

SIM'UP : LA PRÉVENTION EN ACTION !

Service Interprofessionnel de Prévention et de Santé au Travail
Lille Métropole Nord - Vallée de la Lys

PROJET DE SERVICE 2023-2028



Unité de prévention
Halluin (Siège)
22, rue de Lille
59250 HALLUIN
B.P. 40018—59431
HALLUIN Cedex
Tel : 03 20 94 12 54

Unité de prévention de
de Wervicq-Sud
58, Avenue de la victoire
59117 WERVICQ-SUD
Tel : 03 28 38 67 60



SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS



Cible : Salariés Suivis

Référent : CMT

OBJECTIF GÉNÉRAL



Dans le cadre de la nouvelle réglementation (loi 2 août 2021), améliorer la qualité de service en faisant évoluer les méthodes de suivi des adhérents et de leurs salariés ; notamment en collectant et en mettant à disposition des données plus complètes de suivi administratif et de l'état de suivi de santé.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Favoriser la création et la mise à disposition de données de suivi, accessibles, fiables et exploitables via le nouveau logiciel métier PADOA (opérationnel depuis juin 2022)
- Assurer un suivi médical adapté tout au long de l'activité du salarié via l'identification PADOA.
- Répondre au souhait des adhérents en termes suivi médical de leurs salariés (espace salarié) et de suivi administratif (espace adhérent).
- Valoriser le nouveau parcours de visite PADOA au sein du service dont découle le suivi de santé et le parcours prévention du salarié.
- Optimiser le temps médical en favorisant la contribution des IDEST à la réalisation des visites de pré-reprise et reprise, notamment dans le cadre de la maternité.

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



Cette action est mise en place dans l'objectif d'apporter le meilleur suivi aux adhérents et leurs salariés, que ce soit sur le plan de l'état de suivi de santé ou sur le plan administratif (suivi des visites, facturation, ...).

Pour ce faire, le SIMUP s'est doté d'un nouveau logiciel métier (PADOA), opérationnel depuis juin 2022, et élargit progressivement les missions déléguées par le médecin du travail aux IDEST. Le logiciel a d'ores et déjà impacté très positivement l'organisation du parcours salarié et favorise plus de disponibilités au temps médical. Ainsi, l'outil permet une identification des besoins en suivi médical individuel (VIP, SIR, SIA..) si le salarié y est soumis ou à la demande du médecin, du salarié ou de l'employeur. A noter que les visites post-exposition, visites de mi-carrière, avant le départ à la retraite ou les visites de fin de carrière sont également identifiées dans l'outil.

Au-delà de l'organisation du parcours de visite, ce sont toutes les actions de prévention qui vont bénéficier des fonctionnalités de l'outil ; en effet, les actions de prévention pourront être ciblées et les rapports d'action (type métrologies) intégrés dans le dossier de suivi ; ainsi des indicateurs pertinents permettront d'optimiser le suivi médical des salariés ; des ressources documentaires (livrets, vidéos, conseils,...) seront mises à disposition du salarié dans son espace de suivi.

Enfin, le rôle des IDEST continue de s'élargir progressivement via la délégation de la réalisation des visites de pré-reprises et reprises dans le cadre de la maternité ; l'évolution de leurs missions va permettre de libérer du temps médical et de monter en compétences.

INDICATEURS



- Nombre de visites réalisées dans le cadre du suivi de santé des salariés
 - par type (embauche, périodique, reprise,...)
 - par professionnel de santé (médecins, Infirmière,...)
- Taux d'absentéisme
- Taux de retard de visite
- ...



Cible : Adhérents et salariés

Référent : CMT

OBJECTIF GÉNÉRAL



Accompagner les adhérents dans l'évaluation des risques professionnels, en consolidant ces évaluations à l'échelle du territoire.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Contribuer à l'amélioration du diagnostic territorial afin de proposer des actions de prévention très ciblées, en optimisant l'utilisation de PADOA en interne et en collaboration avec d'autres services utilisateurs.
- Accompagner les adhérents dans l'évaluation de leurs risques professionnels via les demandes d'accompagnement dans la rédaction et la finalisation du DUERP et listes d'actions préconisées.
- Optimiser la réalisation des fiches entreprises via PADOA en modifiant le process existant, à minima tous les 4 ans, base potentielle à la réalisation du Document Unique dans le même temps.
- Etoffer l'équipe prévention via le recrutement de profils préventeurs.
- Confirmer la réalisation d'une AMT tous les 4 ans et par adhérent (hors FE).

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



L'action d'accompagnement à l'évaluation des risques au sein des entreprises, véritable état des lieux de l'existant, est un des éléments clés permettant d'être pro-actif dans l'accompagnement en prévention. Cet état des lieux vient tout naturellement nourrir le diagnostic territorial, en produisant des données fiables, récurrentes et exploitables.

A ce jour, la valorisation des données et indicateurs produits restent un axe de progression pour nombre de SPST.

Le SIMUP, via l'évolution de ses process d'intervention en entreprise et la puissance de son nouveau logiciel, a pour ambition de consolider ces données et de produire des indicateurs utiles à la progression de la culture de prévention.

La fiche d'entreprise peut constituer une base à la réalisation du Document unique permettant une évaluation globale et les préconisations associées. Les deux documents étant fortement liés, le service envisage de modifier son process de réalisation afin de créer une synergie lors de la visite en entreprise. La proposition de formation à l'utilisation d'outils de type Seirich et OIRA est envisagée.

Par ailleurs, l'ensemble de ces évolutions permettront d'être plus présents pour les entreprises et de servir l'ambition de confirmer une AMT par adhérent tous les 4 ans. La fiche d'entreprise ne constituant pas une AMT au sens attendu.

INDICATEURS



- Réalisation des FE à échéance de périodicité de 4 ans.
- Nombre et type d'actions découlant de la réalisation de la FE.
- Nombre d'accompagnement DUERP / Liste d'actions de prévention préconisées.
- Nombre et type d'actions de prévention par adhérent (Etudes de poste, métrologies, risque chimique, TMS, autre...)
- Taux d'écarts du nombre d'AMT par adhérent sur une périodicité de 4 ans.
- Nombre de participations au CSE



Cible : Salariés confrontés du fait de l'altération de leur santé

Référent : cellule CPDP

OBJECTIF GÉNÉRAL



Développer les actions en faveur du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle, en adaptant la cellule actuelle au regard de la nouvelle réglementation.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Développer les missions via l'adaptation de la cellule actuelle à la nouvelle réglementation.
- Développer la communication autour de l'accompagnement social des salariés et notamment les possibilités de formation, de bilan de compétences, l'essai encadré, la déclaration RQTH ou encore sur les questions d'arrêt de travail et le rendez-vous de liaison.
- Développer les accompagnements au travers d'analyse de la situation du salarié en lien avec le pôle prévention (études de poste, propositions d'aménagement, métrologie, TMS, RPS...).
- S'assurer de la bonne réalisation de toutes les visites de mi-carrière.
- Développer les actions de prévention dans le cadre des maladies chroniques évolutives et impacts au travail afin de prévenir la désinsertion professionnelle.

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



Cette action a pour ambition d'atteindre un nouveau palier de développement des actions en faveur du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Au regard de la nouvelle réglementation, la cellule actuelle, nécessite des adaptations, que ce soit en termes d'organisation et de développement des missions.

De nouveaux outils et process seront mis en place afin de toucher davantage de salariés concernés. Une des actions sera d'orienter systématiquement tout salarié repéré par le médecin du travail, vers la cellule de PDP à l'issue de toute opportunité d'alerte et signalement précoce qu'elle qu'en soit l'origine ; l'objectif sera d'avoir un taux de transformation le plus élevé possible.

Le module de MEE de PADOA permettra un suivi des actions dont bénéficie le salarié, complétant ainsi son parcours MEE. La mise en place de cette démarche est rendue possible par l'utilisation de l'IRDP, 1ère étape du socle MEE ; des actions de sensibilisation collectives et un accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail seront ainsi réalisées en lien avec la mission PDP.

La question des maladies chroniques évolutives (MCE) est un axe important de sensibilisation des entreprises afin de préserver leurs talents concernés. En 2025, un actif sur quatre sera concerné par une MCE ; l'impact en matière de maintien en emploi est donc important, a fortiori, avec l'allongement des carrières.

INDICATEURS



- Taux de visites mi-carrière réalisées.
- Rencontre annuelle avec les acteurs du maintien en emploi (CAP emploi, CARSAT, AGEFIPH...etc...) avec la CPDP.
- Nombre et type d'actions de prévention réalisées en lien avec la mission PDP.
- Nombre et type d'actions de communication.
- Nombre de salariés accompagnés dans une démarche RQTH
- Nombre de salariés orientés vers un bilan de compétence

PREVENTION DES TMS

Cible : Salariés exposés

Référent : A.CALLIGARO

OBJECTIF GÉNÉRAL



Renforcer la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques dans les secteurs prioritaires ciblées dans le cadre du PRST 4 ou de TMS Pro.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Contribuer à la prévention des TMS, première maladie professionnelle, en participant à l'action nationale CARSAT TMS Pro
- Accompagner des entreprises volontaires de 3 secteurs cibles : industrie agroalimentaire, services à la personne, logistique
- Développer dans les entreprises des interventions en prévention primaire collective à partir de démarches validées et appropriées

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



Au vue de l'accroissement des « Troubles Musculosquelettiques » en France, l'accompagnement des entreprises dans la prévention primaire est la priorité du service.

Angéline CALLIGARO, ergonome au sein du SIM'UP, est référente auprès de la CARSAT et au sein du COTECH TMS dans le cadre du PRST 4.

Le SIMUP continue sa collaboration avec la CARSAT, dans le cadre du programme TMS pro, en proposant notre accompagnement

- dans l'analyse des situations de travail
- l'élaboration de diagnostic TMS
- la proposition d'améliorations

Dans le cadre du PRST4, les actions seront à mettre en application selon l'orientation définie par le COTECH.

INDICATEURS



- Nombre d'entreprises accompagnées sur la démarche de prévention des TMS
- A définir par le COTECH TMS
- ...

PREVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR



Cible : Adhérents / Salariés du BTP

Référent : C.TINTILIER

OBJECTIF GÉNÉRAL



Améliorer la prévention des chutes de hauteur

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Sensibiliser et accompagner les entreprises BTP concernées
- Amplifier la démarche auprès des TPE et PME du BTP (-50 salariés)
- Développer la culture de prévention auprès des agences d'emplois, des intérimaires et des exploitants agricoles

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



Catherine TINTILIER est la représentante du SIM'UP au sein du COTECH PRST 4 sur la prévention du risque de chute de hauteur.

Ce COTECH est divisé en plusieurs sous-groupes : notre IPRP intervient au sein du groupe de réflexion de sensibilisation dont le but est de créer un ou deux supports qui seront diffusés aux SPST pour servir d'outils de sensibilisation face à ce risque Chutes.

Des formations en montée en compétence sur le sujet sont prévues via les partenaires OPPBTP et CARSAT, ainsi qu'une formation à l'outil de diagnostic " travaux en hauteur"

INDICATEURS



- A définir selon COTECH PRST4
- Nombre d'entreprises accompagnées sur la démarche de prévention

PREVENTION DU RISQUE AMIANTE



Cible : Adhérents / salariés du BTP

Référent : T BLANQUIN

OBJECTIF GÉNÉRAL



Améliorer la prévention du risque découlant de l'exposition des fibres amiantes

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Désigner un nouveau référent au sein de l'équipe pluridisciplinaire
- Faire monter en compétence les acteurs de la prévention pour mieux accompagner les entreprises

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



Dans le cadre du PRST 4, le référent amiante pour le Service est Thomas BLANQUIN.

Dans l'évolution de ces fonctions au sein du SIMUP, un nouveau référent doit être désigné, cela peut se faire par la montée en compétence en interne ou par un recrutement.

Une montée en compétence de ce nouveau référent, par le biais de la formation, doit s'effectuer afin d'accompagner au mieux les entreprises

INDICATEURS



- Formation du référent amiante
- ...

PREVENTION DES RPS

Cible : Adhérents / salariés

Référent :CMT

OBJECTIF GÉNÉRAL



Améliorer la prévention du risque

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Faire monter en compétence les acteurs de la prévention pour mieux accompagner les entreprises et les salariés sur cette problématique

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



Les risques psychosociaux, agression physique ou verbale sur le lieu de travail, harcèlement moral ou sexuel par un supérieur hiérarchique, stress managérial, charges mentales excessives, représentent une problématique de plus en plus préoccupante dans un monde du travail où les fonctions mentales sont de plus en plus sollicitées : la violence au travail est un phénomène en forte progression et ses répercussions sur la santé (en particulier dépressions nerveuses, atteintes somatiques et cardio-vasculaires, addictions) témoignent des pathologies nouvelles qui touchent aujourd'hui de plus en plus les salariés sédentaires. Nous sommes passés de la notion de contrainte physique à la notion de contrainte morale induite par une organisation hiérarchisée et bureaucratisée.

Afin d'accompagner les adhérents et les salariés sur cette problématique, les professionnels de santé (médecin et infirmière santé travail) ainsi que notre ergonome ont exprimé un besoin de montée en compétence.

INDICATEURS



- Formation à destination des Professionnels de santé
- Formation RPS pour notre ergonome
- ...

Cible : Adhérents et Salariés

Réfèrent : IDEST

OBJECTIF GÉNÉRAL



Contribuer à la diffusion de la prévention en Santé Publique et développer des actions spécifiques.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Être relais de communication des actions nationales et associations locales, de type :
 - Octobre rose / Charte INCA
 - Movember, .../...
- Réaliser une action ciblée et orientée vers les femmes travaillant de nuit, susceptibles de développer un cancer du sein.
- Réaliser des actions dédiées au travail en horaires décalés et alimentation
- Réaliser des actions de prévention des addictions en s'appuyant sur le dispositif charte ESPER.
- Inciter la pratique du sport en entreprise, notamment via l'action « Sport Entreprendre », challenge inter-entreprises annuel.
- Être acteur dans la surveillance des vaccinations en lien avec l'activité professionnelle et médicale.

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



Cette action vise à contribuer au développement de l'approche partagée santé travail / santé publique. La sphère professionnelle et la sphère personnelle sont étroitement liées ; La sensibilisation et le relais en milieu professionnel des différentes actions amènent cohérence et efficacité.

L'un des moyens d'atteindre ces objectifs, est de s'appuyer sur les chartes existantes, les outils et méthodes éprouvés, et également sur les associations locales, expertes de ces sujets de santé publique.

Au delà des outils existants, le SIMUP s'engage dans la réalisation d'actions spécifiques de prévention, étendues aux questions du travail en horaires décalés et l'alimentation, à la question du travail de nuit et liens avec le cancer du sein, ou encore une action annuelle concernant la pratique du sport en entreprise.

INDICATEURS



- Nombre et types d'actions relayées en prévention santé publique.
- Nombre de partenaires associés au projet.
- Nombre de personnes touchées par les actions spécifiques.
- Nombre de personnes vaccinées et nombre et type de campagnes de vaccination réalisées.
- ...

EPIDÉMIOLOGIE

Cible : Salariés reçus en visite médicale ou infirmière

Référent : CMT

OBJECTIF GÉNÉRAL



Contribuer aux enquêtes épidémiologiques en santé au travail afin de remplir la mission de surveillance épidémiologique des risques professionnels et mieux cibler les actions de prévention.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Recueillir et fournir des données aux enquêtes :
 - Quinzaine MCP
 - SUMER
 - .../... toute enquête pour laquelle nous pourrions être sollicités en lien avec l'objectif recherché.
- Créer un tableau de bord de suivi du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Intégrer progressivement les enquêtes nationales au sein de PADOA afin de générer des données systématiques.

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



Les médecins du travail s'engagent à signaler toutes les maladies à caractère professionnel (MCP) rencontrées durant des périodes de 2 semaines prédéfinies, baptisés « quinzaines MCP ». Les signalements sont adressés aux médecins inspecteurs du travail (MIRT) de la Région. La fiche de signalement, anonyme, comporte des informations sur la ou les pathologie(s) signalée(s) et les agents d'exposition professionnelle suspectés d'être à l'origine de la pathologie signalée, sur l'emploi et le type de contrat du salarié concerné, et sur le secteur d'activité de l'entreprise ; la date de naissance et le sexe du salarié sont également enregistrés.

Un tableau de bord de tous les salariés ayant bénéficié d'une visite médicale est transmis, soit avec la méthode avant PADOA, soit progressivement avec les adaptations de l'outil qui pourrait intégrer les différentes enquêtes.

De la même façon, les données correspondantes à l'information de l'enquête SUMER seront communiquées.

La cellule maintien en emploi développera une enquête afin de mieux connaître le profil des personnes concernées et de rendre visible et lisible l'efficacité de l'accompagnement.

L'ambition recherchée est l'intégration de l'ensemble des enquêtes au sein de PADOA.

INDICATEURS



- Nombre de professionnels de santé participants
- Nombre de salariés impactés par les enquêtes

Cible : Adhérent

Référent :CMT

OBJECTIF GÉNÉRAL



Communiquer sur les missions du SIMUP

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES



- Présenter les actions du Service de santé (fonctionnement, missions, acteurs,...)
- Maintenir le lien privilégié des employeurs et des salariés pour la préservation de la santé au travail.
- Mettre à jour les outils de communication (mallette d'accueil , site internet)

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DE L'ACTION



L'employeur doit obligatoirement adhérer à un service de santé au travail » et cela pour toute entreprise, dès le premier salarié (article D.4622-14 du Code du Travail).
Cependant, il est à déplorer leur méconnaissance quand au rôle, fonctionnement et missions d'un service de santé en général ainsi que les actions proposées.

Pour cela toute nouvelle entreprise s'installant sur le secteur de compétence du SIMUP se verra offrir une mallette d'accueil, dans les 6 mois suivant son adhésion.
Cet accueil nouvel adhérent , aujourd'hui réalisé par les AST, peut par la suite se voir confié aux Assistantes médicales dans le cadre de leur évolution de compétences.

Le SIMUP dispose d'un site web qui, suite aux évolutions constantes de la réglementation, doit être mis à jour afin de mieux présenter

- son offre socle
- le Service et ses équipes
- ses missions et territoires de compétences

INDICATEURS



- Nombre d'accueils Nouvel Adhérent effectués
- Mise à jour des outils
- ..



AVENANT AU PROJET DE SERVICE

Objet : Intégration de l'équité de traitement dans le projet de service conformément à la loi du 2 août 2021

1. Contexte et justification

La loi du 2 août 2021 impose aux SPSTI de garantir une équité de traitement entre tous les adhérents, indépendamment de leur expression d'une demande formelle.

Pour l'ensemble de ses actions, le SPSTI doit traiter équitablement les entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille, et prendre en compte les ressources internes de ces entreprises en matière de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, dans le cadre défini par le projet de service.

2. Principe directeur

L'équité de traitement entre les adhérents doit être guidé par la distinction entre la demande et le besoin. En effet, les entreprises suffisamment structurées et/ou de taille importante sont naturellement plus enclines à solliciter nos services. Au contraire, les entreprises de taille plus modestes ayant une approche de prévention dans des priorités secondaires, font moins de demandes auprès du SPSTI alors que les besoins existent.

Cette précaution concerne nos trois missions :

- La prévention des risques professionnels,
- Le suivi individuel de l'état de santé,
- La prévention de la Désinsertion Professionnelle et le Maintien En Emploi.

3. Domaines d'application

a. Prévention des risques professionnels

Les demandes d'Action en Milieu de Travail (AMT) sont établies par les Professionnels de Santé en fonction des besoins qu'ils constatent tant par l'intermédiaire du suivi individuel que des visites en entreprise ou des démarches émanant des entreprises.

A ce stade, le médecin estime la pertinence et la faisabilité des demandes d'action en milieu de travail. Nos ressources étant par définition limitées, des priorités d'action doivent être établies par le Service de Santé au Travail. **Mode opératoire « priorité des actions de prévention »**



Il conviendra aux équipes médicales et pluridisciplinaires en collaboration avec le responsable opérationnel de veiller à ce que toutes les entreprises (quelles que soient leurs tailles) soient bénéficiaires, au moins tous les 4 ans d'une Action en Prévention Primaire.

Concernant l'égalité de traitement, toutes les entreprises adhérentes bénéficient d'un Médecin du Travail référent, d'une infirmière en santé au travail, un ergonome et un conseiller/technicien en santé au travail. Chaque entreprise a également accès aux fonctions transverses (psychologue, ergonome, assistante sociale,) ainsi qu'à la cellule PDP.

Chaque entreprise adhérente a un espace digitalisé et personnalisé.

Les demandes des entreprises adhérentes qui impliqueraient un engagement disproportionné au regard des ressources du SPSTI sont à l'appréciation du médecin du travail et de la direction.

b. Suivi individuel de l'état de santé

Les Assistantes Médicales jouent un rôle majeur sur l'égalité de traitement des visites médicales quelle que soit la taille de l'entreprise. Le positionnement des visites dans l'agenda des professionnels de Santé est réalisé par les seules Assistantes Médicales.

Le positionnement de ces visites doit faire l'objet d'un traitement équitable et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Une Priorisation des visites est établie selon un mode opératoire « **priorité de visites** »

Les entreprises ne faisant pas systématiquement la demande de visite périodique, l'Assistante Médicale doit suivre les visites en fonction des délais réglementaires. Le respect de cette procédure est la garantie que les travailleurs sont convoqués conformément aux souhaits du Médecin du Travail et que des travailleurs sont vus régulièrement conformément à la réglementation en vigueur.

c. Prévention de la désinsertion professionnelle

Les demandes d'accompagnement émanent du médecin du travail à la suite d'une visite médicale, d'une visite infirmière, d'une demande de salariés ou d'entreprise adhérente / employeur.

Dans le cas d'un accroissement de la charge, il conviendra d'ajuster les priorités après concertation entre les médecins référents de la cellule Maintien en emploi.

La cellule PDP est plus concernée par l'objectif de maintien en emploi que par l'égalité de traitement quelle que soit la taille de l'entreprise.

4. Organisation opérationnelle

- Le respect de l'offre socle de service est un calibrage en nombre de jours annuels par entreprise des actions en prévention primaire menées auprès des entreprises et salariés (hors étude individuelle et PDP).



- La priorisation des Actions en Prévention Primaires et des visites selon une grille de critères,
- Le repérage annuel des entreprises n'ayant bénéficié d'aucune intervention dans les délais réglementaires,
- Le suivi d'un indicateur d'équité : % d'entreprises ayant bénéficié d'au moins une action en 4 ans,

5. Ressources humaines et leviers d'engagement

Afin de mobiliser les équipes dans la mise en œuvre de cette équité de traitement, le SIM'UP a mis en place des objectifs collectifs et des objectifs individuels liés à l'équité. Ces objectifs sont repris dans le document « **Objectif opérationnel du SIM'UP** ».

6. Communication et transparence

- Présentation annuelle à la CMT et au Conseil d'Administration des résultats d'équité.

7. Conclusion

Par cet avenant, le SIM'UP s'engage à rendre visible, mesurable et opérationnelle l'exigence d'équité. Il s'agit d'un levier de transformation pour garantir que tous les employeurs et salariés du territoire bénéficient d'une approche juste, adaptée et cohérente.

Patrick VANDAMME
Président du
Conseil d'Administration

Antonio REBELO
Président de la
Commission de Contrôle

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Antonio REBELO.