

À VOS CÔTÉS, POUR *agir*!

> LE RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2025

SUR LE TERRAIN

DANS LES PAS DE NOTRE ÉQUIPE

PANORAMA

**LES CHIFFRES
CLÉS DE L'ACTIVITÉ
POUR 2025**

DÉCRYPTAGE

**UN TRAVAIL
DE FOND
ENGAGÉ**



PRESTAL

le réflexe prévention en entreprise

Sommaire

ÉDITO	03
LES CHIFFRES CLÉS	04
TERRITOIRE	06



Sur le terrain, au plus près de l'action de prévention

08	PRÉVENIR EN ENTREPRISE
10	SUIVRE ET REPÉRER
12	MAINTIEN EN EMPLOI

les projets menés et les perspectives...

DÉCRYPTAGE 2025	14
PERSPECTIVES 2026	16
PILOTAGE	18
FINANCIER	19



 Pour plus d'informations
www.prestal.org

“ LE SENTIMENT DE PAYER *sans toujours voir !* ”



Il dirige une entreprise. Il préside PRESTAL. Il connaît les deux côtés du comptoir — celui qui cotise et celui qui rend le service. Honoré DURAND fait le point sur cette année 2025 pour PRESTAL et les entreprises.

« Ce que finance PRESTAL, ce ne sont pas seulement des visites. C'est une capacité à anticiper, à éviter, à sécuriser. »

En tant que dirigeant, qu'attendez-vous d'un service comme PRESTAL ?

Honoré DURAND : Un service clair, fiable, accessible. Quand on dirige une petite structure, on a besoin de repères simples et de réponses concrètes. La santé au travail ne devrait pas être vécue comme une contrainte réglementaire — elle devrait devenir un appui. Pour protéger les salariés, bien sûr, mais aussi pour aider l'entreprise à tenir dans la durée. Il faut regarder la réalité en face : beaucoup d'entreprises perçoivent encore PRESTAL à travers une image ancienne — une « médecine du travail » vécue comme un passage obligé, rarement comme un partenaire. Nous ne sommes pas là pour compliquer. Nous sommes là pour prévenir, anticiper, accompagner.

Qu'est-ce qui a concrètement changé pour les entreprises en 2025 ?

HD : La capacité de PRESTAL à répondre de façon plus cohérente et plus fluide. Une prévention plus présente dans l'entreprise, une meilleure lisibilité du service, une organisation plus robuste. Et un message important : beaucoup d'adhérents ont encore le sentiment de « payer sans toujours voir ». Cette perception existe — il faut l'entendre. Mais elle ne dit pas toute la réalité. Ce que finance PRESTAL, ce ne sont pas seulement des visites. C'est une capacité à suivre, à prévenir, à accompagner un maintien en emploi. La valeur d'un service comme le nôtre ne se mesure pas seulement à un rendez-vous — mais à ce qu'il permet d'anticiper, d'éviter, de sécuriser.

Pourquoi 2025 a-t-elle été une année structurante et quelle est la prochaine étape

HD : Parce qu'elle a rendu visibles des transformations de fond. La certification niveau 1, la bascule vers un nouvel outil métier : deux étapes qui montrent que PRESTAL a continué à se structurer pour mieux tenir ses missions. C'est peut-être moins spectaculaire qu'un grand lancement. Mais ce sont ces choses-là qui construisent un service solide. La suite ? Aller vers un service encore plus clair dans ses priorités, encore plus proche des réalités du territoire. Et parler aux dirigeants autrement. La santé au travail ne concerne pas seulement une obligation vis-à-vis des salariés. Elle touche à la continuité de l'activité, à la stabilité des équipes — et parfois à la santé du dirigeant lui-même.

“ LES *chiffres* ” 2025 ”

Ces chiffres ne racontent pas juste une activité. Ils disent ce que PRESTAL fait concrètement au quotidien — pour chaque entreprise du Lot et de l’Aveyron, quelle que soit sa taille, dans un territoire très vaste et rural, où l’adaptation doit être permanente.



8 562

ENTREPRISES ADHÉRENTES
ACCOMPAGNÉES
par votre association



72 891

SALARIÉS SUIVIS SUR L’ANNÉE

64,3% en suivi classique. 16,4% en suivi adapté car avec des particularités. 19,3% en suivi renforcé, avec des risques importants, dans des secteurs très variés.



3,9%

**d'absentéisme
aux visites**

L'absentéisme aux visites est passé de 6,2% à 3,9%, ce qui démontre la performance de notre nouvel outil qui envoie régulièrement des relances mails et SMS aux salariés.



7,6%

**de retard
sur les visites
médicales**

En 2025, les retards de convocation aux visites médicales sont passés de 18,5% (à fin 2024), à 7,6% à fin 2025. Une progression de près de 11%, qui permet de garantir une équité de service entre tous les travailleurs.

5 305

**actions en
entreprises**

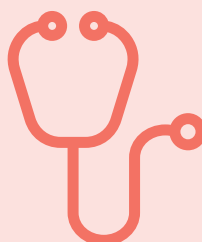
Sur l'année 2025, PRESTAL a connu une progression de +21% sur les actions de conseils menées dans les entreprises.



58,5%

**de taux de couverture
de Fiches d'Entreprises**

En 2025, nous constatons une progression +7,4% des diagnostics des risques réalisés en entreprise



40 345

visites médicales

15 498 visites d'embauches (38% du total). 11 814 visites dites « de suivi ». 4 983 de visites à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin. 3 936 visites de reprises après arrêt de travail. 2 082 visites de pré-reprise.

Cumulées, les visites de reprise et pré-reprise représentent 15% du total. Ce sont les moments les plus délicats et souvent les plus décisifs pour éviter une rupture, d'où l'intérêt d'anticiper la visite de pré-reprise.



3 639

préconisations formulées

Pour maintenir le travailleur en poste de travail et éviter la rupture professionnelle et la perte de compétence dans l'entreprise. Cela représente 18% des visites réalisées par les médecins. Il n'y a que les médecins qui peuvent préconiser des aménagements de postes.



2,04%

**des salariés vus
déclarés inaptes**

Un chiffre qui peut paraître élevé, mais en dessous de la moyenne nationale. Une inaptitude, c'est un constat d'échec pour tous et une santé altérée pour le salarié.

LOT & AVEYRON

2 départements, des dizaines de métiers, pas une réponse unique

Un territoire rural, vaste, contrasté. Derrière les 8 562 entreprises adhérentes, une réalité qui conditionne tout : PRESTAL travaille d'abord avec des structures où il n'y a pas de DRH, pas de responsable prévention — juste un dirigeant TPE qui gère tout, seul : la production, les commandes, les salariés, la comptabilité et les obligations réglementaires. Il n'a pas le temps pour des démarches complexes. Il a besoin de réponses claires, d'un interlocuteur qui va à l'essentiel, et d'un service qui s'adapte à sa réalité pas l'inverse.



UN TISSU ÉCONOMIQUE DE TPE.
8 ADHÉRENTS SUR 10 ONT MOINS DE 10 SALARIÉS.
C'EST TOUTE LA LOGIQUE D'UN SERVICE QUI DOIT ÊTRE PERSONNALISÉ.

6 960
entreprises de
0 à 9 salariés :
81,3%

1 362
entreprises de
10 à 49 salariés :
15,9%

240
entreprises de
50 salariés et plus :
2,8%

LOT - AVEYRON

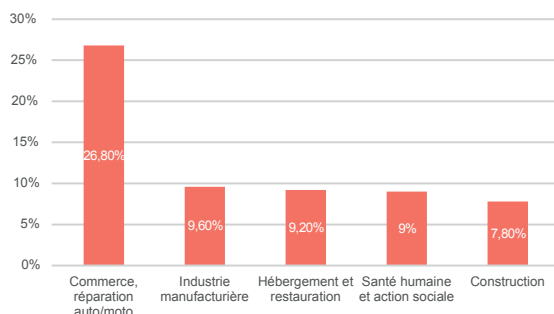
DEUX DÉPARTEMENTS

LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS

BTP, commerce, santé, transport, industrie...**Chaque métier a ses risques.**

Le Lot et l'Aveyron, ce n'est pas une zone d'activité homogène. C'est un maçon qui travaille en extérieur par 38 °C sur un chantier du Causse. Une aide à domicile qui enchaîne les trajets en zone rurale, seule dans sa voiture. Un restaurateur debout douze heures par jour en saison. Un ouvrier d'abattoir exposé au froid, au bruit, aux cadences. **La prévention ne peut pas être la même pour tous** — elle doit partir de ce que les gens vivent vraiment.

TOP 5 SECTEURS ACTIVITÉS



LA DISTANCE

Lot et Aveyron : la distance n'est pas une excuse.**C'est le problème à résoudre.**

Sur ce territoire, la proximité ne s'improvise pas. Des bassins d'emploi dispersés, des entreprises rurales parfois à 45 minutes du centre le plus proche, des salariés sans véhicule. Pour PRESTAL, c'est un défi permanent : être présent régulièrement, sans que ça coûte trop cher en temps à l'entreprise. **5 305 actions terrain en 2025** — c'est la preuve que le service se déplace. Mais c'est aussi un choix d'organisation : aller vers l'entreprise plutôt qu'attendre qu'elle vienne.

À retenir

La proximité, c'est la condition pour que la prévention soit utilisée. Un service trop lointain, trop complexe, c'est un service qu'on contourne.

ÊTRE ADHÉRENT CHEZ PRESTAL, CONCRÈTEMENT

Un service qui suit vos salariés dans la durée. Qui peut intervenir dans votre entreprise avec des conseils en prévention. Qui repère les fragilités avant qu'elles ne deviennent des problèmes — et cherche des solutions avant que la situation ne se bloque. Pour un dirigeant de TPE, nous sommes souvent la seule ressource disponible sur les sujets de santé au travail.



« LA PROXIMITÉ NE SE RÉSUME PAS QU'À UNE CARTE DE CENTRES, ELLE SE MESURE AUSSI DANS LA CAPACITÉ À COMPRENDRE LE TISSU ÉCONOMIQUE LOCAL. »



“Prévenir” EN ENTREPRISE



AVANT QUE ÇA NE SE COMPLIQUE, PRESTAL EST LÀ.

+46%
D'ENTREPRISE VISITÉES
SUR L'ANNÉE 2025
PAR RAPPORT À 2024

58,5%
DE COUVERTURE
FICHES D'ENTREPRISES
soit une progression de
+7,4% par rapport à 2024

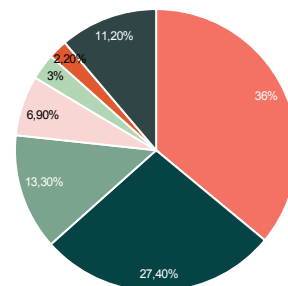
71%
DES ENTREPRISES ONT
BÉNÉFICIÉ D'UNE ACTION
DE PRÉVENTION
soit une progression de
+6,1% par rapport à 2024

Sur le terrain, ça ne commence pas par une visite médicale. Ça commence dans l'entreprise — faire un diagnostic des risques, observer un poste, comprendre un rythme de travail, repérer ce qui peut fragiliser un salarié avant que la fragilité ne s'installe et se traduise en problèmes de santé. C'est de là que part tout le reste : le suivi, les ajustements et quand c'est nécessaire, le maintien en emploi.

PRÉVENIR EN ENTREPRISE

La prévention sort de plus en plus de nos cabinets médicaux. En 2025, les équipes de PRESTAL — médecins, infirmiers, préventeurs — sont intervenues directement dans 2 684 entreprises distinctes, contre 1 833 l'année précédente. Plus d'entreprises visitées, plus de postes observés, plus de risques repérés avant qu'ils ne causent des arrêts ou des accidents. Le taux de couverture des fiches d'entreprise — le document qui décrit les risques propres à chaque structure — atteint 58,5 %. En nette progression par rapport à 2024. Ce diagnostic est une étape essentielle pour bien connaître l'entreprise, son activité, ses risques, pour que tout l'accompagnement soit cohérent par la suite.

PROPORTIONS DES ACTIONS EN MILIEU DU TRAVAIL
SUR L'ANNÉE 2025



- Conseil en prévention en entreprise
- Fiches d'Entreprises
- Etudes de postes
- Participation CSE/CSSCT
- Aide au Document Unique
- Sensibilisations collectives
- Autres

**La prévention ne coûte pas.
C'est son absence qui
peut coûter.**

Un accident du travail, c'est un salarié arrêté, une équipe désorganisée, un remplacement à trouver en urgence. Un trouble musculosquelettique ignoré, c'est un arrêt long, une compétence perdue, un poste à repourvoir. La prévention agit avant tout ça — pas en ajoutant une contrainte, mais en supprimant un risque. C'est un investissement à long terme : pour que le travail n'abîme pas la santé, et pour que l'entreprise reste un endroit où les gens ont envie de rester, longtemps.



3 QUESTIONS À

Marion KNOP

Intervenante en Prévention des Risques Professionnels,
Référente du dispositif « Relais de Prévention »

Le dispositif « Relais de Prévention » est un programme d'accompagnement qui aide les entreprises, notamment les plus petites, à structurer leur démarche de prévention, pas à pas, et ajusté à chaque entreprise.

Pourquoi ce dispositif - quel était le manque ?

Beaucoup d'entreprises, surtout les plus petites, savent qu'elles doivent faire de la prévention - mais ne savent pas par où commencer. Le dispositif a été pensé pour ça : transformer une obligation perçue comme complexe, en démarche progressive, accompagnée, concrètement utile. On ne vient/fait pas avec un formulaire/une sensibilisation basique à remplir, on vient pour repartir avec une méthode, des outils.

Qu'est-ce qu'une entreprise y gagne, concrètement ?

D'abord, de la méthode. Des repères clairs sur la santé au travail, une meilleure lecture de ses risques, une capacité à structurer ses priorités. Mais l'objectif va plus loin que la sensibilisation : on accompagne l'entreprise à construire son document unique d'évaluation des risques - le document que toute entreprise doit avoir, et que la plupart des TPE n'ont pas ou ne savent pas comment mettre à jour. Et surtout, à préparer un plan d'action réaliste derrière, où nous serons également là pour les accompagner et les guider. Autre point important, c'est compris dans la cotisation de base. C'est donc tout bénéfice !

En quoi ça change la relation avec l'entreprise ?

Elle devient plus active. Au lieu d'attendre qu'un problème survienne, l'entreprise entre dans une logique d'anticipation. Ça change aussi la façon dont elle perçoit notre rôle : on n'est plus « celui qui contrôle ». On devient celui qui aide à agir utilement. Et une fois cette confiance installée, tout le reste suit plus facilement. Les retours des formateurs sont également très positifs : on nous fait confiance et les entreprises nous partagent davantage leur réalité, leurs difficultés et leurs problématiques. Cela nous permet de mieux connaître les structures et, indirectement, de mieux répondre à leurs besoins. À la différence d'un diagnostic des risques, où une immersion de 2 heures dans l'entreprise ne permet pas de rentrer dans le détail d'une entreprise.



« L'objectif n'est pas de produire un document de plus. C'est d'aider l'entreprise à savoir par où commencer. »



LA PRÉVENTION EST
SUR LA BONNE VOIE

2 607
ENTREPRISES
UTILISATRICES NOA
depuis Janvier 2026

NOA

LE DOCUMENT UNIQUE SIMPLIFIÉ,
100% DIGITAL

Chaque entreprise doit évaluer et formaliser ses risques professionnels dans un document unique. C'est une obligation légale — mais pour beaucoup de TPE, c'est un casse-tête. NOA, c'est l'outil développé par votre association pour rendre ça accessible : guidé étape par étape, le dirigeant décrit son activité, identifie ses risques, construit son plan d'action et génère le Document Unique. Les entreprises qui l'utilisent relèvent : une simplicité d'utilisation, un plan d'action opérationnel et très facilement manageable au quotidien. Un clic sur le bouton « fait », l'action de prévention est automatiquement basculée en « action réalisée » dans le DUERP.

“Suivre ET REPÉRER”

UN TURN-OVER IMPORTANT

La visite d'embauche est le rendez-vous le plus fréquent : 15 498 visites en 2025, soit 38% du total des visites réalisées. Ce volume raconte une réalité du territoire : 21% des salariés suivis ont moins de 12 mois d'ancienneté dans leur poste. Les équipes se renouvellent, les contrats courts existent, les métiers en tension peinent à fidéliser. Pour PRESTAL, cela veut dire une chose : la prévention doit intervenir dès les premières semaines — pas après plusieurs mois.



PAS UN SUIVI UNIQUE POUR TOUS

Tous les salariés ne sont pas suivis de la même façon — et c'est normal. 64,3 % relèvent d'un suivi classique : une visite tous les cinq ans, adaptée à des postes sans risque particulier. 16,4 % sont en suivi adapté : des conditions de travail spécifiques (travail de nuit, horaires décalés) qui justifient une visite tous les trois ans. Et 19,3 % — près d'un sur cinq — relèvent d'un suivi renforcé : postes exposés à l'amiante, au bruit, aux produits chimiques, aux rayonnements. Pour eux, un examen d'aptitude tous les deux ans, réalisé par un médecin du travail.

DES VISITES PAR DES MÉDECINS MAIS AUSSI DES INFIRMIERS

20 425 visites réalisées par les médecins, 19 915 par les infirmiers. Cette quasi-parité n'est pas un hasard : c'est une organisation pensée. Chaque professionnel intervient là où il apporte le plus de valeur — expertise médicale et décisions d'aptitude d'un côté, repérage des fragilités et relation de proximité de l'autre. Ensemble, ils couvrent plus de situations, plus vite, et croisent leurs regards sur chaque salarié.



LES CHIFFRES 2025

40 345
VISITES

15 498
VISITES D'EMBAUCHES
soit **38 %**

21 %
DES SALARIÉS VUS ONT
MOINS d' **1 an**
D'ANCIENNETÉ

1 SALARIÉ SUR **5**
EN SUIVI DE SANTÉ
DIT « RENFORCÉ »

**CE N'EST PAS
UN MÉDECIN SEUL
QUI SUIV
VOS SALARIÉS
C'EST UNE ÉQUIPE
AU SERVICE DE
VOTRE ENTREPRISE**



CE QUI A CHANGÉ EN 2025

HABILITATIONS ÉLECTRIQUES ET CACES : UN SUIVI MÉDICAL RÉÉVALUÉ DEPUIS OCTOBRE 2025

Depuis le décret du 19 avril 2025, les salariés titulaires d'une habilitation électrique ou d'une autorisation de conduite d'engins (CACES) relèvent d'un suivi médical simple, avec délivrance d'une attestation de non contre-indication.

Concrètement : un examen médical tous les trois ans, au lieu d'un suivi renforcé tous les deux ans.

Votre association a anticipé cette bascule dès la publication du texte, en coordination avec ses équipes médicales.

Ce que ça change pour vous : si vous avez des salariés habilités ou titulaires d'un CACES, leur rythme de visites change.

SIGNATURE ÉLECTRONIQUE : VOS DOCUMENTS DE VISITE ONT ÉVOLUÉ

Depuis le 1er juillet 2025, les documents remis en fin de visite — attestation de suivi ou avis d'aptitude — sont signés électroniquement par le salarié. Fini les papiers : le document est tracé, sécurisé, archivé sur votre espace adhérent sécurisé. Une évolution prévue par l'arrêté du 3 mars 2025, déployée par PRESTAL dès la date d'application.

PAROLE DE TERRAIN

Dr Mame Bineta DIOP

Médecin du travail

« Une visite ne sert pas seulement à répondre à une échéance. Elle permet aussi de repérer ce qui peut déjà fragiliser le travail. »

Derrière les chiffres, il y a des situations concrètes. Une fatigue qui s'installe. Un poste qui est devenu plus difficile à tenir au fil du temps. Une reprise qui inquiète l'employeur ou le salarié. Un salarié qui n'ose pas dire que cela ne va plus. Pour les équipes de PRESTAL, la visite est souvent le premier moment où quelque chose peut être nommé, pris en compte par l'équipe, qualifié, puis orienté si cela est nécessaire.

Le Dr DIOP le voit au quotidien :

« Une consultation, ce n'est pas seulement un rendez-vous prévu dans un calendrier ou une échéance obligatoire. C'est un temps d'écoute, d'évaluation, de conseils et d'information. On peut y repérer une difficulté de santé, une souffrance au travail, un besoin d'aménagement ou une situation qui relève d'un accompagnement plus poussé. Ce qui compte, c'est de ne pas passer à côté pour éviter qu'une situation ne se dégrade. »

Dans beaucoup de cas, le sujet ne se présente pas frontalement. Il faut faire parler le salarié sur son état de santé (pathologies, symptômes, traitement...) son poste de travail (tâches, rythme, gestes...), les conditions et l'environnement de travail. C'est ce regard croisé entre santé et travail, mais aussi la connaissance des entreprises qui composent notre territoire, qui permet ensuite de proposer la bonne suite : suivi, conseil, préconisation, orientation vers l'équipe de maintien en emploi, ou vers d'autres relais si nécessaire (soin par exemple). *« Nous ne sommes pas là pour produire un avis abstrait. Nous sommes là pour aider à comprendre ce qui se joue et pour ouvrir, quand c'est possible, une voie d'action, pour protéger la santé du travailleur. »*

2,04 %
des visites aboutissent à
UNE INAPTITUDE,
contre 3% en moyenne
au niveau national

9 %
des salariés vous bénéficient d'une
ADAPTATION DE POSTE,
émise ou prolongée

Le suivi de santé ne
se résume donc pas à un
«APTE / INAPTE» :
il permet d'évaluer,
d'adapter et d'orienter
si nécessaire.

“*Maintien*” EN EMPLOI ”

QUAND LA SANTÉ MENACE L'EMPLOI, C'EST AVANT LA RUPTURE QU'IL FAUT AGIR.

Un arrêt qui dure, un poste qui devient difficile à tenir, une reprise que ni le salarié ni l'employeur n'osent vraiment préparer. En 2025, PRESTAL a repéré 1 163 situations à risque, concernant 1 018 salariés. 336 plans de maintien dans l'emploi ont été ouverts — derrière chaque plan : un aménagement de poste, une réorganisation des tâches, une reprise préparée avec l'employeur et le salarié. L'objectif n'est jamais de constater l'impasse. C'est de trouver une issue avant qu'elle ne se ferme.

1 120

consultations spécialisées
réalisées

336

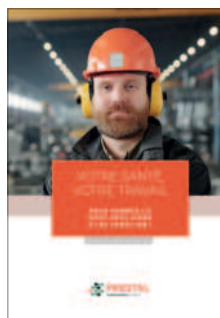
plans de maintien en emploi
ouverts, pour 279 entreprises
concernées



À retenir

Le maintien en emploi
n'intervient pas « à la fin ».
Il est d'autant plus efficace
qu'il commence tôt —
quand il reste des leviers
d'action.

A TÉLÉCHARGER SUR
www.prestal.org





PAROLE DE TERRAIN

Dr Anne-Laure DUFET

Médecin du travail, référent PDP

**« Une rupture ne touche
jamais seulement le salarié.
Elle peut déstabiliser toute
l'entreprise. »**

Le maintien en emploi, c'est quoi exactement ?

C'est intervenir quand l'état de santé d'un salarié commence à fragiliser sa capacité à travailler dans un objectif de maintien sur son poste de travail ou un autre poste de l'entreprise. C'est d'agir en concertation avec le salarié et en fonction des ressources et dispositifs disponibles pour un aménagement de poste ou un reclassement dans l'entreprise. Plus on agit tôt, plus on a de possibilités d'actions et des solutions de maintien dans l'emploi à proposer, tant à l'échelle PRESTAL qu'à celle des partenaires locaux : Cap Emploi, Service Social de la CARSAT, Service Médical de la CPAM...

Pourquoi c'est devenu central pour les entreprises ?

Parce qu'une rupture suite à une inaptitude médicale impacte le salarié mais aussi l'entreprise. Elle déstabilise une équipe, crée un vide de compétence, génère des coûts. Dans une TPE, chaque salarié expérimenté est une ressource irremplaçable à court terme. L'intérêt d'agir tôt est de pouvoir déployer des actions concrètes d'accompagnement. PRESTAL est un partenaire clé de ses entreprises adhérentes pour toute question relative à la prévention de la désinsertion professionnelle et ses différentes étapes : prévention des risques professionnels, évaluation de l'état de santé du salarié, étude de poste, relai avec les partenaires, mise en place et suivi d'un aménagement de poste ou d'un reclassement, appui sur des demandes d'aides financières.

Qu'est-ce que vous cherchez, au fond, dans chaque accompagnement ?

Essentiellement qu'une difficulté de santé ne se transforme en impasse. Chaque situation, chaque salarié, chaque entreprise est différente mais l'idée de fond reste la même : maintenir la personne dans une trajectoire de travail et ne pas laisser les choses se figer.



513

orientations de salariés
relevant de l'activité de

MAINTIEN EN EMPLOI



**« Le plus important
est de ne pas attendre
que la situation soit
devenue impossible. »**

**DES ÉCHANGES PARTENARIAUX
100% SÉCURISÉS**

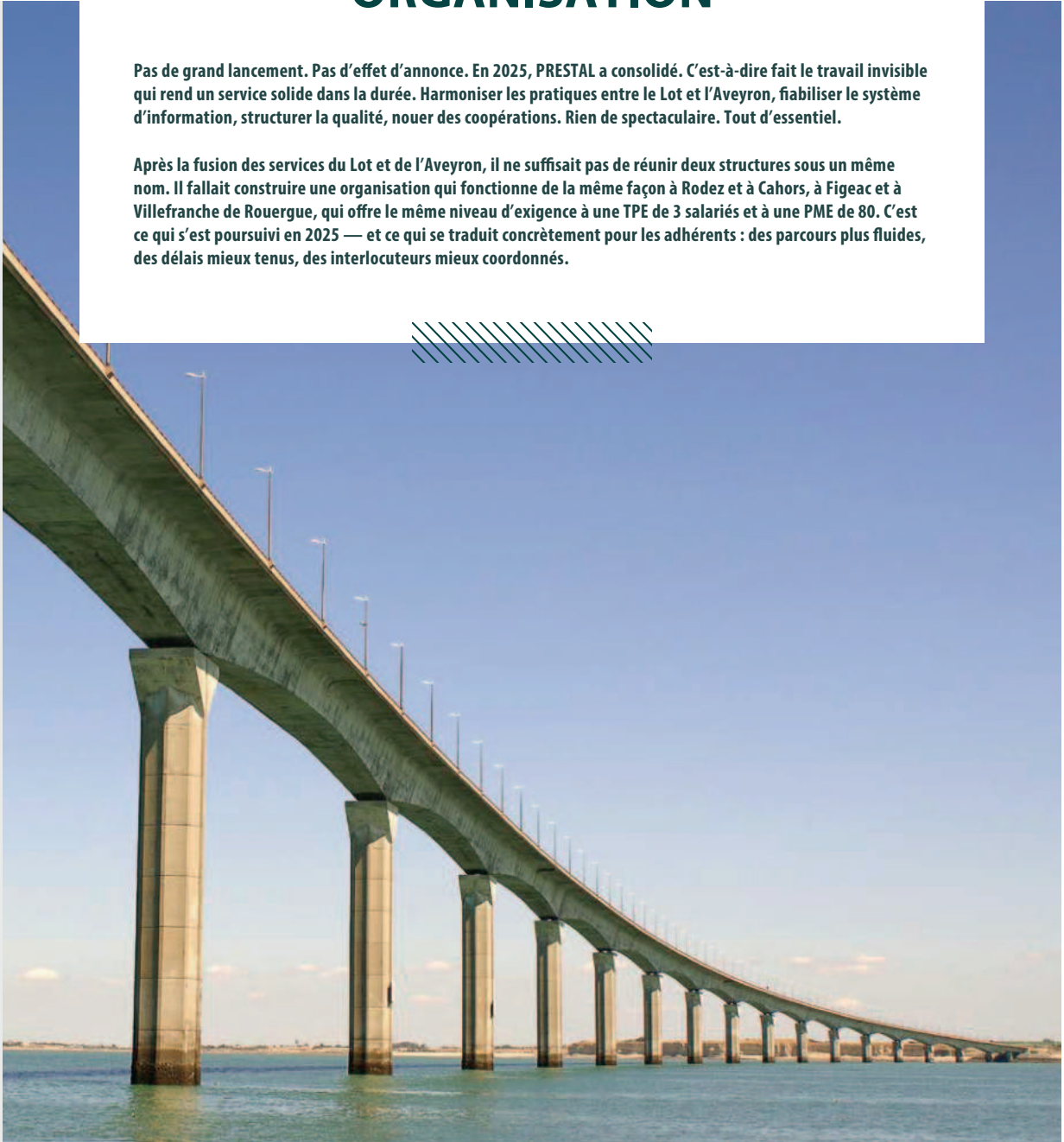
Les accompagnements de maintien en emploi nécessitent souvent un travail étroit en lien avec nos partenaires comme CAP EMPLOI, le Service Social de la CARSAT ou encore le Service médical de la CPAM. Pour un accompagnement optimisé des travailleurs et garantir une sécurité de leurs données, PRESTAL a fait le choix de souscrire à une plateforme d'échange française, certifiée HDS*.

* Hébergeur de Données de Santé

2025 : L'ANNÉE OÙ PRESTAL A TRAVAILLÉ SUR LE FOND ET À FINALISER SON ORGANISATION

Pas de grand lancement. Pas d'effet d'annonce. En 2025, PRESTAL a consolidé. C'est-à-dire fait le travail invisible qui rend un service solide dans la durée. Harmoniser les pratiques entre le Lot et l'Aveyron, fiabiliser le système d'information, structurer la qualité, nouer des coopérations. Rien de spectaculaire. Tout d'essentiel.

Après la fusion des services du Lot et de l'Aveyron, il ne suffisait pas de réunir deux structures sous un même nom. Il fallait construire une organisation qui fonctionne de la même façon à Rodez et à Cahors, à Figeac et à Villefranche de Rouergue, qui offre le même niveau d'exigence à une TPE de 3 salariés et à une PME de 80. C'est ce qui s'est poursuivi en 2025 — et ce qui se traduit concrètement pour les adhérents : des parcours plus fluides, des délais mieux tenus, des interlocuteurs mieux coordonnés.



REFONTE DE NOTRE SYSTÈME D'INFORMATION

Début février 2025, votre association a basculé l'intégralité de son système d'information vers l'outil PADOA — le logiciel qui gère le suivi médical, les dossiers des salariés, la planification des visites, les actions de prévention. Le contexte : une restitution judiciaire des données détenues par le précédent éditeur, et un calendrier contraint qui ne laissait pas de marge. L'enjeu était immédiat : garantir la continuité du service sans rupture, pour 100 % de l'activité, dès le premier jour. Pas dans six mois. Pas progressivement. Le premier jour.

Pour les équipes, ça a signifié un changement d'outil en pleine activité — apprendre un nouveau logiciel tout en continuant à assurer les visites, les interventions, les suivis. Pour les adhérents, l'objectif était qu'ils ne voient rien — aucune interruption, aucun rendez-vous annulé.

CERTIFICATION

UN TRAVAIL DE FOND QUI PAIE

En 2025, PRESTAL a obtenu la certification SPEC 2217 de premier niveau, sur la base d'un référentiel conçu spécifiquement pour les services de santé au travail par les partenaires sociaux et l'AFNOR.

En clair : un audit externe a confirmé que l'organisation, les pratiques et les processus de PRESTAL sont structurés, tracés et conformes aux exigences du métier. Ce n'est pas la certification qui a créé la qualité — c'est la qualité accumulée depuis la fusion qui a rendu la certification possible.



PADOA n'est pas un simple changement de logiciel. C'est le socle sur lequel repose la traçabilité, la fiabilité et la cohérence de l'association.

DES PARTENARIATS QUI ANCRENT PRESTAL DANS SON TERRITOIRE.

Signature des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens, Signature de la convention avec le Cap Emploi 12. Ce travail de fond prépare déjà la suite : renouvellement de l'agrément, montée en exigence qualité, nouveau projet de service 2026-2031... On ne consolide pas pour s'arrêter — on consolide pour repartir de meilleure base.

SANTÉ DES DIRIGEANTS

L'ANGLE MORT DE LA PRÉVENTION

On protège les salariés. On suit leur santé. On accompagne leur maintien en emploi. Mais qui protège le dirigeant ?

À l'automne 2025, PRESTAL a posé cette question publiquement, lors d'une conférence animée par le Professeur Olivier Torres, fondateur de l'Observatoire Amarok sur la santé des dirigeants (Université de Montpellier). Le constat est sans ambiguïté : dans une TPE, le dirigeant est au cœur du système. Quand sa santé vacille, c'est souvent toute l'organisation qui se fragilise. Fatigue chronique, surcharge mentale, difficulté à décrocher, reports de soins, isolement décisionnel — les risques du dirigeant ne sont pas ceux d'un salarié. Mais ils sont tout aussi réels. Et leurs conséquences se mesurent directement sur la continuité de l'activité, la stabilité des équipes, et parfois la survie même de l'entreprise.



Après la fusion, après la consolidation, place aux choix.

Le Projet de Service 2021-2026 a structuré la fusion entre le SIST12 et l'ASTL. Le prochain, sur la période 2026-2031, a un autre objectif : concentrer les efforts. Moins de sujets traités pour apporter plus d'impact sur ce qui compte vraiment. Des actions ciblées sur les besoins réels du territoire - une prévention plus lisible, plus concrète, plus proche de ce que vivent les entreprises et leurs salariés.

Le Projet de Service - c'est **la feuille de route qui fixe les orientations de PRESTAL pour cinq ans.** Le précédent devait rapprocher deux organisations. Le suivant part d'une base déjà solide. Son enjeu n'est plus de construire l'organisation - c'est de la mobiliser au service de priorités mieux ciblées. Comme le résume Anaïs RAMMAERT, Directrice générale : *« Notre prochain Projet de Service va être plus resserré sur les actions médico-techniques, plus lisible et plus proche des réalités du territoire, tout en restant cohérent avec les orientations régionales et nationales. »*

CAHORS & FIGEAC

DES CENTRES DE VISITES QUI ÉVOLUENT POUR MIEUX VOUS ACCUEILLIR

CAHORS - Locaux entièrement neufs. Accessibilité intégrée dès la conception, espaces dimensionnés pour le développement futur, continuité d'activité garantie pendant la transition.

FIGEAC - Transfert du site de Cambes. Plus d'espace, plus de bureaux de consultation, accessible aux personnes à mobilité réduite et à proximité des transports en commun.



Clément SAUVAGE

Responsable du Système d'Information
et des Moyens Généraux

**« Un site plus fonctionnel,
ce n'est pas seulement un meilleur
confort. C'est un accueil plus fluide et
de meilleures conditions pour recevoir
les salariés et dirigeants, tout en
assurant la continuité du service. »**

5 priorités* 2026-2031

**Cinq chantiers. Un enjeu :
choisir sur base d'un diagnostic
solide, pour agir mieux.**

LA SANTÉ DU DIRIGEANT NON SALARIÉ

Le constat a été posé en 2025, lors de la conférence avec Olivier Torres (voir p. 15). La suite commence maintenant. PRESTAL veut intégrer la santé du dirigeant comme axe à part entière de son prochain projet de service — pas comme un sujet périphérique, mais comme un levier de prévention à part entière. Dans une TPE, la santé du patron, c'est aussi la santé de la structure. Ignorer l'un, c'est fragiliser l'autre.

LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES

Grossesse, ménopause, temps partiel subi, secteurs à prédominance féminine avec des risques spécifiques mal documentés : la prévention a longtemps été pensée au masculin. Les outils d'évaluation des risques, les seuils d'exposition, les protocoles de suivi — beaucoup ont été conçus à partir de populations masculines. PRESTAL veut corriger ce biais. C'est un chantier de fond, pas un affichage.

LES PREMIÈRES SEMAINES DE TRAVAIL : LES PLUS RISQUÉES

21 % des salariés suivis par PRESTAL ont moins d'un an d'ancienneté. Les accidents du travail surviennent de façon disproportionnée en début de poste — quand le salarié ne connaît pas encore les risques, les gestes, les réflexes. Un accueil mieux structuré, avec l'appui de PRESTAL dès l'arrivée du salarié, peut changer radicalement l'exposition aux risques.

CHALEUR AU TRAVAIL : DE PLUS EN PLUS FRÉQUENT, DE PLUS EN PLUS CONCRET

Été après été, les épisodes de chaleur intense se multiplient. BTP, agriculture, restauration, transport : de nombreux métiers du territoire sont en première ligne. C'est l'un des sujets de prévention les plus immédiats — celui sur lequel les entreprises attendent des réponses pratiques.

ADDICTION AU TRAVAIL : UN SUJET RÉEL, DES REPÈRES QUI MANQUENT

Alcool, cannabis, médicaments détournés : les addictions existent dans toutes les entreprises. Le sujet est sensible, souvent tu, parfois tabou. Mais l'ignorer ne le fait pas disparaître — et laisser un dirigeant seul face à cette situation n'est pas une option. PRESTAL veut proposer des repères simples, sans stigmatisation.

* Hors actions CPOM sur le Maintien en emploi + le risque chimique dans les ateliers de réparation mécanique / BTP

“ UN PILOTAGE PAR DES GENS *comme vous* ”

Le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle de PRESTAL sont composés de représentants des employeurs et des salariés — issus des entreprises adhérentes du Lot et de l'Aveyron. C'est cette gouvernance partagée entre les deux parties qui garantit que le service reste utile aux entreprises, attentif aux salariés, et fidèle à sa mission.

La gouvernance d'un service de santé au travail dit quelque chose d'essentiel : qui décide, et au nom de qui. Dans votre association, ce sont les organisations représentatives des employeurs et des salariés qui siègent dans les instances. Comme le résume Honoré Durand, Président employeur : « Une gouvernance utile, c'est une gouvernance qui fixe un cap clair et reste connectée aux réalités du territoire. »

3 INSTANCES DE GOUVERNANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Il donne le cap et engage les choix structuraux. Le CA définit les grandes orientations de PRESTAL. C'est lui qui valide la feuille de route pour les cinq ans à venir, arrête le budget, décide des investissements et suit l'action de la direction générale. Toute décision qui engage l'avenir du service passe par cette instance.

COMMISSION DE CONTRÔLE

Elle veille à l'équilibre — et pose les bonnes questions. La Commission de Contrôle n'est pas là pour freiner. Elle est là pour vérifier que les attentes des salariés et des employeurs sont bien entendues, que le service ne dérive pas, et que les décisions du Conseil d'Administration restent en prise avec la réalité du terrain.

COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE

Là où les constats du terrain deviennent des priorités. La CMT réunit médecins, infirmiers, préventeurs et assistants. C'est l'instance qui fait remonter la réalité du terrain — les situations rencontrées, les risques émergents, les besoins non couverts — et qui nourrit la feuille de route du service. C'est elle qui a fait émerger les 5 priorités du projet 2026-2031.



QUI SIÈGE ?

CÔTÉ EMPLOYEURS

Des représentants des entreprises qui adhèrent à PRESTAL, désignés par les organisations patronales représentatives — MEDEF, CPME, U2P et leurs déclinaisons locales.

CÔTÉ SALARIÉS

Des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives — CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC.

La liste complète des administrateurs est téléchargeable sur notre site prestal.org

AGRÈMENT

2026, L'ANNÉE DU RENOUELEMENT

L'agrément, c'est l'autorisation délivrée par l'État qui permet à PRESTAL d'exercer ses missions de service de santé au travail. Ce n'est pas un acquis permanent — il se renouvelle tous les cinq ans, et ce renouvellement repose sur des critères précis : clarté du pilotage, qualité de l'organisation, cohérence du fonctionnement. La certification obtenue en 2025, la structuration de la gouvernance — tout ce que vous avez lu dans ce rapport contribue à cette démonstration. Dépôt à l'automne 2026.

Les 99 € par salarié : à quoi servent-ils vraiment ?

EN OUVERTURE DE CE RAPPORT, HONORÉ DURAND POSAIT UN CONSTAT : « *BEAUCOUP D'ADHÉRENTS ONT ENCORE LE SENTIMENT DE PAYER SANS TOUJOURS VOIR.* » CETTE SECTION EST LA RÉPONSE. UNE EXPPLICATION CONCRÈTE. VOTRE ENTREPRISE COTISE 99 € PAR SALARIÉ ET PAR AN. VOICI, PRÉCISÉMENT, CE QUE CETTE COTISATION DEVIENT UNE FOIS VERSÉE À PRESTAL.

LE MÊME SERVICE POUR TOUS QUELLE QUE SOIT LA TAILLE.

La cotisation de chaque entreprise est calculée en fonction de sa masse salariale. C'est ce principe de mutualisation qui permet à une TPE de 3 salariés d'accéder exactement aux mêmes services qu'une PME de 80 : mêmes médecins, mêmes infirmiers, mêmes préventeurs, même accès au maintien en emploi, même outil NOA. Chacun cotise selon sa taille. Chacun bénéficie selon ses besoins. Aucune prestation supplémentaire n'est facturée pour les missions de base.

UNE ASSOCIATION PAS UNE ENTREPRISE COMMERCIALE

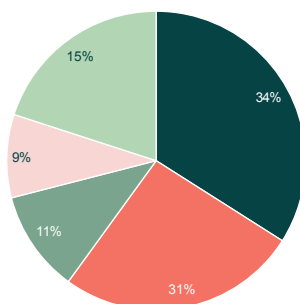
PRESTAL n'a pas vocation à dégager des bénéfices. Son objectif est de maintenir un équilibre financier qui lui permette d'investir dans la durée : dans ses équipes, ses outils, ses locaux, et la qualité de son service. Un résultat équilibré, ce n'est pas une performance financière — c'est la condition pour que le service continue à fonctionner et à se développer.

DERRIÈRE CHAQUE EURO, UN SERVICE DE TERRAIN

Chaque visite a un coût — en temps médical, en coordination, en suivi. Votre cotisation la finance pour chacun de vos salariés, tout au long de l'année. Visites de terrain, études de poste, accompagnement à l'évaluation des risques : autant d'interventions financées par la mutualisation. Aucun surcoût pour l'entreprise. Chaque plan de maintien en emploi mobilise du temps, des expertises, des coordinations entre médecins, intervenants, partenaires, employeur et salarié. Le développement et la maintenance de l'outil sont intégrés au budget du service. L'entreprise l'utilise — sans surcoût.

99 € PAR SALARIÉ. VOILÀ CE QUE ÇA DEVIENT.

L'essentiel du budget PRESTAL est consacré aux personnes qui font le service : médecins, infirmiers, préventeurs, assistants, conseillers maintien en emploi... et autour de la sécurité des données. La qualité de l'accompagnement dépend d'abord de la qualité des équipes.



RÉPARTITION DES 99 € DE COTISATION,
PAR SALARIÉ PAR AN

- Visite médicale
- Intervention/Conseil en entreprise
- Maintien en emploi
- Système d'information et sécurité des données
- Immobilier et logistique

LES INDICATEURS CHIFFRÉS DES COMPTES ANNUELS 2025

PRODUITS D'EXPLOITATION

9 092 K€

versus 2024 : - 9 K€

VALEUR AJOUTÉE

6 918 K€

versus 2024 : - 382 K€

EBE

261 K€

versus 2024 : - 654 K€

RÉSULTAT NET

190 K€

versus 2024 : - 349 K€

TRÉSORERIE

5 756 K€

versus 2024 : +31 K€

LE BILAN SIMPLIFIÉ DE L'EXERCICE 2025 (en K€)

ACTIF	2023	2024	2025
Immobilisations incorporelles	47 K€	10 K€	3 K€
Immobilisations corporelles	335 K€	553 K€	1 971 K€
Immobilisations financières	119 K€	119 K€	119 K€
Créances clients	270 K€	344 K€	205 K€
Autres créances	93 K€	90 K€	346 K€
Disponibilités	5 278 K€	5 726 K€	5 756 K€
TOTAL ACTIF	6 178 K€	7 125 K€	8 470 K€
PASSIF			
Capitaux propres	4 637 K€	5 175 K€	5 365 K€
Provisions pour risques et charges	0 K€	451 K€	451 K€
Dettes financières	200 K€	74 K€	976 K€
Fournisseurs	318 K€	222 K€	462 K€
Autres dettes	1 024 K€	1 203 K€	1 216 K€
TOTAL PASSIF	6 178 K€	7 125 K€	8 470 K€

Euh... question bête ?!?

**PRÉVENIR LES RISQUES
C'EST LE TRAVAIL DE LA
MÉDECINE DU TRAVAIL ?**

OUI !

.....

**Protéger et veiller sur la
santé de tous les
travailleurs, c'est
notre priorité.**

Il n'y a pas de question bête.
Parlons-en.



Vous avez une question ?

Notre équipe reste disponible.

N'hésitez pas à nous contacter
au **05 65 48 24 30**
ou à nous écrire à
contact@prestal.org