconnues (vs 978 déclarations de MP formulées auprès de la CGSS).

Les troubles musculo-squelettiques sont de très loin la première cause de maladie professionnelle et représente 295 cas en 2023 (en augmentation de 20 cas par rapport à 2022).

Les secteurs d'activité principalement concernés sont : l'alimentation, les activités de service (dont les services de l'aide à la personne), le bâtiment et les travaux publics.

Les signataires s'engagent à accompagner des établissements sur le risque considéré, ces établissements pouvant être des établissements suivis dans le cadre d'un programme par la CGSS, à la condition qu'ils soient adhérents du SPST concerné.

Dans le cadre d'actions collectives ouvertes (événementiel public dédié aux entreprises), l'action conjointe des parties prenantes pourra toucher un public plus large que le périmètre défini ci-dessus.

Action principale à mener :

En s'appuyant sur les démarches et outils proposés par les partenaires de la prévention, accompagner les entreprises dans :

- o la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation et de prévention des risques de TMS ;

- o leur montée en autonomie de prévention de ces risques.

Actions complémentaires possibles :

- o Mener des actions de mobilisation des entreprises et/ou des branches professionnelles sur la prévention des TMS ;
- o Promouvoir les bonnes pratiques de prévention du risque TMS vers les entreprises et/ou les branches professionnelles ;
- o Contribuer aux actions menées par les partenaires de l'action 2.5 pour capitaliser et évaluer les actions réalisées ;
- o Promotion des aides du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès des employeurs et appui éventuel aux employeurs dans la préparation de leurs demandes de financements auprès du FIPU, propositions d'aménagements de poste aux salariés, qui peuvent faire l'objet d'un financement par le FIPU (cf. fiche PDP) ;
- o Intermétra est le co-créateur d'un escape game. Il sera déployé auprès des entreprises identifiées en tant que cible pour la prévention des TMS. Cette sensibilisation pourra être proposée aux branches professionnelles dans le cadre d'action de prévention auprès de leurs adhérents.
- o Mise en place d'outils de sensibilisation spécifique à chaque branche professionnelle. Il existe déjà une sensibilisation auprès des salariés à domicile. Cet outil peut être décliné pour les autres branches.

Volet 3 : la prévention des risques psycho-sociaux

Dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu entre la DEETS de La Réunion et INTERMETRA, un axe prioritaire est dédié à l'accompagnement des entreprises dans la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Cette action vise à renforcer la culture de prévention des risques psychosociaux au sein des entreprises réunionnaises, en particulier les plus petites d'entre elles. À travers un accompagnement personnalisé, des outils adaptés (dont l'option APPTIV), un soutien méthodologique et des actions de sensibilisation innovantes, INTERMETRA met à disposition une démarche structurée et évolutive. Le pilotage interne et les échanges réguliers avec la DEETS garantiront la qualité, la traçabilité et l'impact des actions engagées.

Cette démarche repose sur les données issues de l'Observatoire des inaptitudes et sur les orientations vers des consultations psychologiques ou psychiatriques formulées par les médecins du travail. Ces données permettent d'identifier les secteurs les plus exposés, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, souvent moins dotées pour faire face aux enjeux liés aux RPS.

Action principale à mener :

Il s'agit d'accompagner les entreprises dans l'intégration des RPS dans leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) :

INTERMETRA interviendra auprès des entreprises en s'adaptant à leurs outils et démarches existants. L'objectif est de soutenir la mise à jour du DUERP, à travers :

- Un diagnostic partagé des risques psychosociaux,

AD 8
MN Re

- Un accompagnement méthodologique personnalisé, avec l'appui des préventeurs et des médecins du travail,
- L'implication de la direction, dont l'accord préalable est requis.

À la demande de l'employeur, INTERMETRA pourra également proposer APPTIV, son outil spécifique complémentaire intégrant une évaluation des RPS. Cet outil repose sur :

- Un questionnaire d'autoévaluation renseigné par l'employeur,
- Un croisement des réponses avec les observations médicales issues des visites de suivi,
- L'élaboration, en lien avec nos préventeurs, de la fiche d'entreprise.

L'utilisation d'APPTIV reste optionnelle et n'est proposée que si l'employeur le souhaite.

Actions complémentaires possibles :

Intermetra s'engage également à :

- ✓ Informer les entreprises sur :
 - Le réseau local d'acteurs RPS,
 - Les dispositifs d'aides financières disponibles pour appuyer leur démarche de prévention.
- ✓ Proposer des actions de sensibilisation aux salariés, sous réserve de l'accord de l'employeur, à travers :
 - Le déploiement d'un Escape Game dédié à la gestion des émotions, conçu par INTERMETRA,
 - Avec un respect strict de la méthodologie d'intervention, basé sur le volontariat des participants.

Gouvernance :

Un groupe de travail dédié sera mis en place au sein d'INTERMETRA pour piloter cette action. Il assurera la coordination opérationnelle, le suivi qualitatif et les ajustements éventuels. Les comptes rendus des réunions seront transmis régulièrement à la DEETS pour garantir une transparence et un suivi partagé.

Durée de l'action :

L'action sera suivie sur une durée de 5 ans dans le cadre du présent CPOM, avec des bilans intermédiaires et une évaluation finale.

VI - Indicateurs de suivi

De manière à permettre l'évaluation des actions menées dans le cadre du CPOM, des indicateurs de suivi quantitatifs sont établis entre les parties prenantes.

Des indicateurs communs à tous les CPOM et agrégés nationalement seront transmis à la DGT et à la CNAM (indicateurs cités en annexe 4) et pourront servir de bilan aux instances de gouvernance locales et nationales (CRPST, CRAT, CNPST, CAT-MP).

Si ces indicateurs sont renseignés par le SPSTI lors de l'enquête annuelle DGT pour ne pas démultiplier les remontées d'information, leur collecte devra faire l'objet d'un échange préalable entre les trois signataires pour partager et dénombrer les actions déployées par thématique et le nombre d'entreprises, notamment adhérentes du SPSTI ou accompagnées par la Caisse régionale, touchées pour chaque type d'action.

Les parties prenantes s'engagent à compiler les informations définies dans le tableau de suivi annuel de l'annexe 4, qui seront demandées une seule fois, aux SPSTI, dans le cadre de l'enquête annuelle de la DGT sur l'activité et la gestion des services de prévention et de santé au travail, dont les réponses sont attendues au plus tard le 30 juin de chaque année.

8
m R

Au-delà de ces indicateurs minimums nationaux, des indicateurs pourront également être retenus en sus spécifiquement par chaque CPOM au regard de ses signataires ou du contexte territorial.

Les indicateurs nationaux sont les suivants :

<u>Thématique(s) retenue(s)</u>	<u>Volet 2 (compléter les colonnes correspondant à votre CPOM)</u>						<u>Volet 3 (éventuel)</u>
	RPS	TMS	Risques chimiques	Chutes	Risques routiers	Canicule	
<u>Nombre d'établissements formés</u> <i>Dont être suivis par la Caisse régionale dans le cadre de la COG</i>							
<u>Nombre d'établissements accompagnés</u> <i>Dont être suivis par la Caisse régionale dans le cadre de la COG</i>							
<u>Nombre d'établissements ciblés par une action de communication</u> <i>Dont être suivis par la Caisse régionale dans le cadre de la COG</i>							

Légende

Pour la thématique retenue, indiquer :

- le nombre total d'établissements formés à la thématique sur l'ensemble des actions de formation déployées ;
- le nombre total d'établissements ayant bénéficié d'au moins une visite, mesure ou conseil personnalisé sur la thématique ;
- le nombre total d'établissements destinataires d'une action de communication sur la thématique ;

Les indicateurs de suivi et de performance suivants seront mis en place dans le cadre de l'action sur la prévention des RPS :

- Nombre d'entreprises accompagnées à l'intégration des RPS dans le DUERP,
- Nombre d'entreprises ayant choisi d'utiliser l'outil APPTIV,
- Nombre de fiches d'entreprise élaborées,
- Nombre d'entreprises informées sur les aides et dispositifs existants,
- Nombre d'actions de sensibilisation (Escape Game) réalisées,
- Taux de satisfaction des entreprises,
- Évolution des indicateurs liés aux RPS dans les structures accompagnées (lorsque les données sont disponibles).

AD

m *R*

VII – Durée du présent contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens :

Le présent contrat est conclu pour la période 2025-2030, qui couvre la dernière année du 4^{ème} plan régional de santé au travail et les quatre années du prochain plan régional de santé au travail.

VIII – suivi du CPOM

Il est institué un comité de suivi chargé de veiller à la bonne exécution du présent CPOM. Il est composé d'un représentant de chacune des parties au présent contrat.

Le comité de suivi se réunit sur invitation de la DEETS une fois par an, sur la base d'un bilan élaboré sur la base des indicateurs définis à l'article V.

Conclu le 10/09/2025 à Saint Denis

Pour la DEETS,
Le directeur

Arnaud POULY

Pour la CGSS,
Le directeur général

Benoit SERIO

Pour INTERMÉTRA,
Le directeur général,

