

CPOM

Contrat Pluriannuel d'Objectifs
et de Moyens 2025 - 2029



SMIE

16 rue Gabriel Delatour
44110 CHATEAUBRIANT

Dreets

22 mail Pablo Picasso
BP 24209 - 44042 NANTES Cedex 1

Carsat Pays de la Loire

2 Place de Bretagne
44932 NANTES Cedex 9

Entre :

Ci-après dénommées "les parties"

Le Service Médical Inter-Entreprises de Châteaubriant et sa région (SMIE) Dont le siège est établi à : 16 rue Gabriel Delatour 44110 CHATEAUBRIANT	La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Dont le siège est établi à : 22 mail Pablo Picasso BP 24209 44042 NANTES Cedex 1	La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Pays de la Loire Dont le siège est établi à : 2 place de Bretagne 44932 NANTES CEDEX 9
Représenté par son Président	Représentée par son Directeur régional	Représentée par sa Directrice
Monsieur Guillaume MONSALLIER	Monsieur Jérôme GIUDICELLI	Madame Christelle POISNEUF

Le comité régional de prévention et de santé au travail a donné un avis positif sur le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) lors de la réunion du 30/09/2025.

Sommaire

1. Éléments de contexte	P 4
1.1 Preamble	
1.2 Objectifs généraux	
2. Programmes d'actions	P 7
3.1 Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)	
3.2 Prévention du risque radon	
3.3 Parcours de formation d'infirmiers/ères en pratiques renforcées sur les risques professionnels	
3. Engagement des parties	P 15
4. Modalités de suivi et d'évaluation	P 16
5. Clause de confidentialité	P 16
6. Durée	P 17

1- Éléments de contexte

En application de l'instruction conjointe DGT/DRP sur les CPOM conclus avec les services de prévention et de santé interentreprises du 12/07/2024 :

1.1 Préambule

Le CPOM poursuit une double logique :

- La nécessité persistante d'une synergie des acteurs de la santé au travail en faveur d'un renforcement de la prévention
- La volonté d'établir un partenariat opérationnel où chacune des parties prenantes contribue de manière proportionnée et dans une logique d'optimisation de ses ressources.

1.2 Objectifs généraux

Le 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 la branche Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (COG AT/MP) 2023-2028
- De la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche maladie 2023-2028 en matière de prévention de la désinsertion professionnelle
- Du Plan Régional de Santé au Travail 2021 - 2025 (PRST4) en déclinaison du PST4
- Du diagnostic territorial en santé au travail
- Du projet pluriannuel de chaque SPSTI

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

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel et faire émerger les bonnes pratiques
- 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.

1.3 Carte d'identité du SPSTI

Le Service Médical Inter-entreprises de Châteaubriant et sa région (SMIE) été créé en 1954. Il a été structuré en Association loi 1901. Son Siret est 78594232700046. Il est sis au 16 rue Gabriel DELATOUR à Châteaubriant (44110). Il est représenté par Guillaume MONSALLIER, son président.

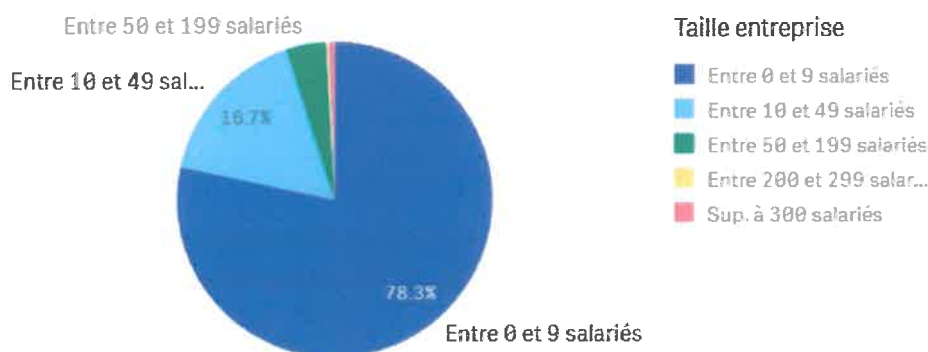
La zone de couverture du SMIE se positionne sur la **zone géographique de la communauté de communes de Châteaubriant-Derval**, dans la zone nord-est du département de la Loire-Atlantique. Il existe **2 centres de visites**, l'un au siège à Châteaubriant et l'autre dans l'annexe de Derval (44590) au 14 rue de la Garlais. Par ailleurs, 4 centres d'entreprises sont mis à disposition pour effectuer les visites localement, selon des conditions de consultation adaptées.

Au 31/12/2024, le SMIE suit 1214 entreprises pour un total de salariés suivis de 17200.

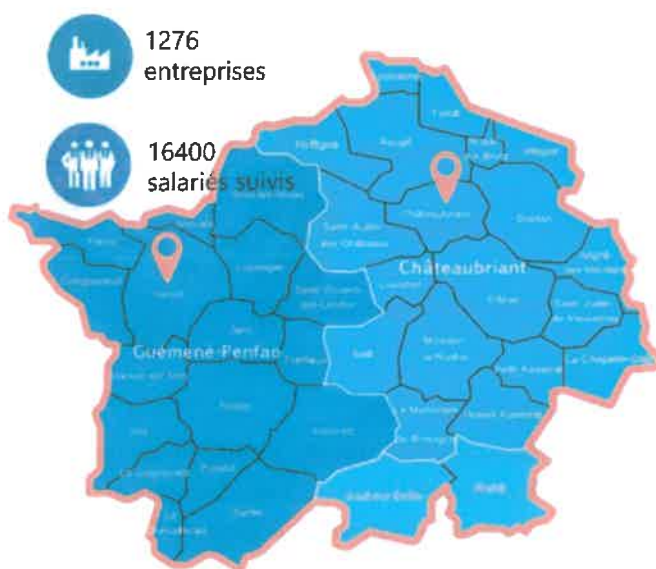
Les répartitions des tailles d'entreprises se présente classiquement de la manière suivante :

Répartition des adhérents par taille d'entreprise

En date du 01/12/2024

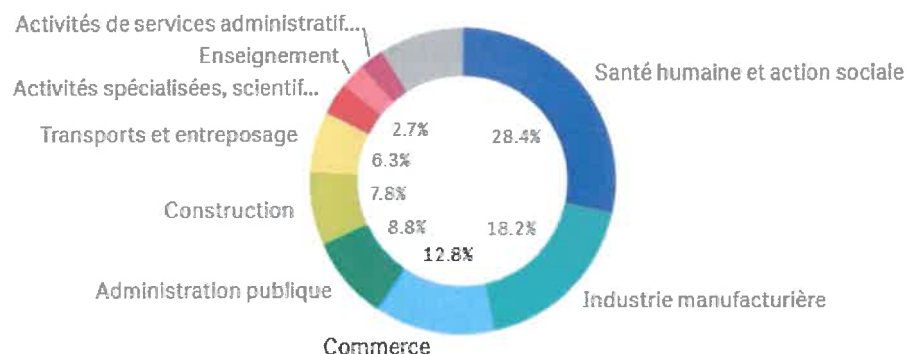


L'agrément du SMIE couvre les entreprises du secteur privé, les entreprises d'intérim de sa zone de compétence ainsi que les entreprises du BTP. Il est à noter que le SMIE a signé plusieurs conventions avec des administrations de toutes les fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière).



Répartition des salariés par activité

En date du 01/12/2024



Le SMIE est organisé avec :

- 3 équipes santé travail : 1 médecin du travail, 2 infirmiers en santé au travail et 1 assistante médicale
- 1 équipe technique de 3 intervenants en prévention des risques qui travaillent avec toutes équipes

Tout le personnel est rattaché au siège de Châteaubriant, en étant en mesure d'intervenir sur tous les sites desservis.

Afin de servir ses adhérents, le [SMIE dispose des moyens suivants](#) :

- Des moyens techniques et médicaux de mesure afin d'objectiver la situation personnelle ou professionnelle et d'en tirer les conclusions adaptées,
- Des conventions avec des professionnels, assistante sociale et psychologue du travail,
- Des ressources logicielles adaptées et sécurisées permettant de suivre l'activité de manière précise,
- Un accès à un service dématérialisé pour tous nos adhérents pour assurer la relation de suivi de santé au travail des salariés de l'entreprise,
- La cellule PDP est en place depuis octobre 2024.

Le SMIE est certifié SPEC2217 niveau 2 depuis le 01/06/2025.

Nous participons à de nombreux travaux avec nos collègues services de prévention et de santé au travail de la région, ce qui permet de bénéficier de partage de pratiques voire de solutions techniques pour une offre innovante à nos adhérents.

Particulièrement, nous [informons nos adhérents de toute innovation ou information](#) dans le domaine de la prévention grâce à notre site d'information qui relaie les [données et actualités régionales](#).

2- Programmes d'actions

2.1 Prévention de la désinsertion professionnelle

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

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, des possibilités de son employeur ou du marché de l'emploi. Dans un objectif d'efficience, il s'agira en particulier de consolider les collaborations entre l'assurance maladie et les cellules PDP que les SPSTI auront à mettre en place, conformément à la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

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.

Pilotes :

- **SPSTI** : Nicolas BODET, directeur général SMIE
- **Dreets** : Dr Véronique MENNETRIER, médecin inspecteur régional du travail
- **Carsat** : Jacques MAINGUY, responsable régional service social

Les **objectifs généraux** sont :

1. Renforcer l'action de la cellule PDP par le développement de partenariats ouverts : Cap Emploi, Agefiph, service social et médicale de la CPAM
2. Outiller l'échange d'informations, dans un souci de conformité aux règles RGPD
3. Proposer une approche partagée de communication organisée et convergente en matière de PDP à destination des salariés et des entreprises (en cohérence avec les actions régionales)
4. Mettre en œuvre un outil de détection précoce (IRDP)

Cela se traduit par les **actions** suivantes :

Actions	Responsable	Délai prévisionnel
1. Renforcer l'action de la cellule PDP par le développement de partenariats ouverts : Cap Emploi, Agefiph, service social et médicale de la CPAM		
Informen en interne sur la composition de la cellule PDP, les missions, le fonctionnement dont spécifiquement les modalités de sollicitation, les outils et les indicateurs. Parallèlement, sensibiliser sur la qualité de la saisie des informations dans le logiciel métier.	SMIE	Fin 2025
Clarifier les modalités de coopération avec les structures externes sollicitées : modalités de sollicitation, modalités d'échange d'information, planification de rencontres à fréquence pour faire le point sur l'activité commune, partage annuel de données de synthèse	SMIE, CARSAT, Cap Emploi	Fin 2025
Possibilité de participation l'Instance Locale de Coordination ILC de la CPAM	CARSAT, SMIE	Fin 2025
Sur la base de la cartographie des acteurs de la PDP, exploiter les coopérations	PRST, SMIE	2026
2. Outiller l'échange d'informations, dans un souci de conformité aux règles RGPD		
Définir le modèle de partage d'information sur des dossiers individuels (fiche de liaison) qui permette de suivre le dossier de son initialisation à son terme	Service social de la CARSAT, SMIE, prestataires conventionnés	Fin 2025
Déployer de manière opérationnelle un système de partage d'information sécurisé pour les fiches de liaison	SMIE	Fin 2025
3. Proposer une approche partagée de communication organisée et convergente en matière de PDP à destination des salariés et des entreprises (en cohérence avec les actions régionales)		
Diffuser le guide PDP à destination des CSE, accompagné d'une fiche résumée explicative. L'action est effectuée principalement lors des CSE.	SMIE	Permanent à compter d'octobre 2025
Diffuser l'information sur la PDP en général et la cellule en particulier, sur le site internet et au travers de diverses newsletters à tous les adhérents	SMIE	Permanent à compter d'octobre 2025
Publier de l'actualité/sensibilisation à des problématiques spécifiques de PDP, sur la base d'exemples ou de témoignages, afin de sensibiliser les entreprises	SMIE, groupe Communication Présanse Pays de la Loire	Permanent depuis fin 2024
4. Mettre en œuvre un outil de détection précoce (IRDP)		
Déployer l'IRDP défini avec l'Université d'Angers / Présanse	SMIE via outil IRDP intégré au logiciel métier	Fin 2026 pour la disponibilité de l'outil. Fin 2027 pour des données chiffrées exploitables
Evaluer, outiller puis déployer l'outil « Pyramide des fragilités » d'évaluation du niveau de risque PDP du Service social de la CARSAT	SMIE avec accompagnement Service social de la CARSAT	Dès 2026

Indicateurs

Objectif	Indicateur
1. Développements de partenariats	- Nb de réunion de sensibilisation (interne, adhérents) - Nb de participation ILC
2. Echange d'information	- Nb de dossiers traités conjointement - Nb de réunions de coordination avec les organismes avec partage croisé des indicateurs et exploitation envisagée
3. Communication	Diffusion de newsletter (envoi/ouverture/cliqué)
4. Détection précoce	Nb d'indices IRDP

Pour mémoire, données chiffrées disponibles dans le cadre de la certification SPEC2217

Nombre d'orientations vers la cellule PDP / Nombre d'examens réalisés dans l'année
Nombre de maintien au poste / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre de maintien dans l'emploi / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre de reclassement professionnel / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre de licenciement (inaptitude, refus du salarié, etc.) / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre de réunions et de participants toutes entreprises adhérentes / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre de demande de reconnaissance RQTH / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre de reclassement professionnel / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre d'inaptitude / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre de refus du salarié / Nb total de dossiers PDP de l'année
Nombre d'actions d'accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle / Nombre d'alerte et signalement

2.2 Prévention du risque radon

Le radon est un gaz radioactif naturel qui présente un caractère cancérogène certain pour l'homme (cancer du poumon / Centre international de recherche sur le cancer - CIRC).

Le nombre de décès attribuable au radon en France métropolitaine est estimé à 3 000 cas par an.

La région des Pays de la Loire est fortement impactée par la présence de radon.

L'objectif de cette action est de favoriser l'évaluation du risque radon en entreprise en privilégiant les zones à potentiel radon 2 et 3.

Pilotes :

- **SMIE** : Dr Béatrice DAVENAS, médecin du travail
- **Dreets** : Grégory MENEZ, ingénieur prévention
- **Carsat** : Virginie DURGEAUD, ingénieur conseil

Cela se traduit par les objectifs suivants :

1. Favoriser l'évaluation du risque radon
2. Accompagner les entreprises sur le risque radon
3. Favoriser la montée en compétences des préventeurs sur le risque radon
4. Assurer une veille réglementaire sur le risque radon

Actions	Responsable	Délai prévisionnel
1. Encourager l'évaluation du risque radon en entreprises en privilégiant les zones à potentiel radon 2 et 3.		
Sensibiliser les entreprises au risque radon (cibler particulièrement les entreprises <10)	SMIE Cellule communication Présanse Pays de la Loire CARSAT	A partir de 2024
Promouvoir la diffusion des supports « radon » (vidéos, Questions/réponses...) réalisés dans le cadre du PRST4	SMIE Cellule communication Présanse Pays de la Loire CARSAT	A partir de 2024
Favoriser des campagnes de mesurage	SMIE, CARSAT, DREETS	A partir de 2024
2. Accompagner les entreprises sur le risque radon		
Accompagner les entreprises dans les mesures techniques à mettre en œuvre pour la qualité de l'air intérieur des locaux de travail intégrant la maîtrise des concentrations en radon.	SMIE, CARSAT	A partir de 2024
3. Favoriser la montée en compétences des préventeurs sur le risque radon		
Envisager de faire évoluer les méthodes pour intégrer le risque radon lors des contacts avec les entreprises (fiche d'entreprise, document unique). Développer la connaissance des travailleurs évoluant dans les lieux potentiellement concernés	CARSAT, DREETS, SMIE, coordination avec PRST4	2025
Former les préventeurs	CARSAT	Fin 2025
4. Assurer la veille réglementaire		
Assurer la veille réglementaire, en particulier avec le Guide Radon (DGT)	DREETS, SMIE via outil PREVIST (réseau Présanse)	de manière formelle à compter de 2026
Diffuser les informations adaptées aux préventeurs et aux entreprises pour permettre le déclenchement de plans d'actions	DREETS, CARSAT, SMIE	2025 puis permanent

Indicateurs

Objectif	Indicateur
1. Encourager les entreprises	• Nb de newsletters (envoyées, ouvertes, cliquées)
2. Accompagnement des entreprises	• Nb d'entreprises accompagnées en AMT sur le risque radon
3. Former les préventeurs	• Nb de préventeurs formés
4. Veille	• Nb d'articles recensés

2.3 Parcours de formation d'infirmiers/ères en pratiques renforcées sur les risques professionnels

L'objectif de cette action est de construire et déployer un parcours de formation pour des infirmiers en pratiques renforcées permettant l'acquisition d'un niveau de compétence pour une délégation renforcée. Cette formation doit approfondir le paragraphe 2 de la formation IDEST (Infirmier(ère) en service de prévention et de santé au travail) : « 2° La connaissance des risques et pathologies professionnels, notamment de ceux qui sont spécifiques au monde agricole, et des moyens de les prévenir ».

Son périmètre : prévention primaire des risques professionnels, de l'évaluation à l'analyse et au suivi des situations et des facteurs de risques notamment multifactoriels.

Contexte général

Les services de prévention et santé au travail en région Pays de la Loire subissent pleinement la pénurie de ressources médicales, telle que présentée au CROCT en mai 2022.

Cette situation, au-delà des mesures actives à court terme, les a amenés à réfléchir à des solutions à long terme. Il apparaît qu'un niveau d'expertise supplémentaire au-delà du décret de 2022, permettrait de renforcer utilement les compétences nécessaires pour les adhérents et salariés suivis.

Dans ce contexte, après enquêtes auprès des MDT et des IDEST en 2023 et 2024, un parcours de formation (à finaliser) comprendrait trois volets essentiels :

- Un renforcement de compétences en santé en partenariat avec l'université d'Angers
- Un renforcement de compétences pour l'évaluation des risques professionnels
- Un stage de mise en pratiques des compétences acquises dans un SPSTI avec un tutorat organisé par un médecin du travail

Le périmètre de ce projet concerne le deuxième volet du parcours de formation.

La compétence de la Carsat en termes d'ingénierie de formation et d'identification des risques professionnels constitue une opportunité à un tel projet en lien avec le besoin des SPSTI.

S'agissant du volet relatif à l'évaluation des risques professionnels :

- Préparer le parcours de formation avec mise en place d'un prérequis (à définir). Cette « évaluation » a pour but de s'assurer que les infirmiers ont le niveau de base requis (décret 2022 et expérience ou capacité individuelle).
- Déterminer le contenu de la formation généraliste à la prévention des risques entre les SPSTI et la CARSAT et un approfondissement des risques multifactoriels (sous l'angle des maladies professionnelles notamment) et cumulatifs dans le temps les plus fréquents : Risques chimiques, TMS, RPS.

Éléments d'appréciation

La compétence de la Carsat en termes d'ingénierie de formation et d'identification des risques professionnels constitue une opportunité à un tel projet. Parallèlement, le besoin de formation des IDEST dans un contexte de pénurie médicale est un besoin identifié par les SPSTI. Pour la Dreets, il s'agit également de créer les conditions favorables au suivi des adhérents et des salariés suivis dans des conditions maîtrisées et renforcées, dans un contexte de pénurie médicale durable.

Descriptif général de l'action :

- Préparation du parcours de formation avec mise en place d'un prérequis.
Cette « évaluation » a pour but de s'assurer que les infirmiers ont le niveau de base requis. Evaluation par la Carsat (2025). Si l'infirmier/ère n'a pas le niveau suffisant, un retour lui sera fait pour qu'il puisse compléter les points qui ressortent de son évaluation individuelle. Ce complément est de la responsabilité de chaque SPSTI.
- Parcours de formation constitué de 2 modules :
 - Une formation généraliste à la prévention des risques :
 - Ensemble de modules complémentaires à la formation de base IDEST, réglementaire, pour atteindre les compétences EVRP-SDC-Analyse AT. Formation d'une durée de 5 jours au maximum (selon programme établi par la Carsat) et réalisée par un organisme de formation habilité EVRP-SDC et référencé Analyse AT par la Carsat PDL (formation payante).
 - Un approfondissement des risques multifactoriels et cumulatifs dans le temps les plus fréquents : Risques chimiques, TMS, RPS. Formation d'1 journée pour chaque thématique, organisée et prise en charge par la Carsat (sauf les repas).

Pilotes :

- **SPSTI** : pilotage SSTRN, SMIA, PSTVL. Nicolas BODET pour le pilotage interne SMIE
- **Dreets** : Dr Véronique MENNETRIER
- **Carsat** : Cathy BERNATETS, ingénieur conseil

Actions	Responsable	Délai prévisionnel
1. Rencontrer les animateurs (SPSTI, DREETS, CARSAT, Université)		
Définir les modalités de travail et l'agenda et le plan d'actions (y compris les indicateurs associés) du groupe projet afin de répondre aux objectifs définis ci-dessus.	Pilotes	Fin 2025
2. Préciser la place du projet dans le parcours global IPR au niveau régional		
Définition précise du contenu de la formation et planification en corrélation avec les autres volets du parcours de formation et l'articulation avec les SPSTI volontaires en région	Pilotes SMIE, DREETS, CARSAT pour information	2026-S1
3. Organiser la formation, la planifier et l'ajuster		
Organisation d'une première session de formation	SMIE avec coordination pilotes	2026-S2
Ajustement post évaluation premier cycle (y compris évaluation des participants)	SMIE avec coordination pilotes	2027-S1
Planification d'une session annuelle en 2028-puis 2029 et évaluation	SMIE avec coordination pilotes	2029-S2
4. Evaluer le partenariat		
Déterminer si les objectifs définis ont été atteints.	Pilotes avec l'ensemble des services impliqués	2029

Indicateurs

Objectif	Indicateur
Evaluer	• Nb de personnes formées • Enquête de satisfaction des formés

3- Engagement des parties

3.1 Engagement du Service Prévention et de Santé au Travail

1. Développement de partenariats

- Renforcer l'appui aux entreprises, en particulier les TPE/PME, en accompagnant leurs démarches de prévention à travers des coopérations renforcées et des initiatives communes.
- Déployer des approches ciblées par secteur d'activité, en mutualisant outils, méthodes et ressources avec les branches professionnelles pertinentes.
- Mettre en œuvre le projet régional de santé au travail, en coordination avec les acteurs institutionnels et professionnels du territoire.
- Exploiter les données disponibles et les ressources des partenaires pour enrichir l'appui aux entreprises en matière de prévention des risques.

2. Échange d'information

- Structurer la circulation des données statistiques et des ressources documentaires, en facilitant l'accès aux informations issues des partenaires et en les intégrant dans une dynamique d'amélioration continue.
- Améliorer la qualité de la prévention, individuelle et collective, par un meilleur partage des connaissances, bonnes pratiques et retours d'expérience entre professionnels.

3. Communication

- Diffuser activement les supports d'information et documents produits par les partenaires, afin de renforcer la sensibilisation aux risques professionnels et promouvoir la culture de prévention.
- Former les équipes à la prévention des risques émergents, comme l'exposition au radon, en s'appuyant sur des supports pédagogiques partagés.

4. Détection précoce

- Renforcer les actions de prévention primaire pour mieux anticiper les situations à risque de désinsertion professionnelle.
- Poursuivre et intensifier les démarches de maintien en emploi, en détectant plus tôt les signes de fragilité des salariés.
- Développer les compétences des infirmier·ère·s de santé au travail, en réponse à la baisse de la démographie médicale, pour assurer un repérage plus précoce et un suivi renforcé.

3.2 Engagement de la Carsat

- Apport de données statistiques de sinistralité des secteurs d'activités relevant du régime général ;
- Appui documentaire et diffusion de documentation du réseau des Carsat et de l'INRS relatives aux thématiques du présent CPOM ;
- Assistance technique pour la mise en œuvre d'actions nécessitant une expertise élevée dans l'évaluation des risques et la prévention, dans les limites de nos capacités d'intervention ;
- Appui technique aux intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail ;
- Organisation de réunions d'information ;
- Aides financières aux entreprises pour accompagner certaines actions prévues au présent CPOM, dans le respect du cadre réglementaire, et dans la limite des crédits disponibles.

3.3 Engagement de la Dreets

- Appui de la cellule pluridisciplinaire santé travail du pôle travail (ingénieurs de prévention, médecin inspecteur du travail, dans la limite de leurs disponibilités) ;
- Mise à disposition de données statistiques (SUMER, réseau EVREST, MCP, ...) ;
- Participation à l'animation et au pilotage des échanges entre SPSTI, Carsat, Dreets ;
- Publication et diffusion de ressources documentaires (plaquettes, guides, fiches ...) ;
- Organisation de sessions de formation et d'information, colloques, séminaires sur des thèmes retenus par un ou plusieurs SPSTI ;
- Diffusion des bonnes pratiques.

4- Modalités de suivi et d'évaluation

Le suivi de la mise en œuvre du CPOM fera l'objet d'un bilan final.

Chaque année, un bilan sera également réalisé afin de permettre d'identifier les difficultés éventuelles et de modifier si besoin les modalités d'actions et de fonctionnement.

En parallèle, les pilotes des 3 structures signataires pourront organiser, si besoin, des rencontres dans le cadre du déploiement des actions.

5- Clause de confidentialité

Les parties s'engagent à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

6- Durée

En application des dispositions de l'article D4622-47 du code du travail, il est convenu que le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens est conclu pour une durée de quatre ans qui court à compter de la date de sa signature par l'ensemble des parties.

Signature des parties

Fait en 3 exemplaires, le 30 septembre 2025



Guillaume MONSALLIER
Président



Jérôme GIUDICELLI
Directeur régional



Christelle POISNEUF
Directrice