



Service de
Prévention
et de Santé
au Travail

20

25

RAPPORT D'ACTIVITÉ

EDITO

Chères adhérentes, chers adhérents,

Face aux évolutions nationales et aux attentes croissantes du monde économique, le CIHL affirme plus que jamais sa volonté d'être un acteur moderne, fiable et pleinement engagé au service de notre territoire.

L'année 2025 aura été une année charnière pour notre organisation. Elle a permis de consolider nos fondamentaux tout en accélérant les transformations engagées aux niveaux local, régional et national. Nous avons obtenu le niveau 1 de certification, sans aucune non-conformité, une reconnaissance qui vient saluer la rigueur, l'exigence et l'engagement quotidien de l'ensemble de nos équipes.

Cette période a également été marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la réforme issue de la loi du 2 août 2021, qui renforce le rôle des SPSTI dans la prévention primaire et dans l'accompagnement des entreprises pour l'évaluation des risques. Notre action s'inscrit pleinement dans cette dynamique nationale qui vise à placer la prévention au cœur de la performance sociale et économique.

Au niveau régional, l'implication du CIHL au sein de Présanse Centre-Val de Loire a été déterminante. Les travaux menés collectivement ont permis de faire émerger des ambitions structurantes :

- accroître la visibilité des SPSTI avec la création d'un nom commun régional (Pôle Santé Travail + n° de département), d'un logo et d'une charte graphique avec un déploiement en 2026;
- renforcer l'accueil et la formation des internes en médecine du travail ;
- poursuivre une représentation active de la région dans les instances nationales.

Ces orientations renforcent la cohérence et la lisibilité de notre action sur l'ensemble du territoire du Centre-Val de Loire.

L'année 2026 s'annonce comme une année de consolidation et d'innovation maîtrisée, centrée sur les besoins réels des entreprises et de leurs salariés. L'essor des technologies numériques constitue désormais un levier majeur pour améliorer l'accessibilité et l'efficacité des services proposés par les SPSTI. Ces évolutions font écho aux attentes de nos partenaires économiques, et en particulier du MEDEF, autour de l'aide renforcée au DUERP, du développement de la téléconsultation, de la prévention dématérialisée, de la prise de rendez-vous en ligne et d'un recours maîtrisé à l'intelligence artificielle...

2026 verra également le renouvellement de nos organes de gouvernance, un temps fort essentiel pour assurer la continuité, la stabilité et la légitimité de notre action dans ce contexte de transformation.

Nous poursuivrons la valorisation des actions menées en 2025 ainsi que la modernisation de notre offre de services, notamment en matière de solutions numériques. Dans un monde du travail en rapide mutation, la santé au travail est plus que jamais un levier de performance, de compétitivité et d'attractivité pour les entreprises. Notre rôle n'a jamais été aussi stratégique.

Au nom du Conseil d'Administration, je souhaite saluer chaleureusement le travail accompli par les équipes du CIHL. Leur résilience, leur capacité à s'adapter et leur professionnalisme permettent à notre service de répondre aux enjeux d'aujourd'hui tout en anticipant ceux de demain.

Avec confiance et détermination, nous allons poursuivre ensemble, en 2026, la construction d'une offre de santé au travail moderne, efficace et profondément humaine, au service des entreprises clientes et de leurs salariés.

Fabrice Poirier
Président du CIHL



NOS TEMPS FORTS !

Hiver

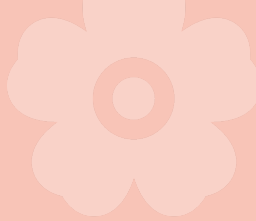
Emménagement des équipes dans le nouveau bâtiment de Saran



Printemps

Rencontres Présanse santé travail avec des ateliers DUERP flash

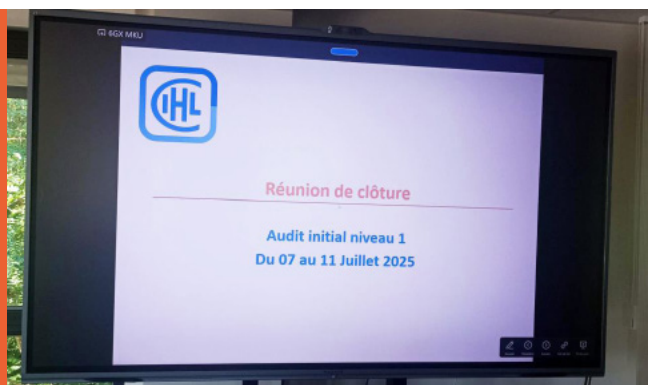
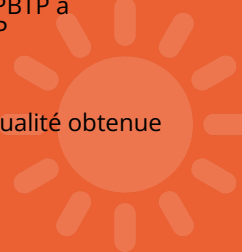
Passage à la téléphonie full IP



Eté

Atelier Risque Chimique avec l'OPPBTB à destination des entreprises du BTP

Audit de niveau 1 et certification qualité obtenue



Automne

Afterwork PDP à destination des employeurs avec nos partenaires du maintien en emploi : Agefiph, Assurance Maladie, Carsat, Cap Emploi



2025

Table des Matières

1.	Présentation du CIHL.....	5
2.	Missions et offre socle.....	11
2.1	Suivi individuel de l'état de santé	12
2.2	Interventions en milieu de travail	15
2.3	Prévention de la Désinsertion Professionnelle	19
3.	Démarche Qualité.....	22
4.	Actions de Communication.....	24
5.	Bilan et Perspectives	25

1. Présentation du CIHL

Le CIHL est un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

C'est une association à but non-lucratif, titulaire d'un agrément délivré par la DREETS Centre-Val de Loire (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

Le CIHL accompagne les entreprises adhérentes du Loiret (à l'exception des secteurs nucléaire et agricole).

NOS ACTIONS

Nos actions se situent à la croisée des chemins entre :

- **notre offre socle** qui découle de la loi d'août 2021 et repose sur 3 missions : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
- **notre projet de service 2023-2027** qui s'articule autour de l'offre socle prévue dans la réforme des SPSTI
- **le Plan Régional Santé Travail (PRST4) 2021-2025** dans lequel le CIHL est représenté dans les 12 groupes de travail déployés : risque routier professionnel, culture de prévention, troubles musculosquelettiques (TMS), risque chimique, promotion de la santé au travail, PDP,...
- **le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)** en partenariat avec la Carsat et la DREETS.



NOS INSTANCES

Conseil d'Administration

prend toutes les décisions relatives à la stratégie de l'association.

Le Conseil d'Administration est composé à parts égales de : 6 représentants employeurs et 6 représentants salariés, nommés par les partenaires sociaux.

Commission de Contrôle

comprend 10 représentants salariés et 5 employeurs, également nommés par les partenaires sociaux.

Elle est informée et consultée sur l'organisation et le fonctionnement du service et elle garantit que les actions répondent aux objectifs du Code du travail.

Commission Médico-Technique

réunit les représentants métiers de notre SPSTI pour formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire.

NOS CENTRES DE VISITE

Le CIHL couvre l'ensemble du territoire du Loiret pour être au plus près des entreprises et de leurs salariés.



12 centres fixes
dont 5 en métropole d'Orléans

6 centres annexes

32 centres médicaux d'entreprise

170 collaborateurs

* ETP : Equivalent Temps Plein

** PAE : Procédure d'Autorisation d'Exercice



18 métiers supports
et direction



6 Ergonomes
8 Techniciens de prévention
1 Toxicologue
1 assistante sociale
1 psychologue du travail
1 formateur sauveteur
secouriste du travail



64 secrétaires médicales

soit 60,9 ETP *

41 infirmiers
santé-travail (IDEST)

soit 38,85 ETP

30 infirmiers d'entreprise
travaillent également
sous protocole de
délégation du médecin

27 médecins du
travail

soit 24,18 ETP *

dont :

2 collaborateurs médecins
soit 2 ETP

2 Médecins en PAE **
soit 2 ETP

4 médecins en cumul
emploi retraite
soit 1,88 ETP

ÉLÉMENTS FINANCIERS

- Cotisation annuelle par salarié : 92,40 € HT
- Droit d'adhésion : 75 € HT par entreprise quelle que soit sa taille
- Absences facturées : 70 € HT
- Les visites et absences facturées pour intérimaires et intermittent du spectacle : 92,40 € HT
- Travailleur indépendant : 140 € HT

Total des charges : 17 060 407 €

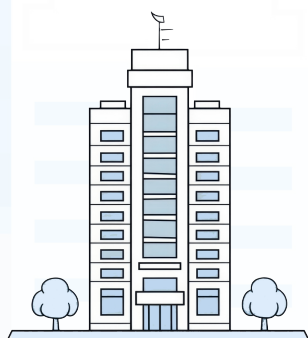
Total des produits : 17 505 452 €

Résultats 2025 : 445 045 €

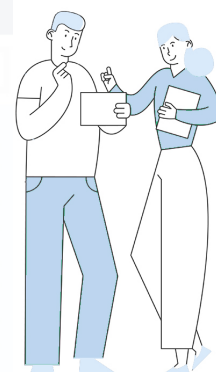
NOS ADHÉRENTS

Bien que nos effectifs globaux et le nombre de salariés suivis restent stables par rapport à 2024, nous constatons une recrudescence des suspensions et des radiations. Cette tendance reflète directement l'impact de la crise économique actuelle sur les secteurs d'activités du Loiret.

13 932
entreprises
adhérentes



173 775
salariés suivis



1350
nouveaux adhérents

en cours d'année
+ 16 % par rapport à 2024

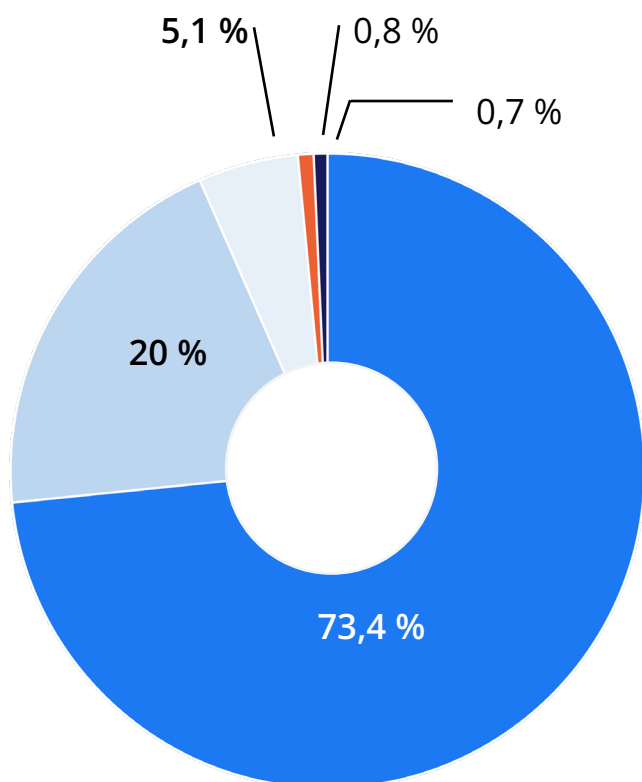
1946
suspensions

+ 30 % par rapport à 2024

1306
radiations

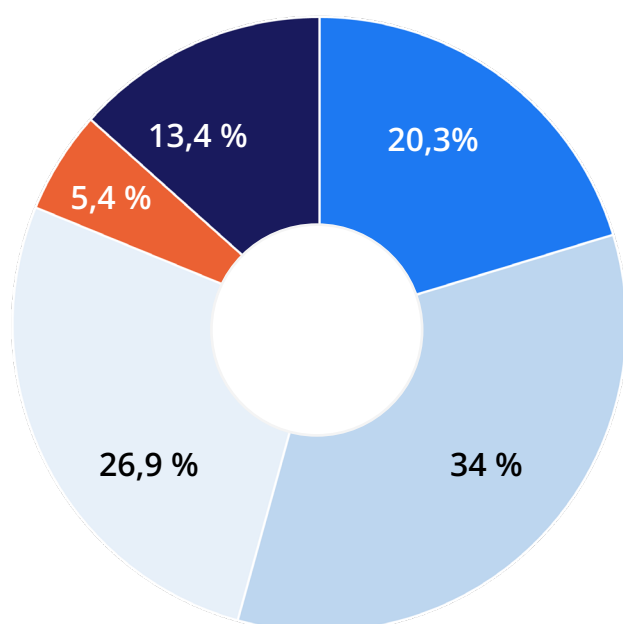
+ 62 % par rapport à 2024

Répartition des adhérents par taille d'entreprise



- Ent. de < 10 salariés
soit 10 225 entreprises
- Ent. de 10 à 49 salariés
soit 2792 entreprises
- Ent. de 50 à 199 salariés
soit 710 entreprises
- Ent. de 200 à 299 salariés
soit 113 entreprises
- Ent. de 300 salariés et +
soit 92 entreprises

Répartition des effectifs suivis par taille d'entreprise



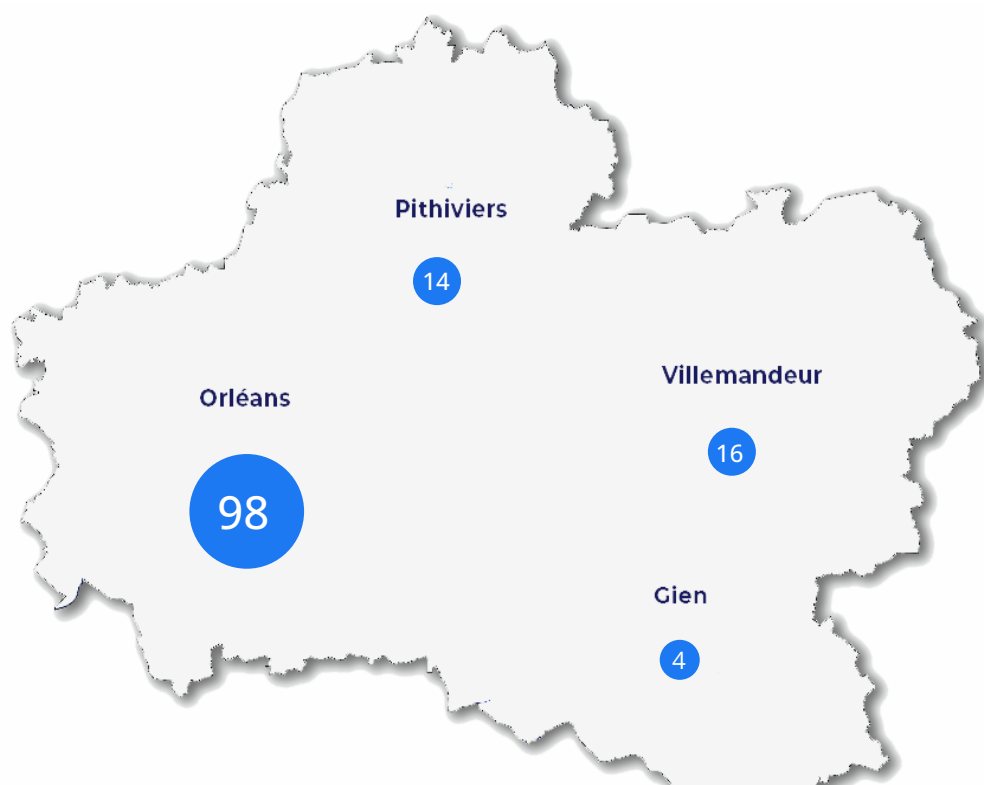
- Ent. de < 10 salariés
soit 35 276 salariés
- Ent. de 10 à 49 salariés
soit 58 980 salariés suivis
- Ent. de 50 à 199 salariés
soit 46 706 salariés suivis
- Ent. de 200 à 299 salariés
soit 9449 salariés suivis
- Ent. de 300 salariés et +
soit 23 364 salariés suivis

RELATION NOUVEAUX ADHÉRENTS

Depuis le 1er juin 2025, le CIHL a créé un poste de chargé de mission Relations Adhérents. L'objectif étant de favoriser une relation de proximité avec les nouveaux adhérents, tout particulièrement les TPE.

L'accompagnement est fait de manière individuelle, avec :

- la création du compte sur le portail CIHL
- l'aide à la saisie des salariés si besoin
- l'intervention auprès des services concernés afin d'apporter une réponse précise aux besoins spécifiques de l'adhérent
- la présentation du CIHL et de son fonctionnement
- la présentation détaillée de l'offre socle
- le rappel des obligations réglementaires



128 nouveaux adhérents rencontrés !

sur 549 adhésions enregistrées
depuis le 1^{er} juin 2025.

Ces 128 adhérents,
répartis sur l'ensemble du
département **ont bénéficié
d'un accompagnement,**



2. Missions et offre socle

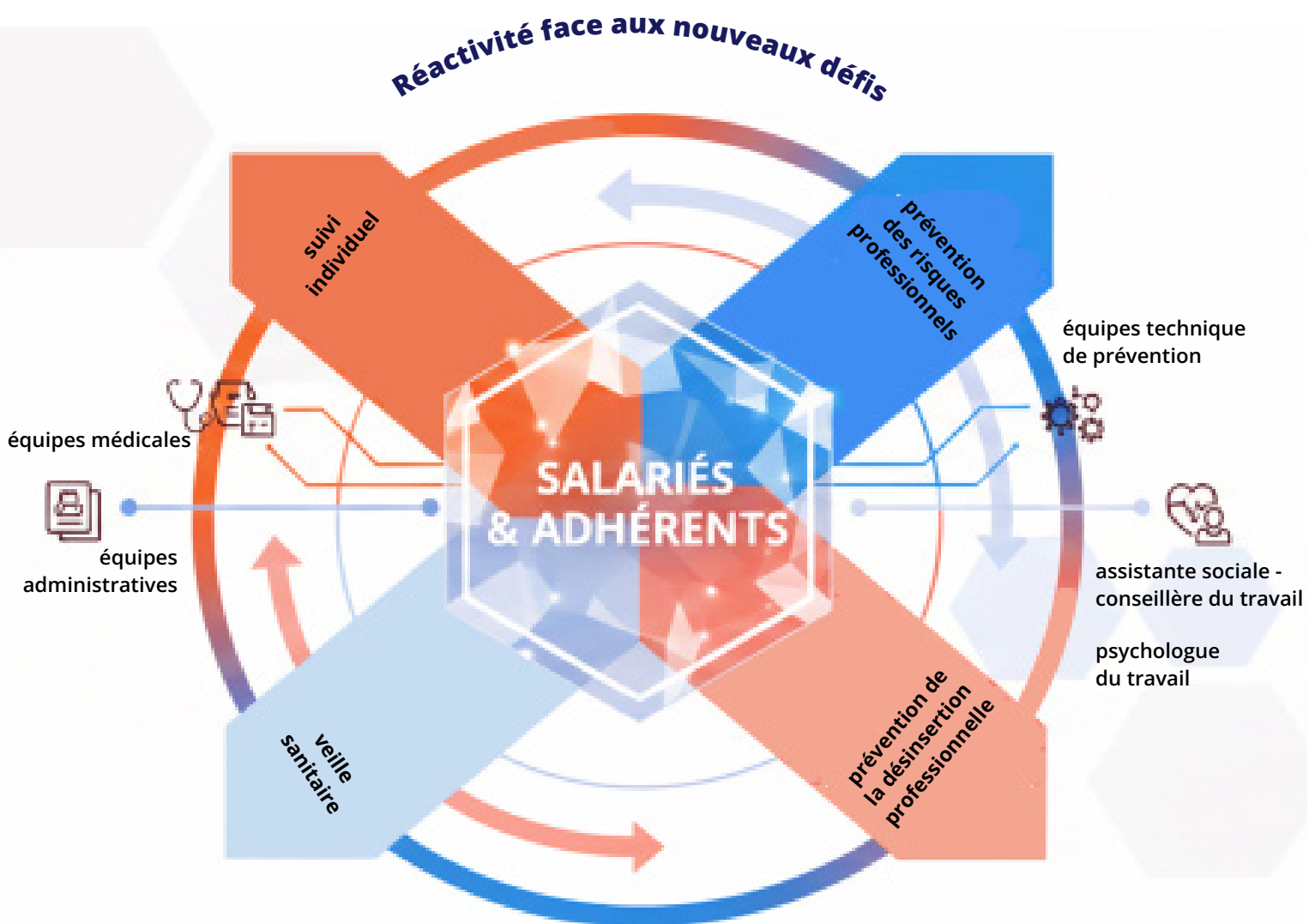
La pluridisciplinarité constitue un axe structurant de l'organisation et des missions CIHL. Elle permet d'apporter une réponse globale, cohérente et adaptée aux enjeux liés :

- au suivi individuel en santé travail
- à la prévention des risques professionnels,
- à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette complémentarité et cette synergie des équipes pluridisciplinaires facilitent l'agrégation de différentes compétences médicales, techniques et organisationnelles avec pour objectif d'apporter un maximum de valeur ajoutée à nos adhérents et salariés suivis sur les sujets de santé au travail.

Cette collaboration permet d'anticiper les risques, de renforcer la prévention primaire et de contribuer au maintien dans l'emploi des salariés, tout en accompagnant et conseillant les employeurs sur ces questions.

La pluridisciplinarité renforce ainsi l'efficacité des actions menées par le CIHL et constitue un levier essentiel pour améliorer durablement les conditions de travail.



2.1 Suivi individuel de l'état de santé



80 569
visites

+ 7 % par rapport à 2024

7416



absences non-excusées
aux visites

équivalent à 6,2 ETP médical



59 % du suivi
individuel est réalisé
par des infirmiers en
santé travail

Au 1^{er} janvier 2025, les salariés suivis au CIHL sont répartis selon 3 catégories de suivi (SI, SIA et SIR) en fonction des risques déclarés par l'employeur.

Le Décret 2025-355 du 18 avril 2025, applicable au 1^{er} octobre 2025, a **modifié les modalités de suivi individuel** de l'état de santé de certains travailleurs. « Il écarte de la liste des salariés bénéficiant d'un droit à un suivi individuel renforcé les travailleurs qui peuvent être affectés à un poste pouvant nécessiter **une autorisation de conduite ou une habilitation électrique** en application des articles R. 4323-56 et R. 4544-10 du Code du travail ».

Ce texte modifie ainsi la répartition des salariés par catégorie de suivi, ainsi que la périodicité du suivi et la nature des documents de fin de visite.

LE SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS

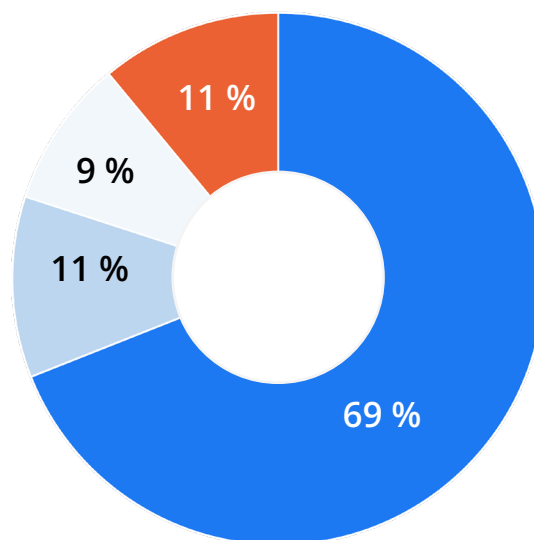
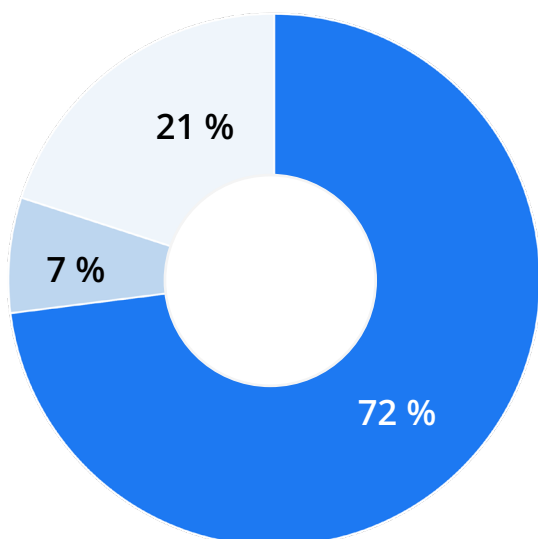
Répartition par type de suivi



Au 01/01/2025 - lors de la déclaration d'effectif



Au dernier trimestre 2025 - avec la réforme CACES / Habilitation électrique



Suivi Individuel



Suivi Individuel Renforcé (SIR)



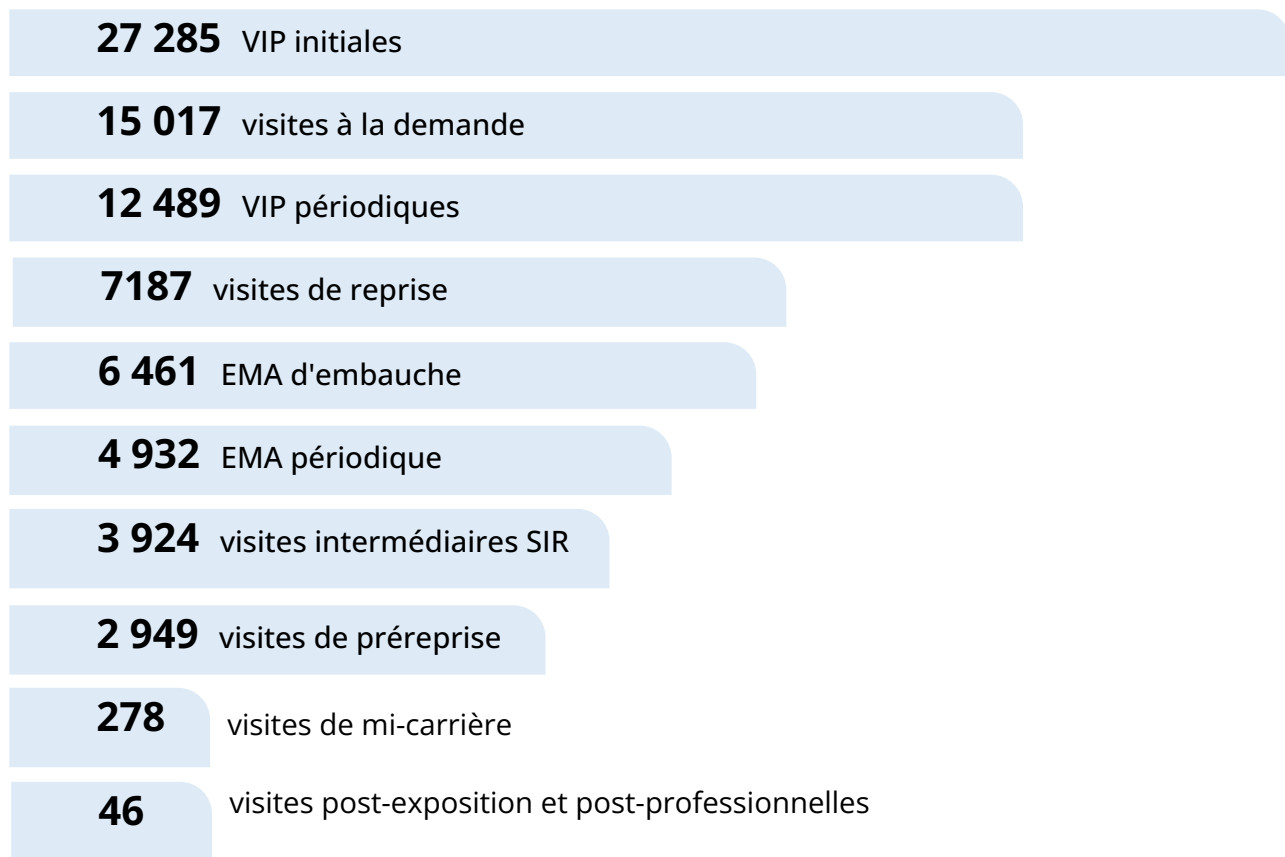
Suivi Individuel Adapté (SIA)



Suivi Individuel Médecin (SIM)

Types de visites

VIP : Visite d'Information et de Prévention | EMA : Examen Médical d'Aptitude



**Le suivi individuel des salariés est réalisé par les médecins du travail et IDEST du service.
Les IDEST réalisent les visites déléguées par les médecins selon des protocoles écrits.**

Les IDEST réalisent ainsi la quasi-totalité des VIP initiales (99 %), des VIP périodiques (92 %) et visites de reprise maternité (75 %).

Les IDEST réalisent également 89 % des visites « à la demande du médecin du travail » dont la majorité entre dans le cadre du protocole de « visite préalable à EMA ».

Le suivi individuel réalisé par les médecins du travail du service concerne principalement la réalisation des EMA d'embauche et EMA périodiques, des visites occasionnelles à la demande des salariés ou des employeurs, des visites de préreprise, des visites post-exposition / post-professionnelles et la quasi-totalité des visites de reprises suite à accident du travail, maladie professionnelle ou maladie.

Les visites de mi-carrière sont parfois réalisées à l'occasion d'autres visites et n'apparaissent pas dans le décompte des visites par motif présenté ici.

L'analyse des conclusions émises à l'issue des visites réalisées par les professionnels de santé du service montre notamment que les visites donnant lieu à écriture d'une **proposition d'aménagement de poste** concernent principalement :



62 %

des visites de reprise après accident du travail, maladie professionnel ou maladie



4 %

des visites de reprise après un congé maternité



5 % lors des EMA d'embauche

8 % des EMA périodique

21 % des propositions d'aménagement se répartissent dans une moindre mesure sur les autres types de visite (à la demande, périodique, mi-carrière...)

Ce constat est stable et conforte le choix fait au CIHL, notamment dans son projet de service, de permettre et d'élargir le périmètre de la délégation aux IDEST des visites préalables à EMA, ainsi que la poursuite de la réalisation, par les médecins du travail, de la grande majorité des visites de reprise hors reprises après congé maternité.

**Les avis d'inaptitude en 2025 représentent au CIHL 1,1 % des visites réalisées.
Ce chiffre est en légère baisse (- 4 %) et inférieur aux données nationales.**

Les équipes médicales participent également, dans le cadre du suivi individuel des salariés à des enquêtes de type EVREST et QMCP.

LES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

92 638
examens
complémentaires

59 968
Tests de vision



22 200
Examens audio



1267
Exploration Fonctionnelle
Respiratoire,..



26 878
questionnaires d'évaluation et
de dépistage réalisés

(vécu au travail, somnolence, poussières
de bois...)

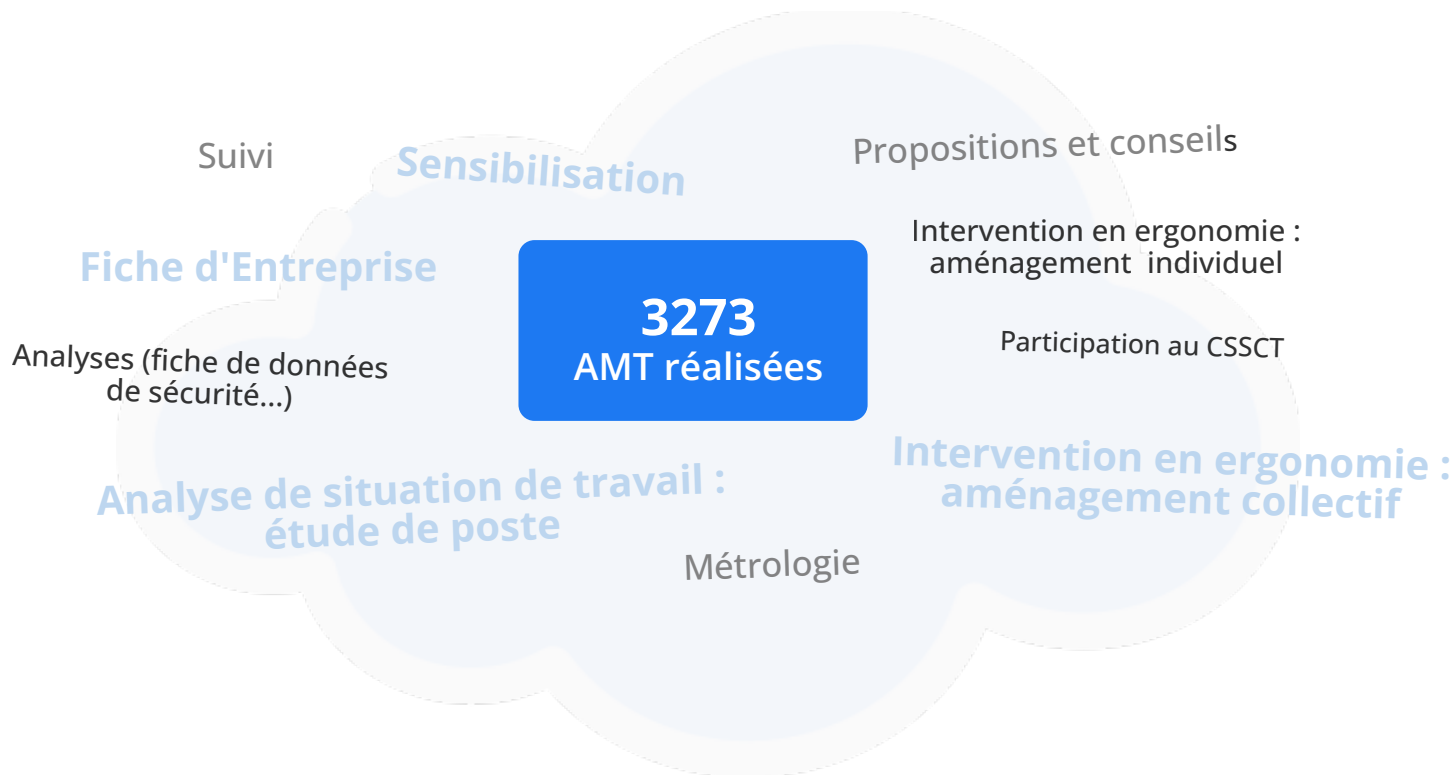


1008
examens complémentaires
prescrits et réalisés par des
spécialistes externes

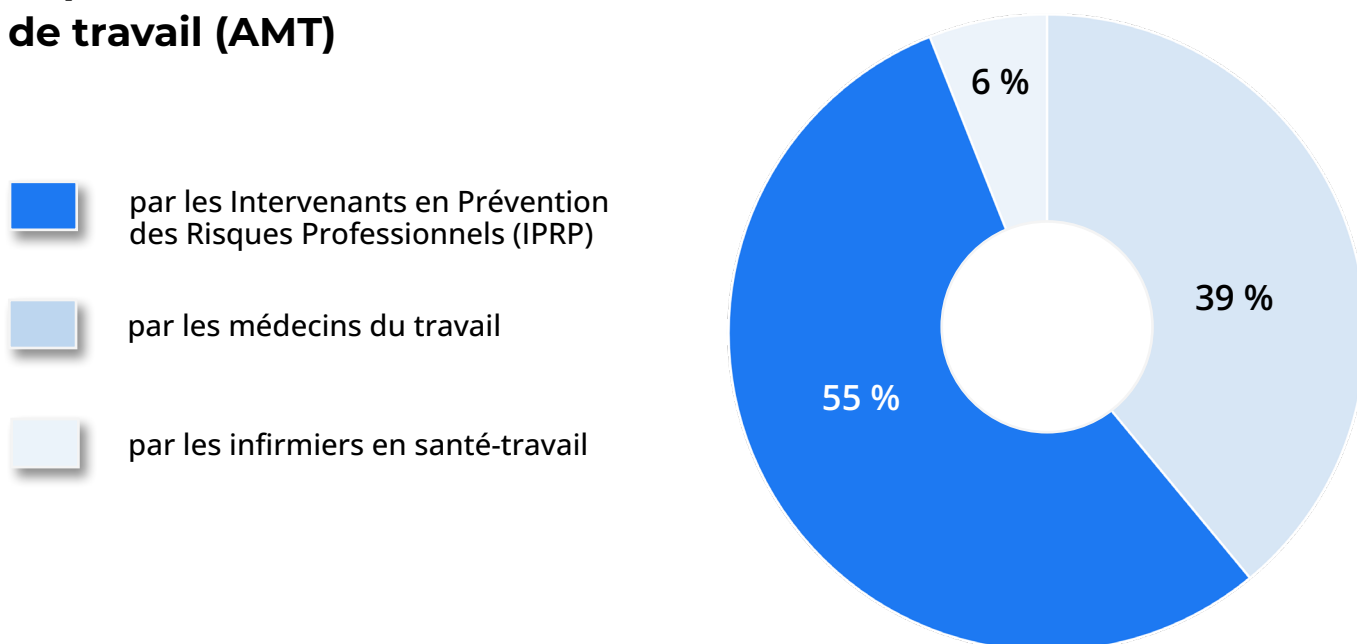
8579
orientations
principalement vers le médecin
généraliste, ophtalmologie,
psychologie, prise en charge
diététique et centre de
vaccination

2.2 Interventions en milieu de travail

Types d'Actions en Milieu de Travail (AMT) réalisés



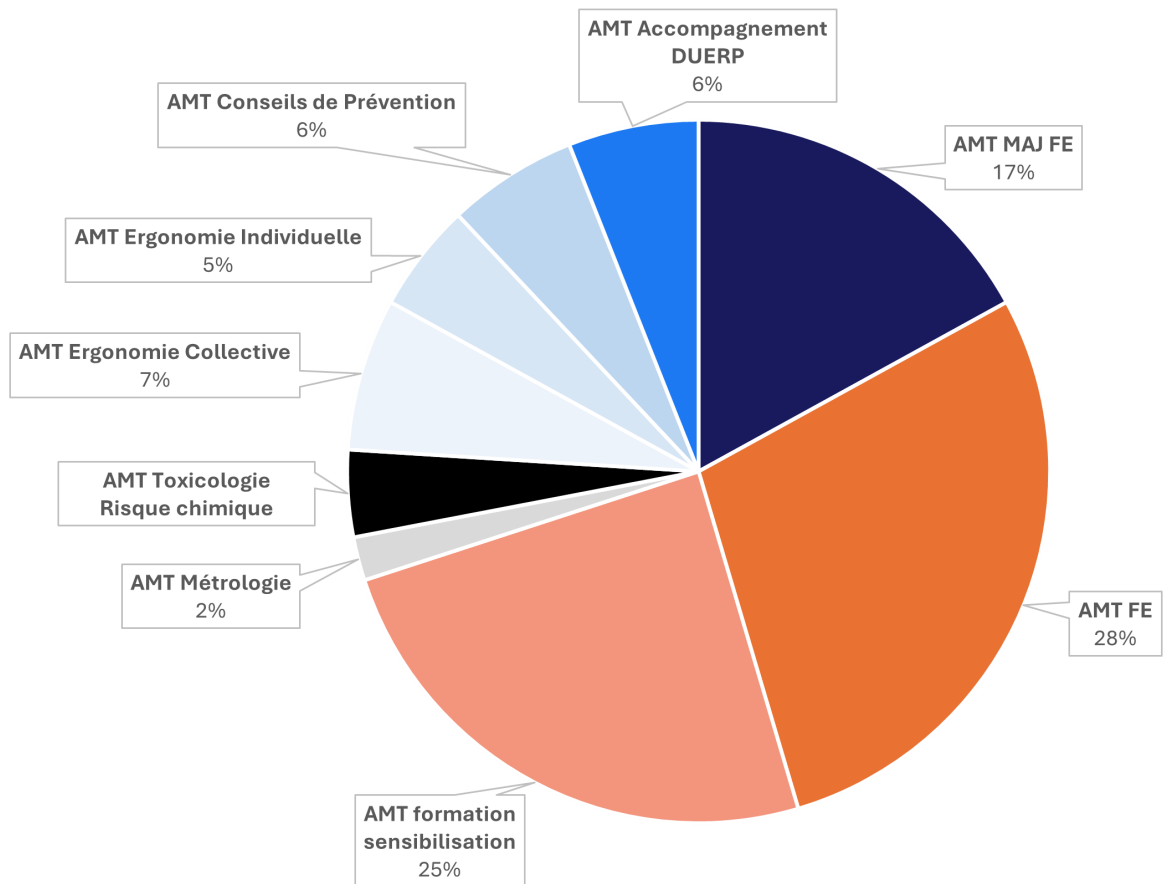
Répartition des Actions en milieu de travail (AMT)



ACTIVITÉ DU PÔLE TECHNIQUE DE PRÉVENTION

Le Pôle Technique de Prévention est composé de techniciens de prévention, d'ergonomes et d'une toxicologue. En 2025, trois secrétaires médicales ont suivi une formation de Conseillère en prévention des risques professionnels. Après avoir obtenu leur diplôme, elles ont intégré le Pôle Prévention début 2026.

Détails des Actions en Milieu de Travail (AMT) du Pôle Technique de Prévention



Nouvel outil pour mieux accompagner

Le CIHL est passé à la solution Mon Approche Prévention (MAP) 2.0 de l'éditeur ADMPD pour réaliser la Fiche d'Entreprise et accompagner les adhérents sur la réalisation de Document Unique. Nous sommes le deuxième service en France à passer sur cette version. Cet outil performant nous permet d'être plus agiles auprès de nos adhérents et de mieux les accompagner dans leurs démarches de prévention, notamment sur la réalisation de leur Document Unique.

1295 adhérents utilisent l'outil Mon Document Unique (MDU) pour leur Document Unique !

La Fiche d'Entreprise

La création et la mise à jour des Fiches d'Entreprise (FE) représentent près de la moitié de l'activité du Pôle. C'est souvent le premier échange avec nos adhérents et un moyen efficace d'ouvrir la porte à une démarche de prévention adaptée. L'outil MAP nous permet de gagner en efficacité et de répondre à nos obligations réglementaires à savoir : avoir une Fiche d'Entreprise de moins de 4 ans pour nos adhérents. Le ciblage se fait sur les TPE. **22 % de nos adhérents sont couverts par une FE de moins de 4 ans.**



632
nouvelles Fiches d'Entreprise

un total de 1021 FE, soit + 39 % par rapport à 2024

389
mises à jour

Conseils et expertise en prévention

Près d'un tiers de l'activité consiste à accompagner les adhérents afin qu'ils puissent initier des démarches de prévention spécifiques en relation avec un risque en particulier. Ces expertises permettent d'apporter des réponses sur mesure à nos adhérents, en lien étroit avec les équipes médicales.

métrologie
répartition de l'activité

60 %
mesures de bruit



24 %
mesures d'éclairage



16 %
mesures de vibration



toxicologie
répartition principale de l'activité

49 %
identifier les
produits chimiques
et agents
dangereux

24 %
conseiller
l'entreprise sur
la prévention du
risque chimique

24 %
conseiller
l'entreprise sur les
agents CMR*

ergonomie
répartition de l'activité

38 %
ergonomie
collective
projet d'entreprise pour
la conception d'espace

32 %
ergonomie
individuelle
aménagement du poste
de travail

30 %
sensibilisations
travail sur écran, RPS,
TMS

* Cancérogène Mutagène Reprotoxique

Les sensibilisations

L'autre tiers de l'activité du Pôle est dédié à la formation, aux sensibilisations et au conseil. Les sensibilisations menées sont à destination des adhérents et de leurs salariés soit dans leurs entreprises soit via nos «rendez-vous de prévention» (en inter-entreprises dans nos locaux).

2 nouvelles sensibilisations ont été développées en 2025, pour mieux répondre aux attentes de nos adhérents sur leurs obligations réglementaires :

- analyse d'un accident de travail
- plan de Prévention

Les accompagnements pour l'élaboration du Document Unique ont été enrichis d'un second format, proposant également des séances flash d'1h30 permettant d'intégrer la disponibilité de nos TPE suivies.



110
sessions

68 %
en entreprise



1088
salariés sensibilisés

par type de
sensibilisation

Addictions (à
destination des
managers)
17

Risque bruit
2

Aide au
Document Unique
18

Les Troubles
Musculo-
squelettiques
10

Les Risques
psychosociaux
9

Travail de nuit / en
équipe alternante
3

Nutrition et
sédentarité
4

Risque Chimique
4

Plan de Prévention
2

Analyse accident
de travail
2

Travail sur écran
39

2.3 Prévention de la désinsertion professionnelle

LA CELLULE PDP

Au CIHL, la cellule PDP s'articule sur 2 niveaux : les cellules PDP de proximité constituées de chaque équipe médicale et la cellule PDP pilote.

Bilan de la cellule PDP pilote



Actions et communications externes

En 2025, la cellule PDP pilote a construit 2 sensibilisations :

- 1 sur les dispositifs de PDP, qui a donné lieu à un afterwork interentreprises en collaboration avec nos partenaires (Agefiph, Assurance Maladie, Carsat, Cap Emploi) le 20/11 avec 13 entreprises participantes
- 1 sur le licenciement collectif pour les entreprises de moins de 50 salariés : 2 interventions ont été réalisées à la demande d'adhérents

Elle a également réalisé un poster d'information sur la cellule PDP, qui a été affiché dans l'ensemble de nos centres.



Actions et communications internes

- communication sur les fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle de la Carsat (FIPU)
- newsletter sur les actions à mi-parcours et sur certains dispositifs, notamment la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) et Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) de France Travail



Revue de dossiers complexes

2 sessions de revues de dossiers complexes ont été organisées. Des équipes de proximité ont pu présenter des situations spécifiques de salariés suivis, afin d'échanger avec la cellule PDP pilote sur des solutions de PDP possibles.



Relations partenaires

5 réunions ont été organisées avec les partenaires PDP, pour fluidifier les relations et les échanges d'informations sur les dispositifs existants.

Bilan des cellules PDP de proximité



886

inaptitudes

- 4 % par rapport à 2024



10 353

**propositions
d'aménagement**



1084

orientations
vers partenaires externes
du maintien en emploi

BILAN DES ACTIVITÉS DE LA PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

En 2024, on dénombre 399 demandes de prise en charge adressées par les médecins du travail et infirmiers. Les entretiens avec la psychologue du travail sont limités à 3 rendez-vous. 464 entretiens ont été réalisés (+ 28 % par rapport à 2024).



299

salariés suivis

+ 40 % par rapport à 2024

Secteurs les + concernés

Industrie
Sanitaire et socio-médical
Dépend du secteur public

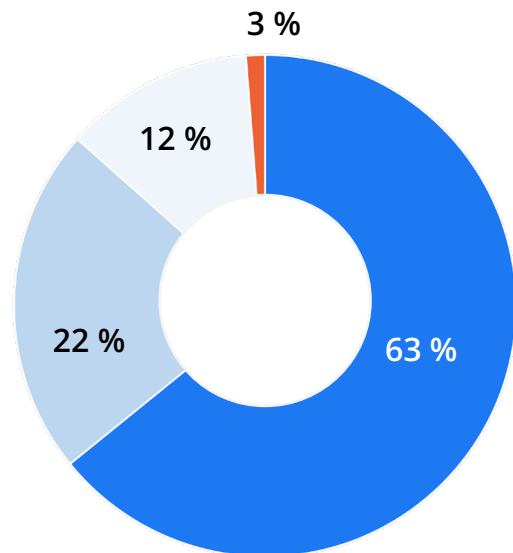


42 % ont reçu des informations sur des structures de soin

Types de souffrance ayant motivé l'orientation

Selon les critères du Rapport Gollac (2011)

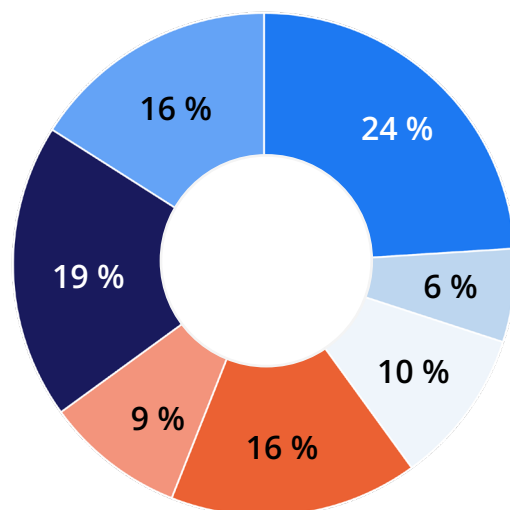
- Stress
- Violences internes
- Autres
- Violences externes



Éléments à l'origine de ces souffrances

Selon les critères du Rapport Gollac (2011)

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Manque d'autonomie
- Rapports sociaux au travail dégradés
- Conflits de valeur
- Insécurité de la situation de travail
- Éléments non-professionnels



BILAN DES ACTIVITÉS DE L'ASSISTANTE SOCIALE DU TRAVAIL

En 2025, on dénombre 496 demandes de prise en charge (+ 9 % par rapport à 2024).



416

salariés suivis

+ 8 % par rapport à 2024

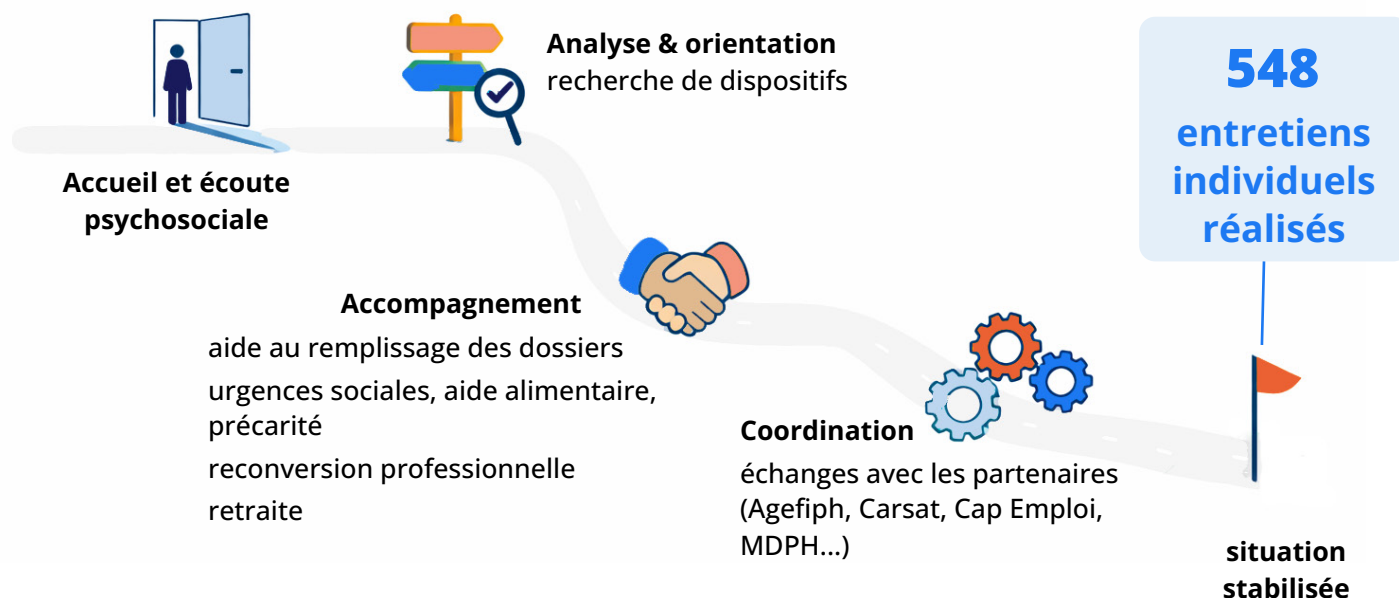


2/3

ont des accompagnements de dossier MDPH ou de pension d'invalidité

8 essais encadrés

ont été organisés



3. Démarche qualité

Le CIHL est engagé dans une démarche d'amélioration continue depuis plusieurs années et a obtenu le 18 juillet dernier son 1er niveau de Certification SPEC 2217 sans non conformités.

L'année 2025 a donc été jalonnée de temps forts dans la préparation de ce rendez-vous important pour le Service.

CERTIFICATION

Février 2025

un **audit à blanc** de 3 jours a été organisé avec un consultant qui a rencontré le comité de pilotage et les équipes de terrain en conditions réelles.

Cet audit à blanc nous a confirmé que nous étions sur la bonne voie et nous avons continué à dérouler notre plan d'actions dédiés pour être prêts début Juillet !

Juillet 2025

Audit de niveau 1 d'une durée quatre jours et demi

- près d'une cinquantaine de collaborateurs rencontrés
- 4 centres fixes visités
- près de 90 documents examinés

Résultat de l'audit :

Niveau 1 obtenu sans "non-conformités"

C'est une reconnaissance de la qualité du service proposé à nos adhérents et de l'engagement de nos collaborateurs dans cette dynamique.

Cette première étape étant validée... en route vers l'audit intermédiaire prévu en juin en 2026. Le Niveau 2 est quant à lui prévu en juin 2027.



BILAN DE LA SATISFACTION 2025

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue et de la certification qualité, le CIHL avait lancé une première étape visant à mesurer la satisfaction des salariés concernant les sensibilisations et les interventions IPRP en entreprise.

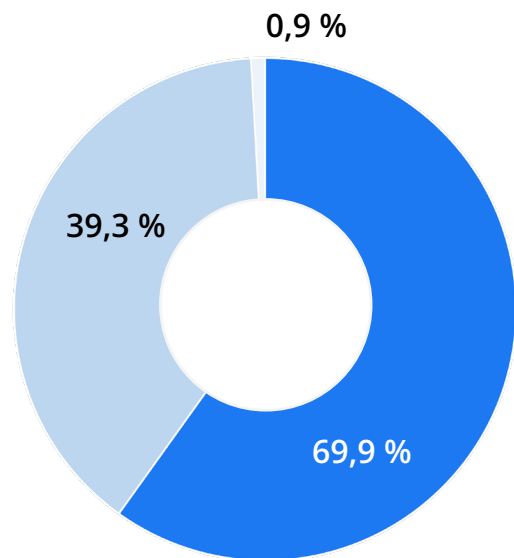
Un groupe de travail s'est réuni fin 2024 pour élaborer plusieurs questionnaires de satisfaction dans l'outil qualité Ageval. Ces enquêtes ont été déployées à chaud, à la fin des sensibilisations via un QR code menant au questionnaire, et à froid pour les interventions, via un lien envoyé par mail.

L'ensemble de l'année 2025 a ainsi pu être évalué. La prochaine étape sera l'élargissement des évaluations.

Sensibilisations

Êtes-vous satisfait du contenu général de la sensibilisation effectuée?

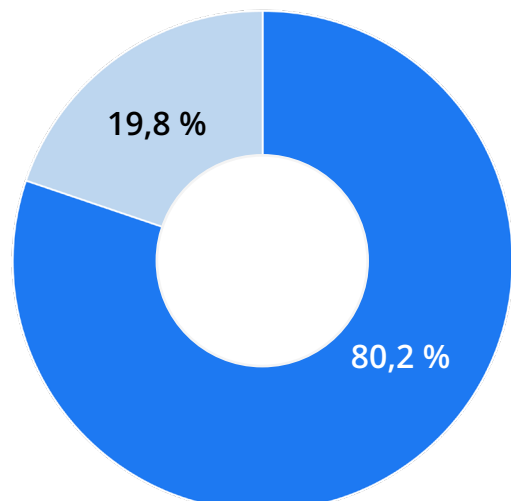
-  Pleinement
-  Plutôt
-  Moyennement
-  Pas du tout



Interventions en entreprise

Comment évaluez-vous la qualité globale de notre intervention en entreprise (de la prise de contact jusqu'à la transmission des résultats) ?

-  Entièrement satisfait
-  Satisfait
-  Partiellement satisfait
-  Insatisfait



4. Actions de communication

CANAUX DE COMMUNICATION

En plus du portail adhérent, permettant à chaque entreprise de retrouver ses convocations, demandes et factures, notre stratégie a été d'enrichir notre site internet www.cihl45.com et de mener des campagnes de mailings ciblés.

Mailing



27 campagnes de mailing
(taux d'ouverture moyen 49 %)

LinkedIn



141 publications
2056 abonnés, +648 abonnés
73 599 vues



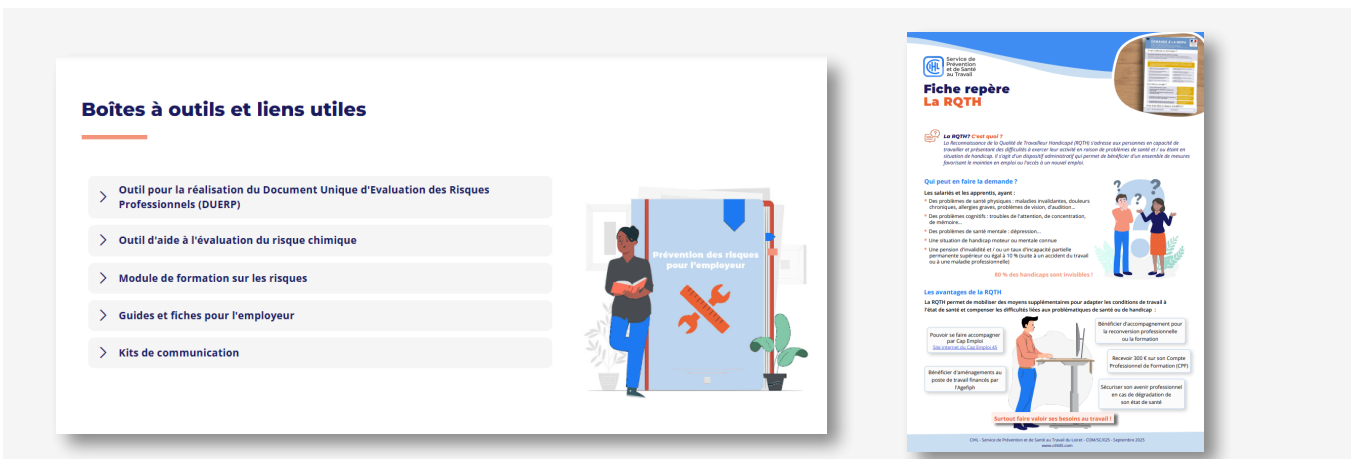
Site Internet



16 articles et 9 nouvelles pages
créés sur notre site internet
89 608 visiteurs sur notre site
internet
+ 72 % par rapport à 2024

RESSOURCES ET SUPPORTS RÉALISÉS

- Boîte à outils pour l'adhérent et kit d'accueil nouvel adhérent en ligne sur notre site internet
- 2 Flyers (numéros de téléphone de soins non-programmés et d'urgences du Loiret et numéros d'aide et d'écoute en santé mentale)
- 4 nouvelles Fiches Repères disponibles sur notre site internet (événement grave, RQTH, travail par fortes chaleurs et risque chimique)



5. Bilan et perspectives

Un bilan 2025 marqué par des avancées majeures

L'année 2025 a constitué une étape clé pour le CIHL, avec l'installation réussie dans le nouveau bâtiment de Saran, symbole de modernisation et d'amélioration des conditions d'accueil et de travail.

Le service a obtenu la certification niveau 1 sans aucune non-conformité, confirmant la qualité de ses pratiques et la mobilisation de l'ensemble des équipes. Cette réussite ouvre désormais la voie à l'audit de suivi prévu en 2026 et à la préparation du niveau 2.

Le coeur de notre activité s'articule autour des quatre grands principes suivants :

- une équité de traitement des adhérents
- des fiches d'entreprise actualisées
- une action de prévention primaire tous les quatre ans
- l'absence de retard dans les visites obligatoires

Le pilotage renforcé par des indicateurs et plans d'action dédiés a permis de suivre précisément l'activité et d'ajuster les organisations. Le logiciel métier Pulse a été adapté pour intégrer les nouvelles obligations réglementaires et faciliter leur suivi.

Renforcement de la pluridisciplinarité et optimisation des pratiques

2025 a confirmé la montée en puissance de la pluridisciplinarité grâce à des temps d'échanges réguliers entre IPRP et équipes médicales.

Le protocole de coopération Médecin du Travail / IDEST illustre également l'évolution des pratiques et l'optimisation des compétences.

Une équipe spécial intérim a été mise en place afin de mieux répondre aux nombreuses demandes sur la Métropole orléanaise.

La réorganisation progressive des secrétariats médicaux début 2026, permet de gagner en agilité et en efficacité dans le traitement des demandes

Renforcement de la relation adhérent

- création d'un poste dédié à la relation adhérents
- évolution de quatre secrétaires médicales vers des fonctions de Conseillères en Prévention

Communication renforcée et outils modernisés

- enrichissement du site internet
- installation d'écrans permettant la diffusion d'information de prévention dans les salles d'attente de nos principaux sites
- achat de matériel médical connecté au logiciel Pulse
- déploiement de la version 2.0 de « Mon Approche Prévention »

Innovation, partenariats et dynamique territoriale

L'expérimentation de médecins en sureffectif illustre la volonté d'innover et de tester de nouvelles organisations.

Les partenariats institutionnels (ARS, OPPBTP, DREETS, CARSAT) se sont consolidés, renforçant la cohérence des actions de prévention sur le territoire.

Aujourd'hui, le CIHL poursuit ses actions avec :

- le déploiement d'outils intégrant l'IA pour améliorer la productivité,
- les démarches d'agrément (rayonnements ionisants, accueil de médecins en formation),
- la formation de trois nouveaux conseillers en prévention.
- la participation active aux groupes de travail régionaux (PRST5, CPOM...) demeure un axe essentiel de coopération.

La Cellule PDP : une dynamique renouvelée

La cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), mise en place en 2023, a impulsé une dynamique importante. En 2026, une recomposition de l'équipe est engagée avec une feuille de route des actions à mener.

Défis persistants et perspectives 2026

Le manque de médecins demeure un enjeu majeur, particulièrement sur l'Est du département.

Des outils de pilotage supplémentaires seront déployés pour accompagner les équipes médicales et réduire les retards de visites.

L'année 2026 sera marquée par la poursuite de la réorganisation engagée, la finalisation de projets structurants (portail adhérent, portail salariés) et la mise en œuvre des exigences réglementaires en matière de prévention primaire et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Le CIHL continue sa transformation pour répondre pleinement aux attentes de la loi du 2 août 2021 et offrir un service de prévention et de santé au travail toujours plus performant, accessible et adapté aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

Bruno ANTOINET
Directeur du CIHL



Nous contacter

STANDARD

Tél : 02 38 71 89 00

Email : cihl.services@cihl45.com

ADHÉSION

Email : cihl.adhesions@cihl45.com

ADMINISTRATIF ET FINANCIER

Email : cihl.comptabilite@cihl45.com

ÉQUIPES MÉDICALES PLURIDISCIPLINAIRES

Pour toutes demandes, se rapprocher de votre équipe médicale via votre espace adhérent

- Demande d'actions de prévention

Email : cihl.prevention@cihl45.com

CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

Email : cihl.cellulepdp@cihl45.com

Photos : CIHL, Freepik, Flaticon, d-maps

Réalisation : CIHL



Service de
Prévention
et de Santé
au Travail