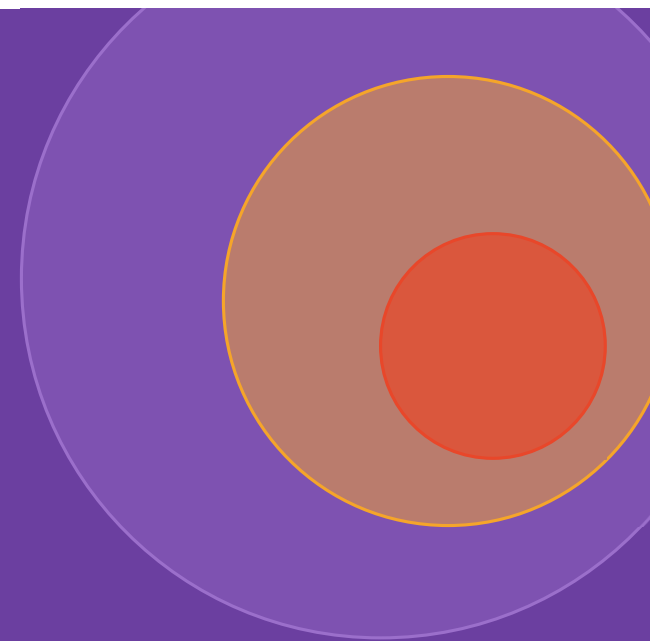


aipals

Rapport Annuel 2025

Pilotage de l'activité

Ensemble du service



Conformité & Certification

L'AIPALS est conforme sur 4 points clés



Conformité réglementaire

1

Projet de service 2024 - 2029

L'AIPALS a défini et déployé son projet de service pour la période 2024-2029, cadre stratégique structurant l'ensemble des missions et orientations du service.

2

Certification SPEC2217 — Niveau 3 (5 ans)

Certification SPEC2217 Niveau 3 obtenue le 14 avril 2025, attestant de la qualité et de la conformité de nos pratiques professionnelles.

3

3 Agréments — 13 janvier 2026 (5 ans)

- *Agrément général*
- *Agrément pour les salariés temporaires*
- *Agrément pour le suivi individuel renforcé des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants*

4

CPOM — 20 décembre 2024 (5 ans)

Le contrat pluriannuel d'objectif et de moyen (CPOM) lie au niveau régional l'AIPALS à la DREETS et à la CARSAT, pour définir des priorités d'actions communes.

Indicateurs clés de suivi

Adhérents & effectifs

ACTIVITE

4 045

Adhérents actifs

▲ +1,2 % vs 2024

40 034

Salariés suivis

▲ +0,8 % vs 2024

21 981

Visites réalisées

Soit plus de la moitié des
salariés suivis

3 919

Action en Milieu de Travail
terminées

▲ +23,8 % vs 2024

PROGRESSION

91 %

Adhérents à jour de la
Fiche d'Entreprise (FE)

▲ progression de 12 points

81 %

Adhérents à jour Action
Prévention Primaire (APP)

▲ progression de 8 points

94 %

Salariés à jour de visite

▲ progression de 5 points

14,2 %

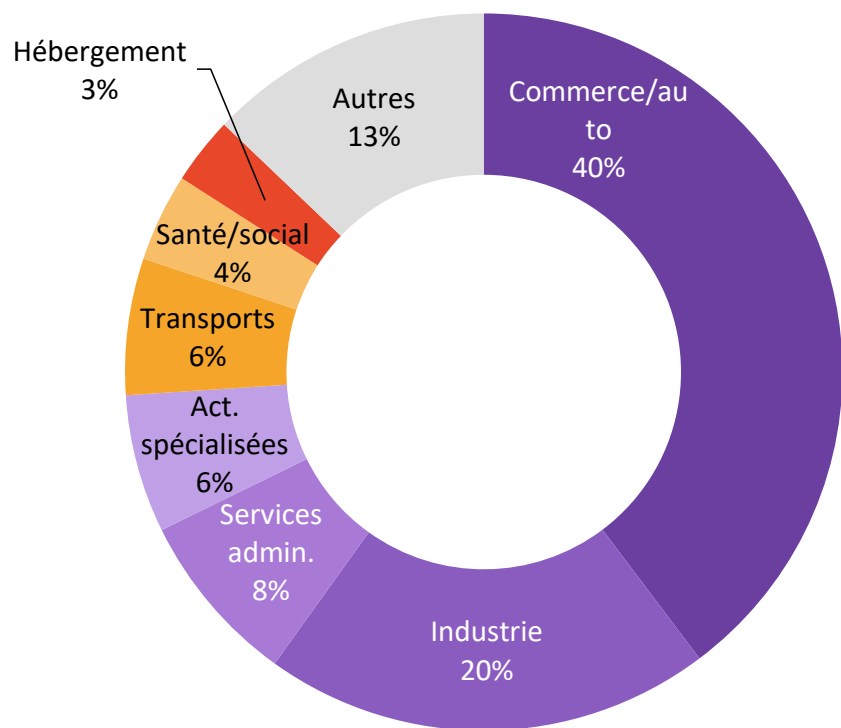
Salariés suivis SIR

▼ -13,4 pts (CACES/
Habilitation électrique)

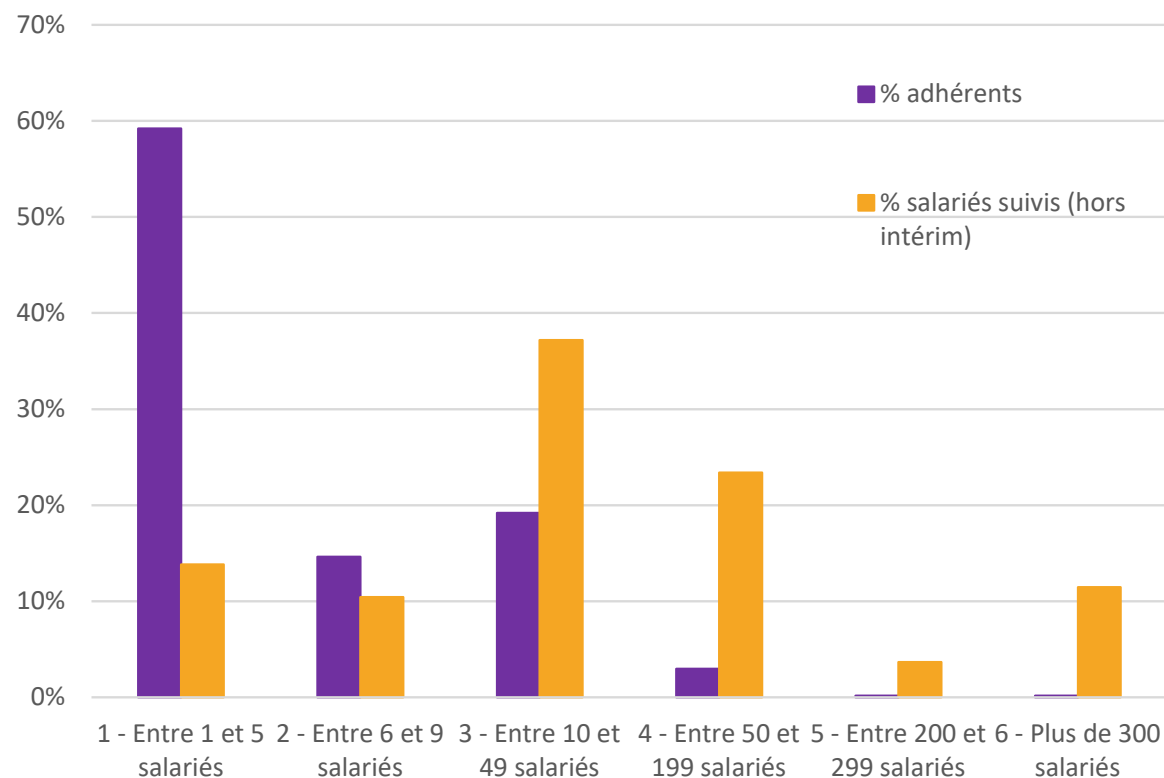
Effectifs suivis — Répartition par secteur NAF et Taille

4 045 adhérents · 40 034 salariés suivis (hors intérim)

Secteurs NAF (% adhérents)



Taille (% adhérents et % salariés)



Activité médicale — Visites

21 981 visites réalisées en 2025 · -1,0 % vs 2024

21 981

Total visites réalisées

Soit plus de la moitié des salariés suivis

5,2 %

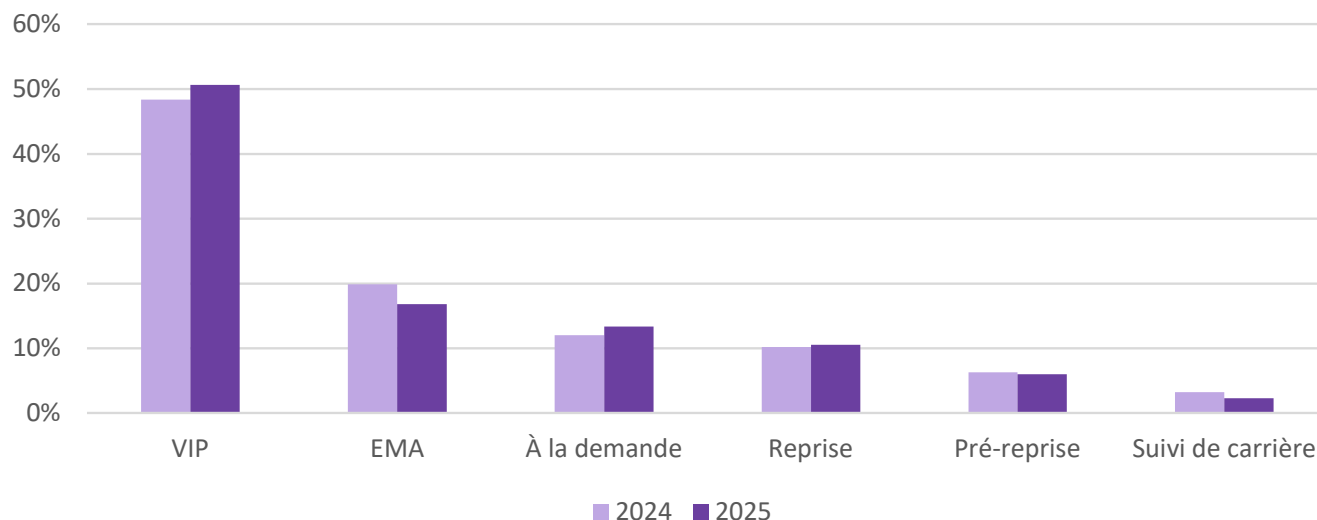
Visites en téléconsultation

Modalités de suivi en développement

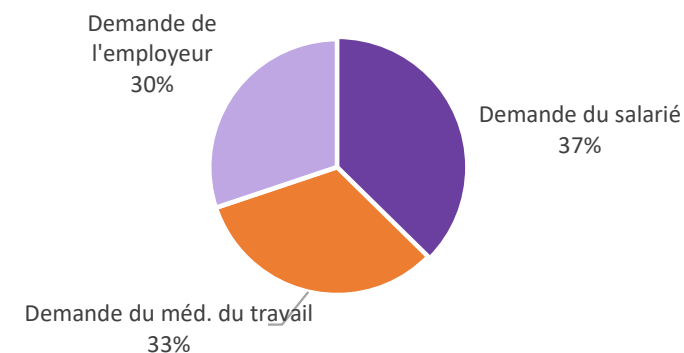
Impact changement de législation :

- Arrêté du 03/03/2025: signatures papier/ électronique des salariés de certains documents de fin de visite au 01/07/2025
- Arrêté du 26/09/2025: adaptation suivi santé au travail des travailleurs bénéficiant d'une autorisation de conduite et/ou d'une habilitation électrique au 01/10/2025 (changement de catégorie : légère bascule de EMA - examen médical embauche vers VIP - visite initiale de prévention)

Type de visite



Augmentation des visites à la demande pour toutes les origines :



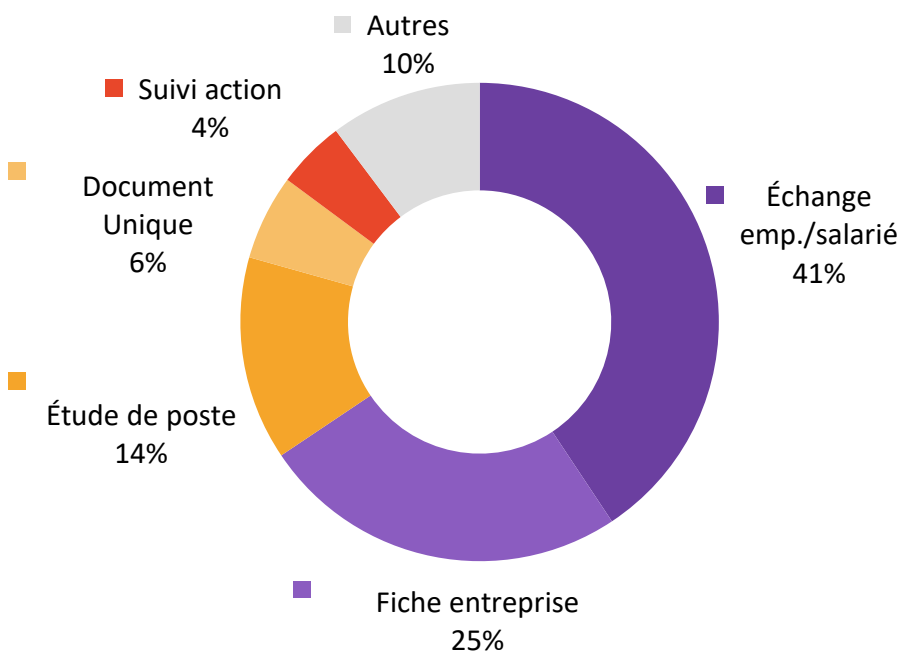
Actions en milieu de travail (AMT)

Vue d'ensemble 2025

▲ +23,8 % — Meilleure progression de l'année

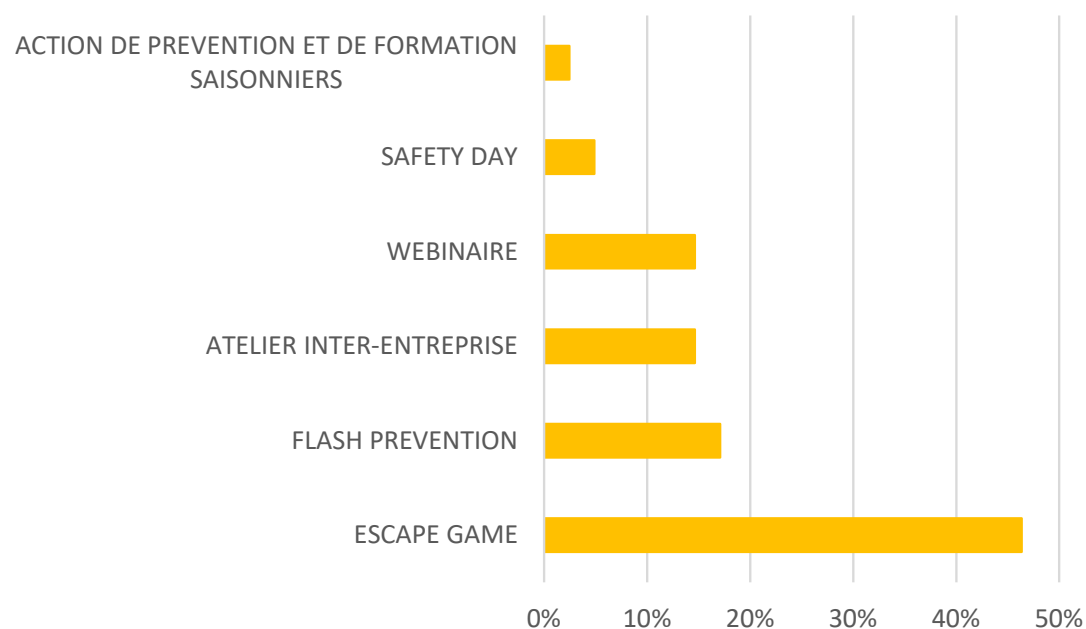
3 919 AMT terminées en 2025 contre 3 165 en 2024. Intensification remarquable de l'activité terrain.

AMT terminées par type



FOCUS – actions collectives

▲ 140% vs 2024



Activités transverses

Ensemble du service

CROCT

Intégration du CROCT- Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail: contribution au PRST5

ARS

Faculté de Médecine et agrément de l'ARS Occitanie : accueil de 3 internes en médecine

Santé Publique

Partenariat avec le Centre régional de coordination du dépistage des cancers (CRCDC) dans le cadre des campagnes de sensibilisation au dépistage et à la santé: MARS BLEU, OCTOBRE ROSE, MOVEMBER, journées nationales de l'audition...

COMMUNICATION MEDICALE

Mars 2025 - L'AIPALS à participé au Lab Santé organisé par le Midi Libre sur la thématique « La santé au travail est au cœur des préoccupations dans la société »

Octobre 2025 – Journée de la DGT: LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN ENTREPRISE ET LE CSE
TABLE RONDE N° 2 : Acteurs et partenaires mobilisables (10H45-12H) "Quels acteurs mobilisables ?"

Novembre 25 – Article La Marseillaise, conjoint avec le Centre anti-douleur du CHU de Montpellier sur la prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs souffrant de douleurs chronique



Activités transverses

Ensemble du service

COMMUNICATION MEDICALE

Société Régionale de Médecine du Travail: Présentation du travail de thèse du Dr Nietto



ETUDE DE L'ASTREINTE CARDIAQUE PAR CARDIOFREQUENCEMETRIE POSTE DE MECANICIEN AUTOMOBILE ET DE BOULANGER

SRMTM - 25/09/2025

Dr Sarah NIETTO

Dr Nicolas TEULADE



Publication d'un article scientifique dans la revue scientifique International Archives of Occupational and Environmental Health – Dr Bossi

Collaboration INSERM/CREAI ORS, Impact Factor 2,5-3/5

International Archives of Occupational and Environmental Health

<https://doi.org/10.1007/s00420-025-02139-6>

ORIGINAL ARTICLE

Unfitness for a job among construction workers

Elodie Bossi¹ · Sylvie Cassadou² · Adeline Beaumont² · François-xavier Lesage³

Received: 21 August 2024 / Accepted: 11 March 2025

© The Author(s), under exclusive licence to Springer-Verlag GmbH Germany, part of Springer Nature 2025

¹ Aipals, Montpellier, France

² CREAI ORS, Montpellier, France

³ Desbrest Institute of Epidemiology and Public Health, Univ Montpellier, INSERM, CHU, Montpellier, France

FOCUS

Santé au travail & genre

Mieux voir pour mieux prévenir

Hommes

Surexposés aux AT graves & mortels

Femmes

Surexposées aux TMS, RPS & risques chimiques

Un même poste, deux réalités

Hommes et femmes n'exercent pas les mêmes métiers — et quand ils le font, ils ne les exercent pas de la même façon. Cette réalité produit des expositions différentes et des besoins de prévention distincts.



TMS

Les femmes représentent 60 % des TMS reconnus en MP, concentrés sur des gestes répétitifs à faible amplitude dans le soin, le commerce et la coiffure.



RPS

La charge émotionnelle des métiers du care et le temps partiel subi amplifient les risques psychosociaux chez les femmes, souvent sous-déclarés.



AT graves

Les accidents du travail graves et mortels touchent à 85 % les hommes, dans les secteurs BTP, industrie et transports.



Risques chimiques

Perturbateurs endocriniens dans le nettoyage, la coiffure et l'aide à domicile : des expositions féminines historiquement invisibles.

L'ignorance du genre en prévention, c'est prévenir à côté.

Santé au travail & genre

Fiche pratique entreprise · Un accompagnement inclus dans votre adhésion



Action PDP CPOM*

Le déploiement d'une action intégrant la différenciation H/F dans le secteur Q (santé) répond simultanément à une obligation légale, à une réalité épidémiologique (sursinistralité TMS et RPS chez les femmes du secteur), et à un enjeu stratégique de performance pour les organisations : réduire l'absentéisme, prévenir l'usure professionnelle et maintenir dans l'emploi un effectif majoritairement féminin, qualifié et vieillissant.

* *Contrat pluriannuel d'objectif et de moyen*

Notre équipe pluridisciplinaire intervient dans votre entreprise avec une grille d'analyse intégrant le genre :



Ergonome

Analyse des postes de travail avec décomposition des gestes selon le sexe du titulaire. Identification des contraintes posturales différenciées.



Psychologue du travail

Évaluation des RPS en tenant compte de la charge émotionnelle spécifique aux métiers à prédominance féminine (soin, service, accueil).



Médecin / Infirmier en santé travail

Entretiens ciblés sur les signaux faibles : TMS débutants, fatigue chronique, situations de harcèlement ou d'incivilités.



Conseiller en prévention

Accompagnement à la mise à jour du DUERP avec intégration du genre et impact sur les conditions de travail.

Activité Maintien en Emploi (MEE)

Maintien en emploi · Ensemble du service · 01/01 – 31/12/2025

60

Plans MEE avec activité sur la période

50

Entreprises concernées



Convention / protocole de partenariat

Le maintien en emploi d'un salarié en difficulté de santé nécessite une approche pluriacteurs, car les leviers d'action sont multiples (médical, financier, juridique, professionnel)

CAP EMPLOI - 19/11/2024

CARSAT Service Social - 26/09/2025

CPOM PDP - 20/12/2024

Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) – 4/08/2025

1 611

Salariés avec adaptation de poste émise ou prolongée

▲ +36,6 % vs 2024 (Meilleur encodage / consigne MIRT pour maintien en emploi)

517

Salariés avec avis d'inaptitude

= 516 vs 2024

Consultations spécialisées réalisées

553

Assistant(e) social(e)

470

Psychologue

152

Cellule maintien emploi

Total : 1175 consultations spécialisées

MEE : Profil des salariés concernés

60 salariés · 60 plans MEE · Ensemble du service

Répartition par sexe

Hommes 63,3 % — 38

Femmes 36,7 % — 22

Ancienneté à l'ouverture du plan

8 ans **5 ans**

moyenne

médiane

Indices de risque

IRDP moy. : 2,40

Indice de Risque de Désinsertion Professionnel

(risque moyen 51,7 % · fort 41,7 %)

IRI moy. : 2,29

Indice de risque d'inaptitude

(moyen terme 56,7 % · court terme 31,7 %)

Répartition par tranche d'âge

20-29 ans 2

30-39 ans 6

40-49 ans 19

50-59 ans 26

60-69 ans 7

Catégorie socio-professionnelle

Ouvriers 36

Employés 13

Professions intermédiaires 8

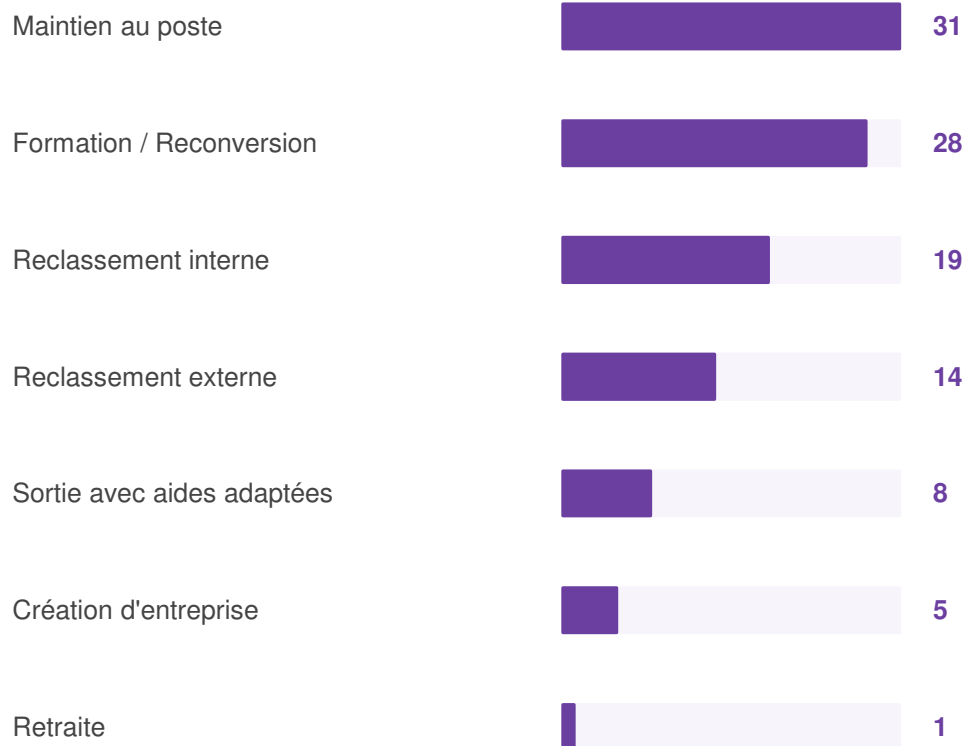
Cadres 2

Artisans / Dirigeants 1

MEE — Objectifs & résultats

60 plans · 209 dispositifs saisis · Ensemble du service

Objectifs des plans



0 % sans objectif · 43,3 % un seul objectif · 56,7 % plusieurs objectifs

55,9 %

Plans avec maintien en emploi

29,4 %

Plans sans maintien mais avec solution

14,7 %

Plans sans maintien et sans solution

Évolution IRDP — Impact du plan

2,27

IRDP moyen
avant plan



1,23

IRDP moyen
après plan

Effectifs aipals - Chiffres clés au 31/12/2025

Répartition Femmes / Hommes — Ensemble du service

Effectif total

62

salariés

Femmes

52

83.9% de l'effectif

Hommes

10

16.1% de l'effectif

Âge moyen général : 50 ans

Femmes : 50 ans

Hommes : 49 ans

Ancienneté Femmes

12 ans 1 mois

Ancienneté Hommes

16 ans 7 mois

Répartition Femmes / Hommes par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Administration	6	1	7
Infirmier	9	1	10
Logistique	2	1	3
Médecin	12	4	16
PTPR	10	3	13
Secrétaire médicale	13	0	13
TOTAL	52	10	62

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes non calculable

Effectif total en ETP

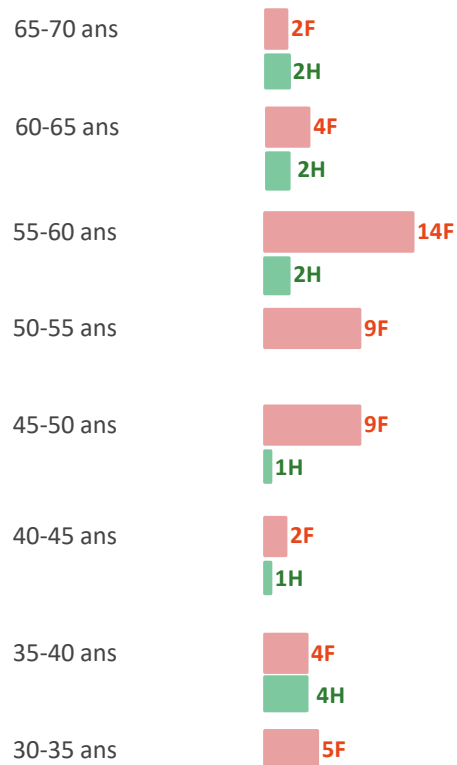
52

Lissé sur l'année

Effectifs aipals - Chiffres clés au 31/12/2025

Répartition Femmes / Hommes — Ensemble du service

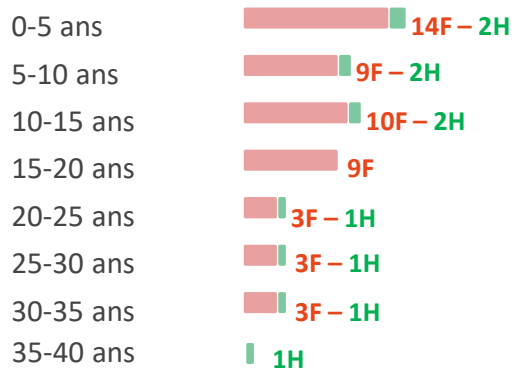
Lecture par tranche d'âge



⚠ La tranche 55-60 ans (14F + 2H) représente à elle seule 26% de l'effectif — risque de départs importants à l'horizon 5-8 ans.

⚠ 14 femmes ont moins de 5 ans d'ancienneté — renouvellement du personnel à surveiller.

Répartition par tranche d'ancienneté



✓ Points positifs

- 62 salariés — majorité féminine stable (83.9%)
- CDI à 98.4% — très grande stabilité contractuelle
- Ancienneté hommes élevée : 16 ans 7 mois
- PTPR & Infirmiers : effectifs en hausse

⚠ Points de vigilance

- Absentéisme global : 11.64% — niveau élevé
- Plus de 55 ans : 42% de l'effectif — anticipation

Synthèse des Comptes 2025

Conseil d'Administration — 30 mars 2026

Produits d'exploitation 5 852 k€ vs budget : -8 k€	Valeur ajoutée 4 622 k€ vs budget : +19 k€	EBE 127 k€ vs budget : +140 k€ (reprise PIDR)	Résultat net 155 k€ vs 2024 : +256 k€ (reprise provision)	Trésorerie 1 748 k€ vs 2024 : +123 k€
--	--	---	---	---

Tableau de synthèse des comptes de résultat (en k€)

	Réalisé 2024	Budget 2025	Réalisé 2025	Variation budget/réalisé
Total Produits d'exploitation	5 684	5 860	5 852	-8
dont Cotisations	5 185	5 427	5 420	-7
Frais généraux	1 188	1 257	1 230	+27
VALEUR AJOUTÉE	4 496	4 603	4 622	+19
Charges de personnel (net)	4 426	4 466	4 360	+106
dont Intéressement	20	—	57	
EXCÉDENT BRUT D'EXPLOITATION (EBE)	-54	-13	127	+140
Dotations amortissements	-145	-136	-137	-1
Dotations/Reprises provisions	+45	-120	+26	+146
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	-96	-269	+16	+285
Résultat financier	+151	+164	+135	-29
Résultat exceptionnel	+2	—	+4	
RÉSULTAT NET	+31	-105	+155	+260

Bilan & Trésorerie — Synthèse et Perspectives

Structure financière au 31/12/2025

Bilan simplifié (en k€)

ACTIF	2023	2024	2025
Immobilisations incorporelles	22	44	29
Immobilisations corporelles	1 701	1 636	1 555
Immobilisations financières	1 759	2 746	2 726
Créances clients	341	378	368
Autres créances	99	143	108
Disponibilités	2 581	1 584	1 731
TOTAL ACTIF	6 503	6 531	6 517
PASSIF			
Capitaux propres	4 847	4 873	4 994
Provisions R&C	117	217	107
Dettes financières	382	310	236
Fournisseurs	265	86	61
Autres dettes	894	1 044	1 119
TOTAL PASSIF	6 505	6 530	6 517

Messages clés — Exercice 2025

- Résultat net à +155 k€ — grâce à la reprise PIDR (+140 k€)
- Dettes financières en baisse : 236 k€ (remboursement de 74 k€ en 2026) — structure solide
- Trésorerie saine : 1 748 k€ (+123 k€)
- Ajustements IJSS et IDR attendus en 2026 — vigilance sur la masse salariale

Synthèse 2025

Points positifs & points de vigilance

Points positifs

- ▲ AMT +23,8 % — meilleure progression
- ▲ Amélioration retard FE -12 pts, APP -8,2 pts
- ▲ Déploiement de la cellule maintien en emploi
- ▲ Solidité financière permettant des investissements

Points de vigilance

- ▼ rester à jour pour les visites
- ▼ diminution de l'absentéisme interne
- ▼ développer la prévention de la désinsertion professionnelle
- ▼ communication avec nos adhérents

Objectifs 2026

Améliorer la proximité avec les adhérents – développer l'accompagnement individuel de l'entreprise - Consolider la hausse des AMT - Résorber les retards APP sous 15 % - Maintenir le volume de visites - Renforcer l'accompagnement au DUERP - Rendre la communication plus opérationnelle