

# > Rapport d'activité 2018

## de l'équipe pluridisciplinaire





Page 4

## Le mot du Directeur



Page 5

## Organisation & fonctionnement

- Les équipes de l'ASTE
- Agréments 2018-2022
- Administration du service
- Engagement national et régional de l'ASTE
- Les adhérents de l'ASTE



Page 25

## 4 missions au service d'une stratégie globale de prévention

- Les actions en entreprise et repérage des risques
- Le suivi de l'état de santé des salariés
- Conseils et prévention
- Traçabilité en santé, veille sanitaire et développement numérique



Page 73

## Bilan 2018 CPOM

# Sommaire



## Une année 2018 qui finalise une décennie de transformations ou pas...

2018 a été la première année de plein exercice, concernant l'application de la « Loi de la modernisation de la santé au travail » applicable en 2017, et son cortège de nouveautés pour améliorer le fonctionnement de la santé au travail.

Critiquées à leurs lancements, ces nouveautés ont pourtant donné de l'air à notre service pour exercer de la meilleure manière qui soit, c'est-à-dire avec les moyens dont nous disposons, notre mission de préservation de la santé au travail des salariés.

Tout cela nous a pourtant contraint à remettre en marche le train du changement, à mettre en œuvre les nouvelles dispositions, et à revoir encore notre organisation, nos procédures, nos protocoles pour devenir plus efficaces. Comme une énième étape dans un plan décennal commencé en 2011 et qui ne disait pas son nom.

Il en est ainsi de l'officialisation de la visite d'embauche qui n'est plus réalisée par le seul médecin du travail, mais remplacée par une visite d'information et de prévention initiale pour les salariés les moins exposés aux risques professionnels. Il en est ainsi, également, de l'allongement de la durée pour le suivi périodique des salariés à un maximum de cinq ans. De fait, l'accroissement des consultations est significatif cette année. Cela permet à notre service de santé de répondre à toutes les demandes de consultations, mettant ainsi un terme à ces années de « formalité impossible » longtemps soulevée par la profession.

2018 fut également l'année de nos renouvellements d'agrèments. L'ASTE a poursuivi sa transformation pour une organisation qui connaît les codes d'un travail moderne et d'une efficacité améliorée.

C'est l'objet de notre projet de service 2018-2022, qui expose pour la période nos ambitions et nos axes de développement pour améliorer notre réponse aux besoins des adhérents, de leurs salariés et aux attentes de nos collaborateurs.

On notera également dans ce rapport l'évolution de notre outil « Portail Adhérent » avec les demandes de visites « en ligne » ainsi que les ateliers de prévention pour des actions collectives en fortes demandes.

Dans la présente synthèse du service, vous trouverez notre activité de l'année 2018 présentée autour des quatre grandes missions d'un service interentreprises de santé au travail.

**Le Directeur général**  
Olivier VAN HAUWAERT



# Organisation & fonctionnement



## Les équipes de l'ASTE

Au 31 décembre 2018, l'ASTE comptait **88 personnes** pour **80,8 ETP** dont l'âge moyen était de 46 ans.



En 2012, l'âge moyen des médecins est de

**59 ans**



En 2017, l'âge moyen des médecins est de

**53 ans**



En 2018, l'âge moyen des médecins est de

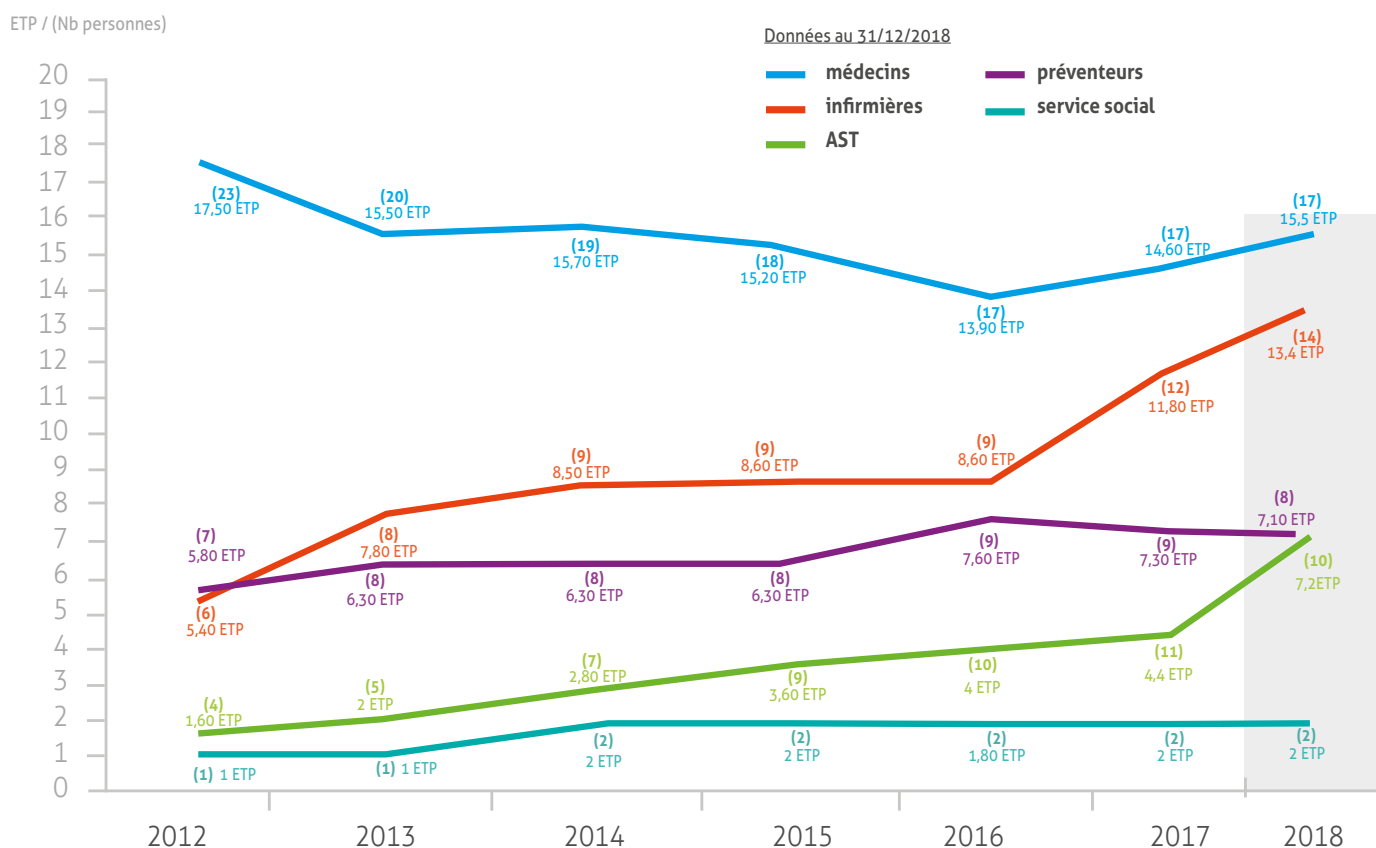
**52 ans**

## Répartition du personnel par groupe de métiers

	31/12/2018	31/12/2017		ETP 31/12/2018	ETP 31/12/2017
Fonction support	13	13	Fonction support	12,4	12,4
Assistante sociale	1	1	Assistante sociale	1	1
Assistante service social	1	1	Assistante service social	1	1
Assistante Santé Travail	10	11	Assistante Santé Travail	7,2	4,4
Intervenants prévention en santé au travail	8	9	Intervenants prévention en santé au travail *	7,1	7,3
Secrétaires médicales	24	20	Secrétaires médicales	23,2	22,2
Infirmières de santé au travail	14	12	Infirmières de santé au travail	13,4	11,8
Médecins du travail	17	17	Médecins du travail	15,5	14,6
Dont 2 collaborateurs médecins + 2 PAE		dont 3 collaborateurs médecins	<b>Total ETP</b>	<b>80,8</b>	<b>74,7</b>
<b>Nb de personnes</b>	<b>88</b>	<b>84</b>			

\* Temps de métrologie en moins par transfert de compétences de la métrologue pour des missions d'ergonomie.

## Évolution de l'équipe pluridisciplinaire



### Réunions des équipes

- Réunions des équipes pluridisciplinaires pour les échanges de pratiques : 5 réunions en 2018 pilotées par le médecin coordinateur.
- Réunions internes régulières dans chaque centre afin d'harmoniser le travail en équipe.

## Recrutements et formations en 2018

### Le recrutement et les formations des infirmières en santé travail

L'ASTE a toujours privilégié le recrutement d'infirmières expérimentées sur le plan clinique, diplômées d'Etat. Depuis 2016, elles suivent des formations qualifiantes ou diplômantes :

- Cycle d'infirmière en santé travail de l'AFOMETRA (150 heures)
- DIUST d'infirmière en santé travail à Paris (selon places disponibles)

En 2018, le service a recruté 3 infirmières (2,80 ETP).

### Le recrutement et les formations des médecins du travail/collaborateurs médecins/PAE

2 médecins du travail (2 ETP) ont rejoint en 2018 les équipes pluridisciplinaires de l'ASTE. L'ASTE forme également 2 collaborateurs médecins (1,8 ETP) au DIU de la pratique médicale en santé au travail et 1 PAE (Procédure d'Autorisation d'Exercice) qui suit le parcours de la formation à un accompagnement culturel à la mission de médecin du travail.

### Le recrutement des secrétaires médicales

En 2018, 7 secrétaires médicales ont rejoint les centres de Mennecy, St-Michel, Etampes et Les Ulis. Ces besoins en recrutement se justifient par le passage à temps plein de l'activité de nos AST (Assistants Santé Travail) au cours de l'année et la création du poste de coordinatrice dans les centres.

## ZOOM sur les postes d'AST

Suite à la réforme de la modernisation de la santé au travail, l'ASTE a pris conscience du besoin fondamental de leur activité et de l'accompagnement renforcé qu'elles pouvaient assurer auprès des employeurs. Aussi, le service a choisi de missionner ces personnels à des postes à plein temps.

*Voir leur activité en page 29-31*

## ZOOM sur le plan de formation 2018

**Les formations annuelles des collaborateurs de l'ASTE sont attribuées prioritairement par rapport aux orientations stratégiques de l'ASTE (Projet de service) et en fonction des demandes individuelles.**

- les infirmières embauchées sont formées en santé travail (150 h) avec AFOMETRA ou au DIUST selon les places disponibles
- les collaborateurs médecins suivent le DIU
- des formations en lien avec nos objectifs ont été dispensées (conduites addictives...)
- des formations concernaient le logiciel métier MEDTRA
- des formations portaient sur la nouvelle législation (médecins du travail, infirmières, secrétaires)
- toutes les AST ont bénéficié d'une formation AFOMETRA
- les préventeurs ont bénéficié de formations de prévention des risques par métier

## La communication interne

**La communication interne est l'un des objectifs prioritaires du projet de service 2018-2022.**

Face au recrutement de nombreux collaborateurs, au développement de l'équipe pluridisciplinaire et aux défis à relever dans un secteur en pleine évolution, de nouveaux outils ont été élaborés en interne pour permettre une meilleure circulation de l'information :

- Création d'une newsletter interne, systématiquement utilisée pour annoncer l'arrivée de nouveaux collaborateurs, diffuser une offre d'emploi ou encore une note importante, etc.
- Création de divers formulaires interactifs pour faciliter les demandes des collaborateurs (réservation de salles, demande d'intervention...) et leur suivi.
- Formalisation d'une charte graphique officielle diffusée à l'ensemble du personnel.

Le service communication a également formé l'ensemble des secrétaires médicales aux fonctionnalités de l'espace adhérent afin que ces interlocutrices privilégiées puissent répondre aux questions des employeurs.

Enfin, un séminaire d'une journée en juin 2018 a réuni l'ensemble des collaborateurs au musée volant Salis. La construction d'événementiels qui véhiculent les messages stratégiques de la direction et suscitent la cohésion d'équipe fait partie des pistes de réflexion à développer abordées dans le projet de service 2018-2022.

Séminaire interne du 22 juin 2018.







## Agréments 2018-2022

Le 2 octobre 2018, l'ASTE obtient auprès de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) le renouvellement de ses agréments pour une durée de 5 ans (de 2018 à 2022).

### Les compétences et agréments retenus par le pôle santé travail pour le service sont multiples :

- Compétence interprofessionnelle d'activité de santé au travail
- Compétence géographique pour **l'intégralité du département de l'Essonne** (Voir les 9 centres médicaux de l'ASTE)
- Agrément du secteur médical chargé de la surveillance médicale des travailleurs temporaires, intérimaires
- Agrément pour la surveillance médicale des salariés des entreprises adhérentes appelées à intervenir sur des entreprises comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base (INB)

Ces agréments obtenus sont le fruit de l'élaboration au premier semestre 2018 de dossiers administratifs de renouvellement de demandes d'agréments accompagnés d'un projet de service. Ce dernier a été réalisé avec le concours des membres de la **CMT (Commission médico-technique)** de l'ASTE, du personnel qui s'est mobilisé sur le projet et de la direction.

### Le projet de service de l'ASTE décline notamment 10 actions prioritaires qui seront déployées durant les 5 prochaines années auprès des entreprises adhérentes, conseillées par toutes les équipes internes :

- Organiser et développer l'action en milieu de travail
- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Prévention des conduites addictives
- Promouvoir la qualité de vie au travail et la prévention des RPS
- Évolution et développement de la fiche d'entreprise
- Prévention des CMR
- Prévention dans le secteur de la logistique
- Organiser le suivi individuel des intérimaires
- Développer la communication interne et favoriser les échanges d'information entre les collaborateurs
- Objectif DMST tout numérique



## ZOOM : Agrément des services de santé au travail ?

### Article D 4622-48 du Code du travail

« Chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de cinq ans, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le directeur régional peut autoriser le rattachement, au service de santé au travail qu'il agréé, d'un établissement ou d'une entreprise situé dans le ressort d'une autre région, sous réserve de l'accord du directeur régional géographiquement compétent.

L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou, pour les services de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. »

### Article D 4622-51 du Code du travail

« Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi constate que les conditions de fonctionnement du service de santé ne satisfont pas aux obligations résultant des dispositions du présent titre, il peut, après avis du médecin inspecteur du travail :

**1 - Soit mettre fin à l'agrément accordé et délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelable, sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de santé au travail ; lorsqu'à l'issue de cette période, le service de santé au travail satisfait à ces obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans**

**2 - Soit modifier ou retirer, par une décision motivée, l'agrément délivré.**

Ces mesures ne peuvent intervenir que lorsque le service de santé au travail, invité par lettre recommandée avec avis de réception à se mettre en conformité dans un délai fixé par le directeur régional à six mois au maximum, n'a pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires.

Le président du service de santé au travail informe individuellement les entreprises adhérentes de la modification ou du retrait de l'agrément. »

## Les 9 centres médicaux de l'ASTE sont implantés au cœur de la vie économique du département de l'Essonne

- Mennecey
- Etampes
- St-Michel-sur-Orge
- Corbeil-Essonnes
- Les Ulis
- Evry  
(projet démarré en 2018 d'un nouveau bâtiment de 1200 m<sup>2</sup> implanté dans la zone économique du « Bois Sauvage »)
- Centres annexes :  
Dourdan, Milly-La-Forêt, Breuillet



## La CMT – Commission médico-technique, actrice dans l'élaboration du projet de service 2018-2022

Dès décembre 2017, cette commission s'est fortement impliquée dans l'élaboration du projet de service 2018-2022. En 2018, à l'initiative de la direction, les membres de la CMT ont participé à 5 réunions consacrées spécifiquement à la réflexion de ce projet.

Ce dernier a reçu le 18 mai 2018 l'avis favorable de la commission de contrôle de l'ASTE et l'approbation à l'unanimité de son conseil d'administration.

L'ASTE a mis en place sa commission médico-technique depuis 2005 pour des mandats déterminés : de nouveaux membres ont été élus le 2 mai 2018 et un nouveau règlement intérieur adopté en sa séance du 11 septembre 2018.

### Elle se compose désormais :

#### ÉLU(E)S CATÉGORIE MÉDECIN DU TRAVAIL ET COLLABORATEUR MÉDECIN

3 membres titulaires. Pas de sièges de suppléants.

#### ÉLU(E)S CATÉGORIE INFIRMIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL

2 membres titulaires. Pas de sièges de suppléants.

#### ÉLU(E)S CATÉGORIE Assistante de Service de Santé au Travail

3 membres titulaires. Pas de sièges de suppléants.

#### ÉLU(E)S CATÉGORIE PRÉVENTEUR

2 membres titulaires. 1 membre suppléant.

#### ÉLU(E) CATÉGORIE ASSISTANTE SOCIALE

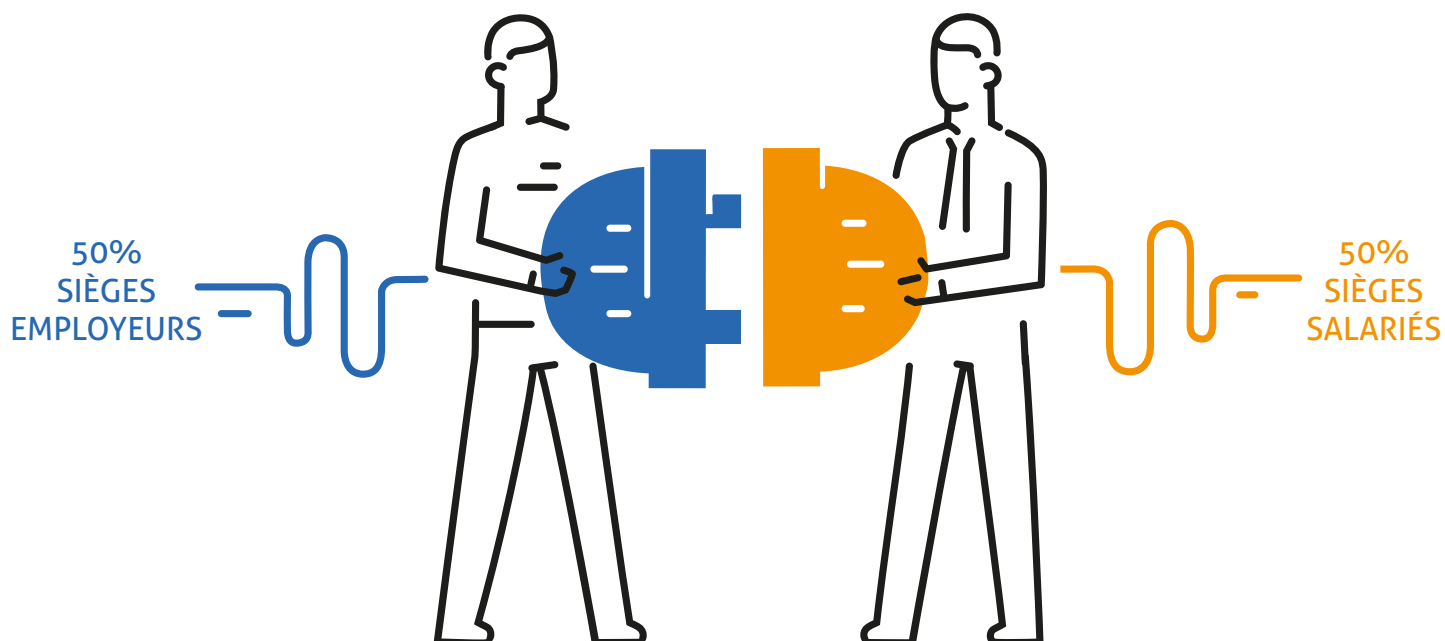
1 membre titulaire. Pas de sièges de suppléants.



## Administration du service

### Un conseil d'administration paritaire à la présidence patronale

L'ASTE est administrée par un conseil d'administration paritaire, composé de **5 membres adhérents** élus par l'Assemblée Générale (tenue en 2018, le 20 juin), et de **5 membres représentant les salariés** des entreprises adhérentes, désignés par les unions syndicales représentatives.





## ZOOM sur le bureau

- M. Bernard BOULEY,  
Président
- M. Gilles BILLAUT,  
Vice-Président
- M. Jérôme LENY,  
Trésorier

## Le bureau

**Le Président** de l'association est désigné parmi les membres adhérents élus et bénéficie d'une voix prépondérante lors de tout vote.

**Le trésorier** de l'association est désigné parmi les représentants « salariés », membres du conseil d'administration. Il ne peut pas cumuler ses fonctions avec celles de Président de la commission de contrôle.

**Le conseil d'administration exerce les pouvoirs les plus étendus pour les opérations se rattachant à l'objet de l'association, et notamment :**

- établit tous les règlements intérieurs pour l'application des statuts de l'association et pour le fonctionnement du Service de Santé au Travail (SST),
- approuve les comptes et le projet de budget annuel, et fixe le montant des droits et cotisations,
- gère les fonds de l'association et décide de leur affectation,
- fixe les tarifs de toute prestation non comprise dans la cotisation.

En 2018, 3 conseils d'administration se sont tenus à l'ASTE dont un consacré au renouvellement des demandes des agréments de l'association.

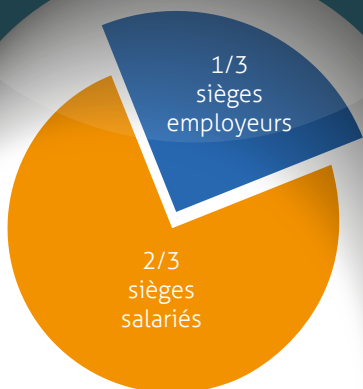
Le Président du conseil d'administration administre le service sous **le contrôle de la commission de contrôle**. La gestion de l'ASTE est confiée à un directeur nommé sur sa proposition par le conseil d'administration. Le Président lui délègue les pouvoirs nécessaires à l'exercice de ses fonctions.





## ZOOM sur la composition de la commission de contrôle

- Mme Isabelle SAUVARD,  
Présidente
- M. Gilles BILLAUT,  
Secrétaire



## Sous la surveillance d'une commission de contrôle

L'organisation et la gestion de l'ASTE sont placées sous la surveillance d'une commission de contrôle régie par un règlement intérieur établi en application des Articles L.4622-12 et D.4622-31 à D.4622-43 du Code du Travail. Il est complété par l'Accord sur la composition de la commission de contrôle de l'ASTE du 4 septembre 2012.

La commission est composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés. Elle comprend 9 membres issus des entreprises adhérentes de l'ASTE.

Son Président est élu parmi les représentants des salariés. La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de Président de la commission de contrôle.

Le secrétaire de la commission est désigné parmi les membres employeurs. Il est en charge de la bonne tenue des actes relatifs aux travaux de la commission : convocations, ordre du jour, procès-verbaux, etc.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le Président du service de santé au travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan interprofessionnel ou professionnel et d'un accord entre le Président du service et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

### La commission est consultée sur l'organisation du service de santé au travail et son fonctionnement notamment sur :

- l'état prévisionnel des recettes et des dépenses, ainsi que l'exécution du budget du Service,
- la modification de la compétence géographique ou professionnelle du service,
- les créations, suppressions ou modifications de secteurs,
- les créations et suppressions d'emploi de médecin du travail, d'intervenant en prévention des risques professionnels ou d'infirmiers,
- les recrutements de médecins du travail à durée déterminée,
- la nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture du contrat à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1 et le transfert d'un médecin du travail,
- le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier.

La commission peut, en outre, être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

En 2018, la commission de contrôle de l'ASTE s'est réunie 4 fois. Elle reçoit la synthèse annuelle de l'activité du service établie par le Directeur, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle elle a été établie (C. trav, art. R 4624-51 du Code du travail).

La commission reçoit également les conclusions de la Commission Médico-Technique du service, laquelle lui présente annuellement l'état de ses réflexions et travaux.



## Engagement national et régional de l'ASTE

Tant au plan national que régional, l'ASTE poursuit en 2018 son engagement dans diverses actions avec ses partenaires, mais également via ses adhésions auprès d'organisations en lien avec son activité.

### Partenaires

#### Le Cap emploi 91



Le Sameth 91 s'appelle désormais Cap emploi 91. L'Agefiph a développé des Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth) dans chaque département,

dont la mission consiste à accompagner l'entreprise et le salarié ou le travailleur indépendant, confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi. Ces services, composés de professionnels spécialisés, interviennent en complémentarité des acteurs de l'entreprise, des services de santé au travail, des services de l'assurance maladie, de la MSA et de tout organisme spécifique de la sécurité sociale.

L'ASTE, engagée depuis 2012 dans la démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, a créé sa cellule de conseil et prévention de maintien en emploi, la CCPME. Afin que le salarié conserve une dynamique d'emploi malgré la maladie, le handicap, il est apparu pertinent de renforcer l'accompagnement en y associant le Sameth 91. **C'est ainsi qu'en janvier 2015, l'ASTE a signé une convention de partenariat reconduite chaque année.**

Ce travail collaboratif a pour but de prévenir le risque d'inaptitude en détectant précocement ce risque, de préparer au mieux le devenir du salarié handicapé, de rechercher les solutions possibles à son maintien dans l'emploi, etc.

Ce partenariat opérationnel, permettant aux conseillers du Sameth de participer aux réunions d'équipe de la CCPME, favorise la prise de décision en toute cohérence, la réactivité en cas de changement dans la situation du salarié accompagné, sans oublier un gain de temps pour l'employeur conseillé.

#### La MDPH



La Maison Départementale des Personnes Handicapées de l'Essonne (MDPHE) est le lieu unique pour

informer, orienter et accompagner les personnes handicapées et leurs proches. Elle associe différents acteurs (Conseil départemental, les services de l'État, les organismes de protection sociale (CAF, Caisse d'Allocations Maladie), des associations représentatives des personnes en situation de handicap). Elle est animée par le Conseil départemental.

Elle s'adresse à l'ensemble des personnes en situation de handicap quels que soient leur âge et leur situation.

Elle est composée d'une équipe pluridisciplinaire de professionnels médico-sociaux (médecins, infirmiers, assistantes sociales, ergothérapeutes, psychologues, etc.) pour évaluer les besoins de la personne sur la base du projet de vie et proposer un plan personnalisé de compensation du handicap intégrant des dimensions tels que le parcours professionnel et l'accessibilité.

**L'assistante sociale de l'ASTE travaille en étroite collaboration avec la MDPH pour accompagner les salariés de nos entreprises adhérentes concernées par le handicap.**

## L'Assurance Maladie

### Cellule PDP de la CPAM 91



Le travail en réseau avec l'Assurance Maladie (grâce au référent PDP CPAM, au référent PDP CRAMIF et au référent PDP du service médical ELSM) permet, au sein de la cellule PDP portée par la CPAM de l'Essonne, de statuer sur les demandes d'action d'évaluation, de formation et de remobilisation d'un salarié pendant son arrêt de travail tout en étant indemnisé par l'Assurance maladie.

### Forum Santé Emploi

Afin de maintenir une dynamique professionnelle pendant l'arrêt de travail, les salariés habitant l'Essonne, en arrêt de plus de 90 jours, sont invités lors du Forum Santé Emploi, à rencontrer selon leur situation, leur besoin, les différents acteurs du département œuvrant pour le maintien en emploi. Unité de lieu, unité de temps, mais multiples recueils d'information pour un gain de temps.

## La Maison de l'emploi de Corbeil-Essonnes / Evry



L'ASTE développe son réseau de partenaires locaux, avec pour objectif de faire découvrir la santé au travail et les bénéfices d'une démarche de prévention au quotidien. La Maison de l'emploi de Corbeil-Essonnes / Evry fait partie de ces acteurs, avec pour objectif de coordonner et fédérer l'action des partenaires locaux en matière de développement économique, d'emploi, de formation et de sécurisation des parcours professionnels.





## Adhésions

### Présanse



L'ASTE fait partie du réseau Présanse, organisme représentatif des Services de Santé au Travail Interentreprises. Cette association travaille notamment à valoriser les actions du réseau interentreprises et propose des analyses destinées à faciliter son insertion effective dans le dispositif de prévention. L'ASTE participe chaque année aux séminaires « journées santé travail ».

### L'ASTIF



Créée en 2016, l'Association loi 1901 « ALLIANCE pour la SANTÉ au TRAVAIL en Île-de-France - ASTIF » vise à promouvoir sur la Région Île-de-France, en pleine indépendance, une réflexion commune concernant les services de santé au travail interentreprises de cette région.

9 services interentreprises de santé au travail ayant un agrément en Île-de-France y ont adhéré (ACMS, AMET, ASTE, CMIE, GIMAC, SEMSI, SIMT, OSTR, IPAL) avec la volonté de partager leur vision de la santé au travail, d'échanger sur les pratiques, de réfléchir communément à des thématiques (action de prévention primaire en entreprise, groupe de travail médecins, modification des règlements intérieurs des adhérents des SIST, échanges sur les politiques de formation des collaborateurs en SIST, échanges des supports de communication pour les salariés / risques professionnels) et de contribuer au PRST3.

### La Base CMR Repérages



Le 9 mars 2012, l'Etat, représenté par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et l'Emploi (DIRECCTE) signait, avec l'ASTE et neuf autres services de santé au travail, la licence d'exploitation de la base de données CMR concédée par la DIRECCTE, permettant ainsi l'utilisation d'une base commune par les médecins du travail et autres préventeurs.

Le projet de la base de données « Repérages CMR » s'inscrit dans le cadre des missions des services de santé au travail, actions engagées en Île-de-France pour lutter contre les cancers professionnels, priorité portée également par le plan régional, national de santé publique, santé environnement et santé au travail ainsi que dans le cadre des CPOM des services de santé au travail.

Les produits chimiques omniprésents sur les lieux de travail touchent de nombreux secteurs d'activités et comme pour tous les agents chimiques dangereux, la présence de

CMR doit être recherchée. Dès lors qu'un de ces produits est utilisé sur un lieu de travail, il doit être supprimé ou substitué, si cela est possible.

La base de données met à disposition un outil sur le repérage des agents CMR et ACD par une recherche simple des produits par « nom commercial » et propose aux entreprises un produit de substitution lorsque le produit contient une substance CMR dans la mesure du possible.

### Le GIE Intérim



L'ASTE est adhérente du GIE Intérim, constitué par trois services interentreprises de santé au travail (SIST). Le GIE est ouvert à l'ensemble des services d'Île-de-France ayant un agrément professionnel délivré par la DIRECCTE Île-de-France pour assurer le suivi des salariés intérimaires. L'implication de tous les services interentreprises et autonomes permet d'alimenter et de faire vivre les BDD (bases de données) Réglementaire et Préventeurs.

La base de données se déclinant en deux parties – BDD Réglementaire et BDD Préventeurs – a pour but :

- de répondre à l'obligation de mettre en place un fichier commun centralisant les fiches d'aptitude des salariés intérimaires (BDD Réglementaire), évitant la redondance des exigences en matière de fiche d'aptitude pour un salarié intérimaire.
- de développer le suivi médical des salariés intérimaires et de prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés (BDD Préventeurs).

Les utilisateurs de la BDD Réglementaire sont les entreprises de travail temporaire. Les inspecteurs et contrôleurs du Travail ont un droit d'accès. Pour ce faire, chaque service s'engage à fournir régulièrement l'ensemble des données structurées selon un format et une périodicité qui sont définis par le GIE afin d'alimenter la BDD Réglementaire.

### L'ANIMT



Cette association nationale fédère tous les internes en médecine du travail des différentes régions et villes françaises. L'ASTE a participé les années précédentes aux « rencontres nationales pédagogiques », qui sont l'occasion d'échanger avec les médecins du travail de demain.

## Évènements 2018

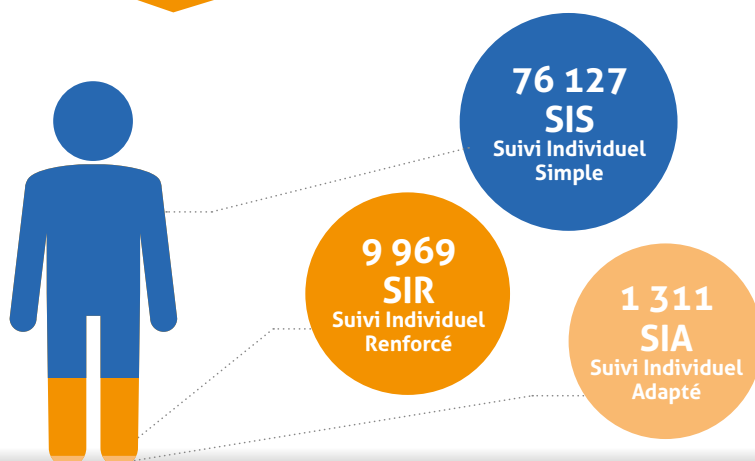
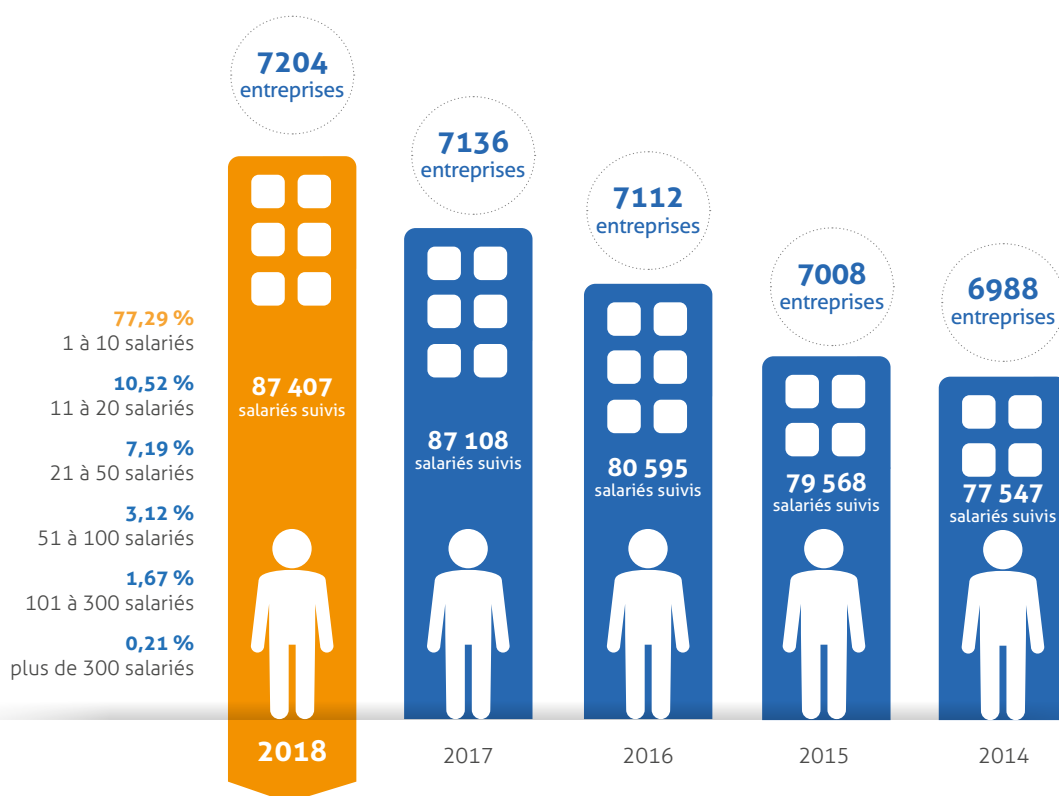
- Participation aux journées Santé travail et aux journées d'étude de Presanse
- Participation des équipes de l'ASTE aux rencontres « CPOM » organisées par la CRAMIF (Présentation des actions concernant la prévention de la désinsertion professionnelle) (Présentation des actions concernant la prévention CMR)
- Accueil au centre médical de l'ASTE à Etampes et animations dans le cadre de l'évènement organisé par la communauté d'agglomération de l'Etampois : « entreprises à la rencontre de nos voisins »
- Journées de travail de l'ASTIF
- 35<sup>ème</sup> Congrès de Médecine du Travail à Marseille



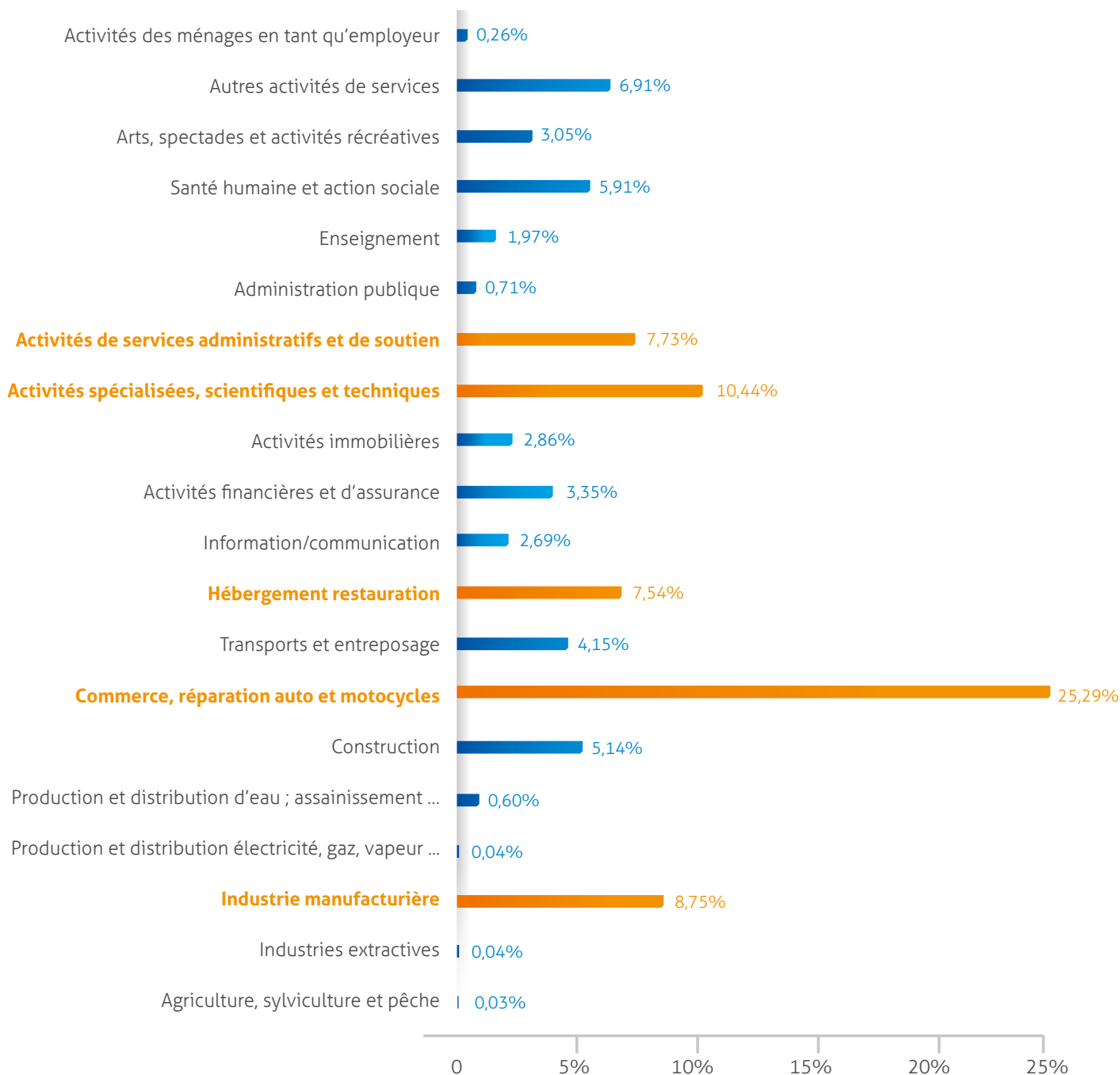
## Les adhérents de l'ASTE

Au 31 décembre 2018, l'ASTE comptait **7 204 adhérents actifs** dont **602 nouvelles adhésions**.

Les entreprises adhérentes restent majoritairement des TPE. Cette tendance est toujours confirmée d'année en année. Le nombre de salariés suivis est en hausse de 0.34 % par rapport à 2017.



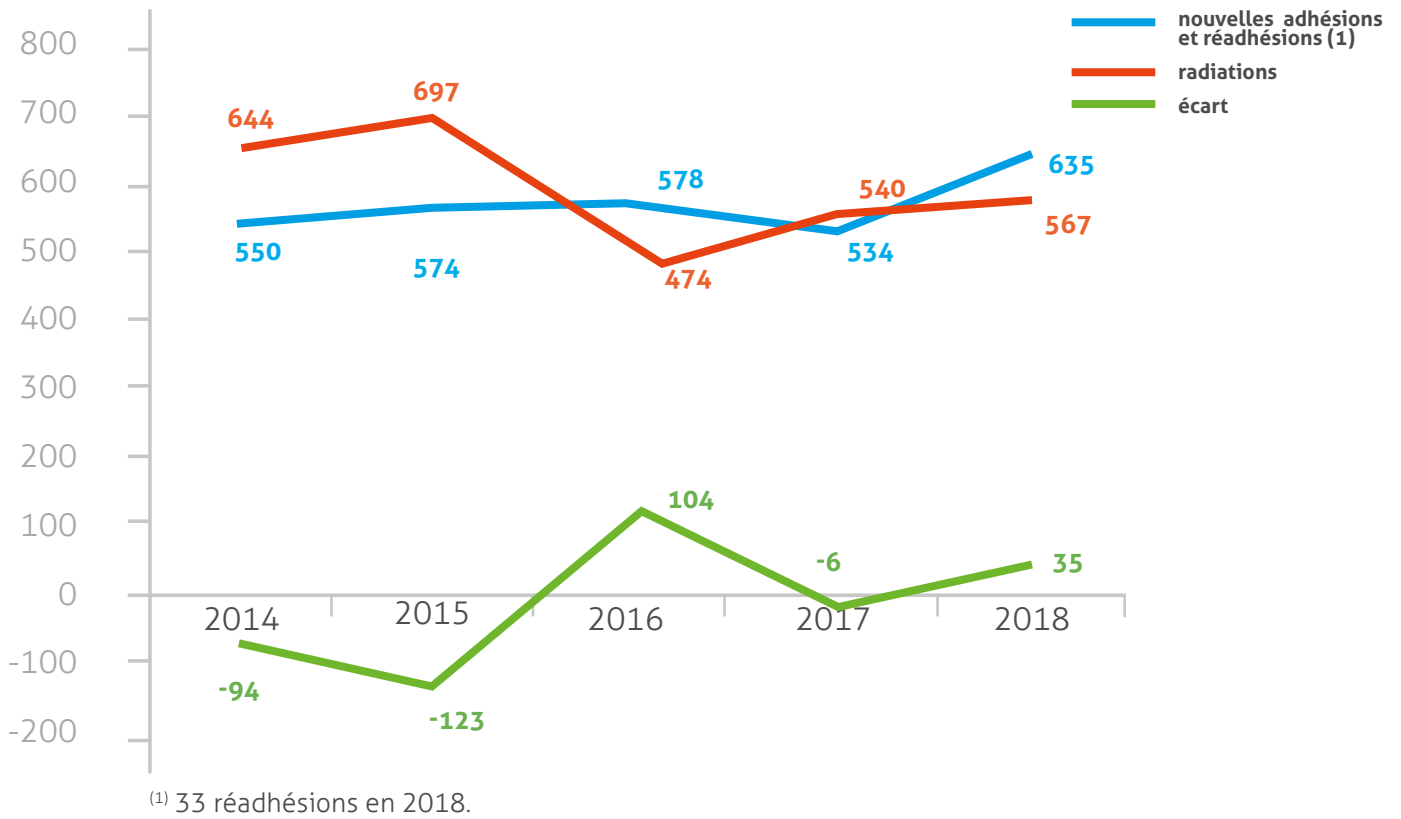
## Secteur d'activité des entreprises adhérentes en 2018



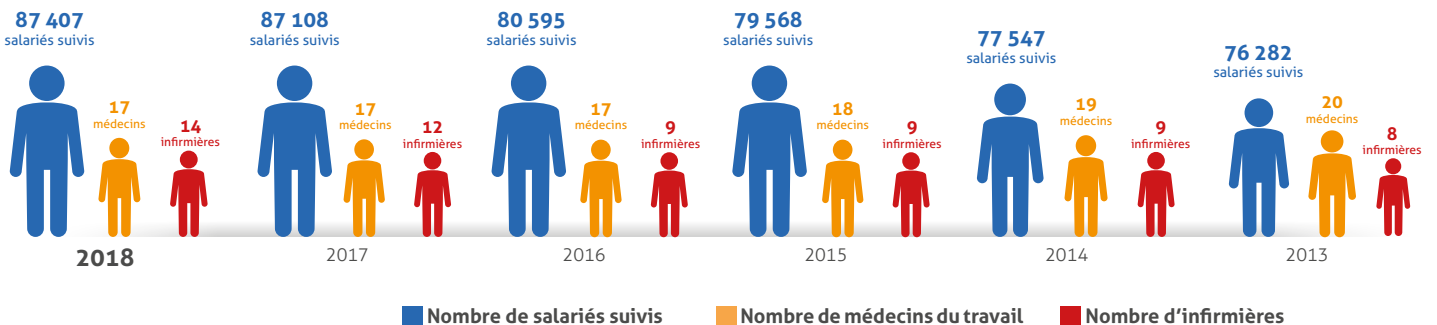
## Évolution des adhésions

Le niveau d'adhésion est en nette progression (+12,7% par rapport à 2017). Depuis 2014, les radiations ont légèrement diminué.

Les adhésions sont légèrement supérieures aux radiations en 2018.



## Évolution des effectifs suivis selon le nombre de médecins du travail et infirmières



## La communication à destination des adhérents et de leurs salariés

**En 2018, le service communication a accompagné les grands chantiers menés par la Direction de l'ASTE :**

- Elaboration du projet de service 2018-2022 (pilotage d'un groupe de travail, participation à la rédaction du projet et mise en page)
- Poursuite de l'accompagnement des équipes suite au décret relatif à la modernisation de la médecine du travail
- Poursuite de la modernisation et harmonisation de l'image de l'ASTE (refonte du papier à en-tête pour y faire apparaître les logos des réseaux du service : ASTIF et Présanse, mise en page des présentations des préventeurs, harmonisation des signatures de mails, rédaction d'une charte graphique, etc.)



### La réalisation de supports de prévention

En collaboration avec les équipes médicales, un nouveau dépliant de prévention a été réalisé concernant les accidents d'exposition au sang. Il vient compléter les supports déjà édités par l'ASTE (risque bruit, travail sur écran, mécanicien, travail de nuit). Remis par les infirmières et les médecins aux salariés concernés par ce risque professionnel, ce support est également mis à disposition des adhérents dans leur espace sécurisé.

### L'organisation et la communication autour des ateliers prévention

Le service communication coordonne les inscriptions aux ateliers prévention (voir page 58) et l'organisation de ces derniers. Chaque atelier dispose de ses propres documents de sensibilisation, réalisés avec les préventeurs.

Cette deuxième année a connu une nette augmentation des participations, sans doute due à une meilleure information des employeurs.

### La participation à des événements professionnels organisés par des partenaires

Organisée le 31 mai 2018 par la CCI Essonne en partenariat avec les intercommunalités du département, la 10<sup>e</sup> édition « d'Entreprises à la rencontre de vos voisins » avait pour thème la santé au travail.

Acteur reconnu localement dans ce domaine, l'ASTE a accueilli l'événement sur son centre d'Etampes. L'occasion pour nos équipes de rencontrer les employeurs dans un cadre convivial, tout en proposant plusieurs animations : atelier de prévention des addictions, démonstration d'examen complémentaires et découverte des modules d'e-learning...



10<sup>e</sup> édition d'«Entreprise à la rencontre de vos voisins» organisée au centre d'Etampes.

...Au mois de décembre 2018, l'ASTE, partenaire de la cérémonie des 91 d'Or organisée par le Medef Essonne, a fait partie du jury qui a décerné 12 prix pour récompenser les entreprises qui se distinguent en Essonne.

Le prix spécial de la prévention en santé au travail a été remis par M. Bernard Bouley, président de l'ASTE.



### ...mais aussi :



#### Le renforcement de la présence sur les réseaux sociaux

Un compte officiel twitter de l'ASTE a été créé, venant compléter les pages officielles de l'ASTE (facebook et Linked in).

#### Campagnes e-mailing

Tout au long de l'année, plusieurs campagnes générales d'e-mailing ont été organisées pour informer les adhérents :

- Comment prendre rendez-vous (juillet 2018)
- Ouverture des ateliers prévention aux Ulis (septembre 2018)
- Les différents types de visite (septembre 2018)
- Comment déclarer ses effectifs (novembre 2018)

#### Simplification de la procédure d'adhésion en ligne

Le formulaire d'adhésion en ligne sur le site internet de l'ASTE a été simplifié pour faciliter les démarches des employeurs.

#### Fréquentation web en 2018

Site [www.santetravailssonne.fr](http://www.santetravailssonne.fr)

- 28 885 utilisateurs uniques
- 49 846 connexions
- 95 201 pages vues

#### Espace adhérent

- 14 270 utilisateurs uniques
- 36 701 connexions
- 109 748 pages vues









**4 missions  
au service d'une  
stratégie globale  
de prévention**

Depuis la modernisation de la santé au travail en vigueur depuis 2017, les missions assurées par l'ASTE visent à mieux protéger les salariés, en prévenant plus efficacement les risques professionnels par la prise en charge plus rapide des personnes en difficulté. Le suivi médical est adapté en fonction de l'état de santé du salarié et des risques liés à son poste de travail. Le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire qu'il coordonne sont présents sur le terrain pour accompagner et conseiller les entreprises adhérentes dans une démarche de prévention active.

## L'ASTE poursuit, en 2018, 4 missions dans le cadre de cette stratégie globale de prévention :

- **Actions en milieu de travail :** conduire des actions de santé au travail et de prévention des risques ; réaliser des diagnostics sur l'environnement du travail et repérer les situations à risques ; sensibiliser aux risques professionnels
- **Suivi adapté de l'état de santé des salariés :** préserver la santé physique et mentale du salarié tout au long de son parcours professionnel en concertation avec l'équipe pluridisciplinaire
- **Conseils & prévention :** conseiller l'employeur, le salarié et les représentants du personnel dans la mise en place d'une démarche globale de prévention ; proposer des actions appropriées pour préserver la santé des salariés dans leur environnement de travail
- **Traçabilité et veille sanitaire :** identifier le risque, évaluer l'exposition et conserver les données pour adapter le suivi médical ; surveiller l'état de santé des salariés afin de dépister précocement de nouveaux risques pour la santé

Dans le cadre de la conception de son projet de service 2018-2022, le service a également mené une réflexion partagée autour des enjeux qui l'attendent : comment dans le contexte de la baisse du nombre de médecins du travail s'appuyer sur toutes les forces vives de l'ASTE, comment concevoir et faire vivre la pluridisciplinarité pour mieux accompagner les entreprises et les salariés ?

C'est également dans un contexte législatif en attente de renouvellement profond que l'ASTE a mené sa réflexion pour établir ses 10 actions prioritaires pour les 5 années à venir :

- **Prioriser les AMT et mettre en place un suivi par le biais de protocole :** augmenter la quantité et la qualité des AMT auprès des adhérents
- **Évolution et développement de la FE au cœur du dispositif de l'AMT**
- **Prévention des conduites addictives en milieu du travail :** formation des professionnels de santé au travail, sensibilisation des employeurs, repérage des situations à problème
- **Promotion de la QVT et prévention des RPS** en sensibilisant les adhérents
- **Prévention des CMR :** réaliser des actions de prévention CMR dans les garages non engagés dans le CPOM CMR, par l'équipe pluridisciplinaire, en s'appuyant sur la légitimité du médecin du travail à aller dans l'entreprise
- **Poursuite de la prévention de la désinsertion professionnelle** pour un maintien en emploi durable et adapté à chaque situation
- **Mettre l'accent** sur la prévention dans le secteur de la logistique
- **Organiser** le suivi individuel des intérimaires
- **Développer la communication interne** et favoriser les échanges d'information entre les collaborateurs de l'ASTE
- **Objectif DMST tout numérique**





## Les actions en entreprise et repérage des risques

La protection des salariés au travail ne se résume pas aux visites médicales. C'est en intervenant sur le terrain, au cœur du milieu de travail des salariés que nos professionnels de l'équipe pluridisciplinaire mettent en place avec les employeurs adhérents une véritable démarche de prévention.

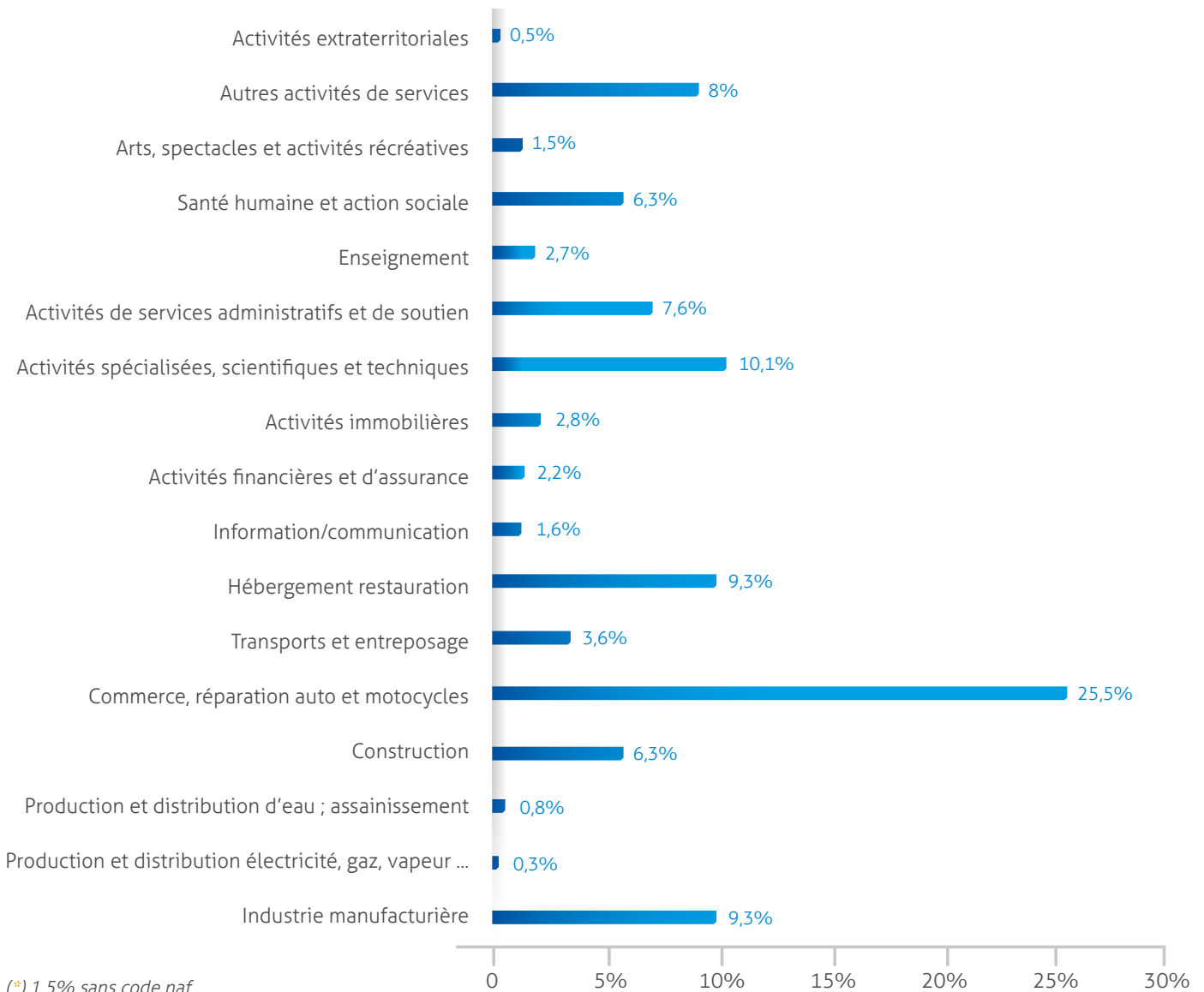
# 1235

entreprises  
adhérentes  
différentes

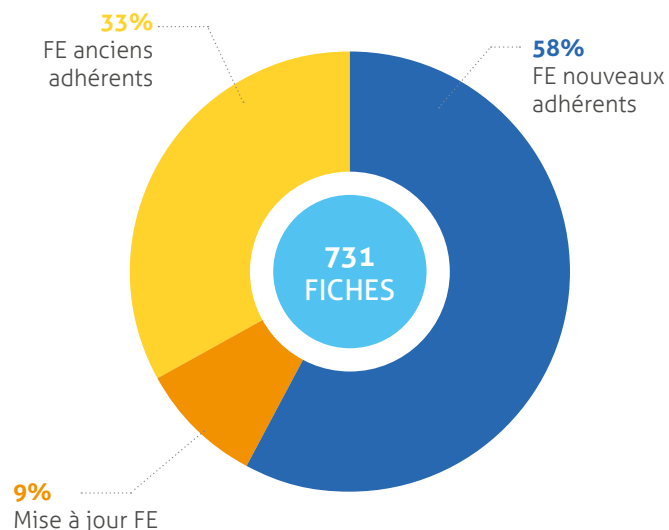
ont bénéficié en 2018 de la visite d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire de l'ASTE : un préventeur, un médecin du travail, une infirmière en santé au travail ou d'une Assistante en Santé Travail (AST).

Actions les plus courantes	2018	2017
Fiches entreprises (nouvelles créées + mises à jour)	922	873
Participations aux CHSCT	180	71
Études de poste et conditions de travail	268	349

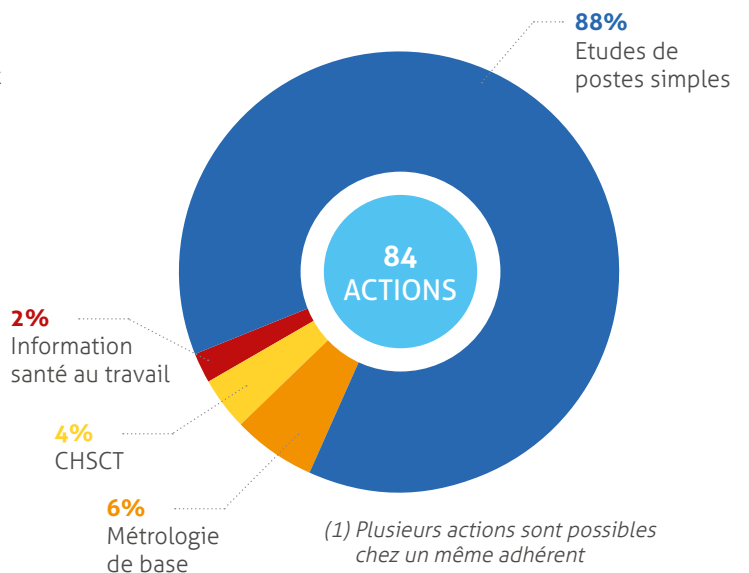
## Secteur d'activité des entreprises accompagnées\*



Sur l'ensemble de ces entreprises, les AST ont réalisé 731 fiches d'entreprise et...



...contribué à 84 actions <sup>(1)</sup> de prévention au sein de l'équipe pluridisciplinaire





## ZOOM sur l'activité de nos AST

Depuis 2017, l'ASTE a choisi d'accompagner la réalisation de la fiche d'entreprise - devenue obligatoire pour les employeurs- à travers le processus d'adhésion (règlement intérieur des adhérents). Pour ce faire, chaque nouvel adhérent, une fois sa demande d'adhésion en ligne formalisée, est systématiquement invité à un rendez-vous permettant la visite dans son entreprise d'une assistante en santé au travail. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, cette dernière assure l'information indispensable à l'employeur et l'aide en particulier à la rédaction de sa fiche d'entreprise.

### Plus concrètement, retours d'expériences ...

L'AST est le premier interlocuteur du service de santé auprès de l'employeur. Sa présence sur le terrain permet d'accompagner l'adhérent dès les premières semaines de son adhésion puis au fil des années.



La gérante d'un restaurant de cuisine asiatique reçoit en ce mois d'octobre 2018 une assistante de santé au travail (AST) de l'ASTE. La visite a pour objectif la mise à jour de la fiche d'entreprise de l'adhérent. Ce document obligatoire est l'assurance que le service de santé au travail a réalisé un état des lieux des locaux et du milieu professionnel afin d'identifier les risques auxquels seraient exposés les 9 cuisiniers et serveurs du restaurant. De retour à son bureau, l'AST rédigera la fiche d'entreprise en mentionnant ses observations constatées sur le terrain. Cette fiche obligatoire permettra d'informer le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire en charge de cet adhérent du suivi médical individuel adéquat à apporter aux employés du restaurant. C'est aussi, pour l'AST, l'occasion de présenter les prestations personnalisées dont l'adhérent peut bénéficier dans le cadre de son adhésion, et ce, sans surcoût.

La visite se déroule dans la convivialité tout en répondant à des exigences d'informations pointues pour lesquelles l'AST doit faire preuve notamment d'un sens soutenu de l'observation au sein du milieu de travail. Les 545 m<sup>2</sup> sont parcourus en présence de l'employeur : cuisines, débarras, lieux de stockage des aliments, des boissons et des marchandises, local à poubelles, salle de repos, sanitaires et vestiaires hommes/femmes des employés. Une visite des locaux au terme de laquelle l'AST fait le point avec la gérante pour préciser certaines informations concernant l'ASTE et conclure la visite par des précisions sur les risques qu'elle a identifiés dans ce milieu de travail :

- Les salariés, tous en CDI, continueront - après l'étude de la fiche d'entreprise par le médecin du travail - de bénéficier d'un suivi médical individuel simplifié (SIS) puisqu'ils ne sont pas exposés à des risques professionnels particuliers nécessitant un suivi renforcé. Les cuisiniers portent des tenues de travail régulièrement lavées par la gérante elle-même, ainsi que des chaussures de sécurité ; ils s'équipent de gants (jetables) pour la vaisselle et de gants plus épais pour l'usage ménager. Les pictogrammes des produits ménagers utilisés ont été repérés par l'AST. Il y a des produits d'entretien, dont de l'eau de javel, et plusieurs sont corrosifs.
- Des risques de brûlures ou de coupures peuvent arriver avec la vaisselle cassée. Il est rappelé à la gérante qu'une trousse de secours est impérative (c'est le cas) contenant des pansements, mais aucun médicament ne peut être administré au personnel. Des couvertures anti feux sont également repérées sur place. Des risques de chutes (risques de sol glissant en cuisine et contre marche) et les gestes répétés sont identifiés.
- Le risque d'agression est relevé, car le restaurant détient une caisse pour l'encaissement des paiements des clients.
- L'affichage obligatoire dans l'entreprise est défaillant : l'AST conseille à la gérante d'y remédier. Elle lui transmettra les informations utiles à l'acquisition d'un panneau d'affichage obligatoire dans l'entreprise.
- L'évacuation des poubelles en passant par une zone réduite de la salle de restaurant est relativement problématique, car les salariés doivent traverser la zone de restauration où se trouvent les clients. L'AST alerte l'adhérent sur ce point mais il n'y a pas de solutions car un seul ascenseur.
- Après avoir étudié le dossier de l'adhérent en amont de sa visite, l'AST est également en mesure de mieux personnaliser les informations à transmettre à la gérante le jour de sa venue : elle lui rappelle l'obligation de réaliser son DU et l'invite à le faire au plus vite, voire à assister à l'atelier de prévention organisé par le Service pour l'accompagner.
- Elle sensibilise également la gérante à veiller à ce que ses salariés se présentent bien aux convocations de leurs visites médicales pour éviter la facturation de rendez-vous inobservés.

Grâce à la venue de l'AST dans son établissement, la gérante prend conscience combien la réalisation du DU est une étape règlementaire obligatoire et importante. Elle est informée de vive voix des prestations assurées par l'ASTE et de ce qu'est un service de santé au travail d'autant que c'est sa comptable qui sera l'interlocutrice du centre médical.

**L'AST accompagne également l'employeur pour une meilleure connaissance de ses responsabilités en matière de santé au travail**



La responsable d'un institut de beauté de région parisienne reçoit la visite d'une assistante de santé au travail de l'ASTE. Elle emploie 4 esthéticiennes (3 en CDI et 1 en CDD). Trois d'entre-elles exercent à temps partiel selon un planning fixe, soit 6 jours d'activité sur sept.

L'adhérente connaît l'ASTE, mais son magasin nouvellement installé, il était indispensable de mettre à jour la fiche d'entreprise et de s'assurer, par la visite des nouveaux locaux, du milieu de travail dans lequel évoluent les salariées. C'est l'occasion également d'un échange privilégié pour répondre à toutes les questions que peut se poser l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans le cas présent, le suivi médical individuel des salariées est un suivi simple (SIS) c'est-à-dire que les visites périodiques des esthéticiennes en poste (VIP périodiques) sont assurées par une infirmière de l'ASTE.

Après sa visite des cabines de soins, de l'espace accueil de l'institut, du bureau/buanderie-réserve, des sanitaires et du vestiaire, l'assistante de santé au travail échange avec la gérante afin de s'assurer :

- Que les produits esthétiques utilisés ne présentent pas de risques majeurs : l'AST rappelle d'ailleurs les règles d'hygiène et les précautions à prendre ;
- De la présence d'une trousse de secours et de son contenu adéquat ; à défaut, elle alerte l'employeur sur ce qu'il faut détenir ;
- De l'affichage obligatoire dans la zone du vestiaire mentionnant le nom du médecin du travail ainsi que les horaires d'ouverture de l'institut de beauté ;
- Des équipements incendie et sortie de secours.

L'AST demande à l'adhérent ses fiches de données de sécurité puisque des produits contenant des solvants ou de la cire sont utilisés pour les soins esthétiques ou l'hygiène des équipements.

C'est également l'occasion pour l'AST d'informer précisément des prestations apportées par le service ainsi que de son mode de fonctionnement pour les visites médicales sans oublier l'usage du portail internet ; outil réservé aux adhérents et source d'informations utiles en matière de prévention et de santé au travail et de prévention de la désinsertion professionnelle.

**En 2018, l'équipe de nos 10 AST a accompagné 741 entreprises différentes dont 82% de moins de 9 salariés et évoluant essentiellement dans les secteurs du commerce, de la réparation automobile et des activités spécialisées, scientifiques et techniques.**



## Le suivi de l'état de santé des salariés

### Introduction

La hiérarchisation du suivi médical en fonction du niveau d'expositions au(x) risque(s) professionnel(s) et/ou de l'âge ou de l'état de santé des salariés a été mise en place à l'ASTE depuis le mois de mai 2017.

La démarche d'amélioration continue initiée de façon concomitante à la mise en place de ce nouveau suivi fondé sur les besoins réels de santé, est également en œuvre depuis cette date.

L'année 2018 est la première année pleine de mise en œuvre du suivi médical revu dans le cadre de la modernisation de la médecine du travail avec les modifications de la classification antérieure qu'il comporte.



## Les expositions aux risques professionnels

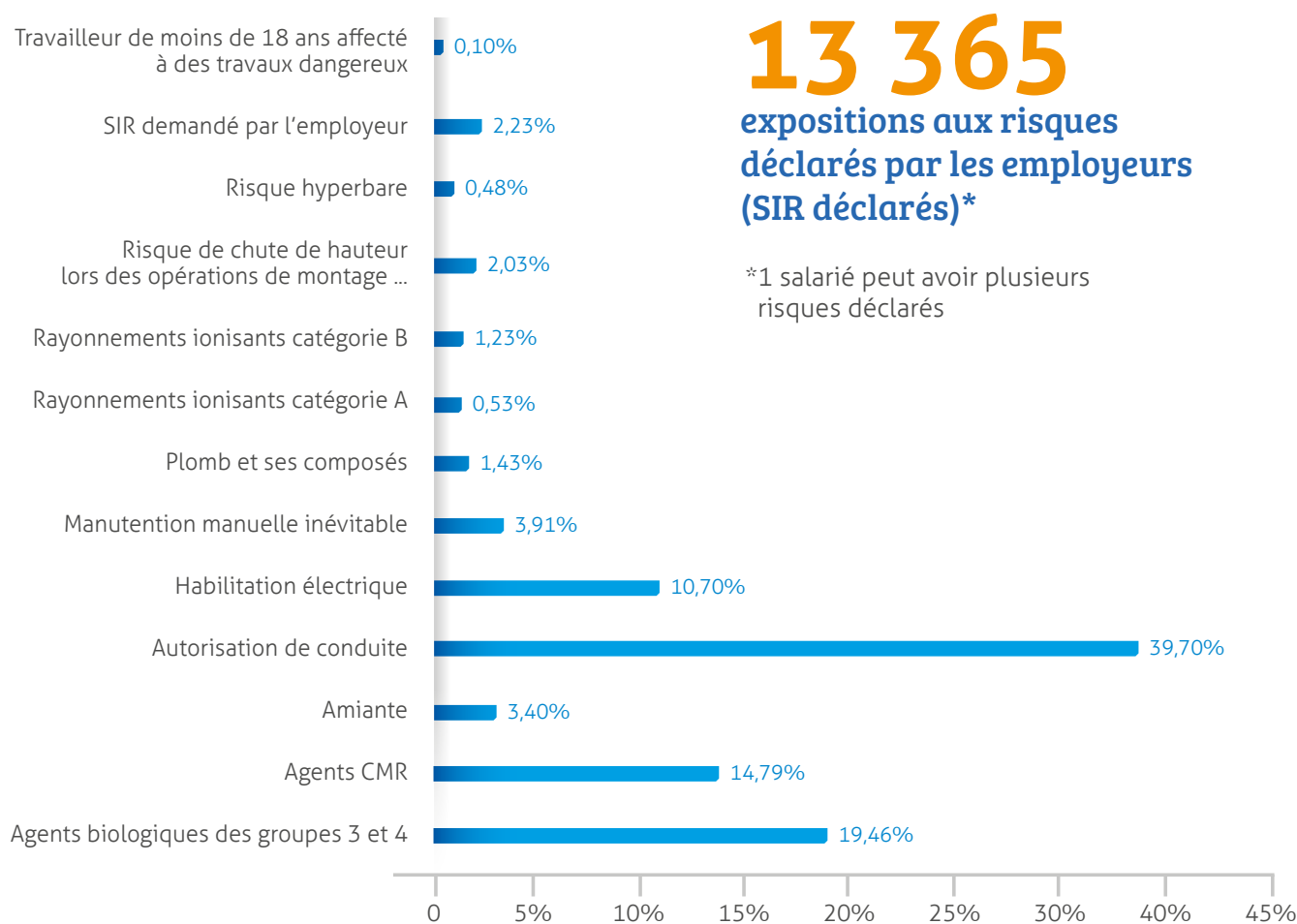
**Les expositions aux risques professionnels particuliers, au sens de l'article R4624-43 du Code du travail, déclarées par les employeurs, ont atteint 13 365 en 2018.**

La communication organisée autour de cette question majeure, par l'ensemble du service (professionnels de santé, service de la communication et la direction) a permis aux employeurs d'atteindre pratiquement les 14 737 risques SMR-SIR comptabilisés par l'ASTE pour le compte des employeurs en 2017.

Ce résultat confirme les proportions des expositions affichées en 2017 par le service pour ses adhérents.

Ce sont :

- les autorisations de conduites (39,70% pour 30,9% en 2017),
- les agents biologiques des groupes 3 et 4 (19,46% pour 20,1% en 2017),
- les habilitations électriques (10,70% pour 10,7% en 2017)



**65 491 expositions à des risques professionnels ne relevant pas d'un suivi individuel renforcé ont été recensées au cours de l'année par les professionnels de santé de l'ASTE.**

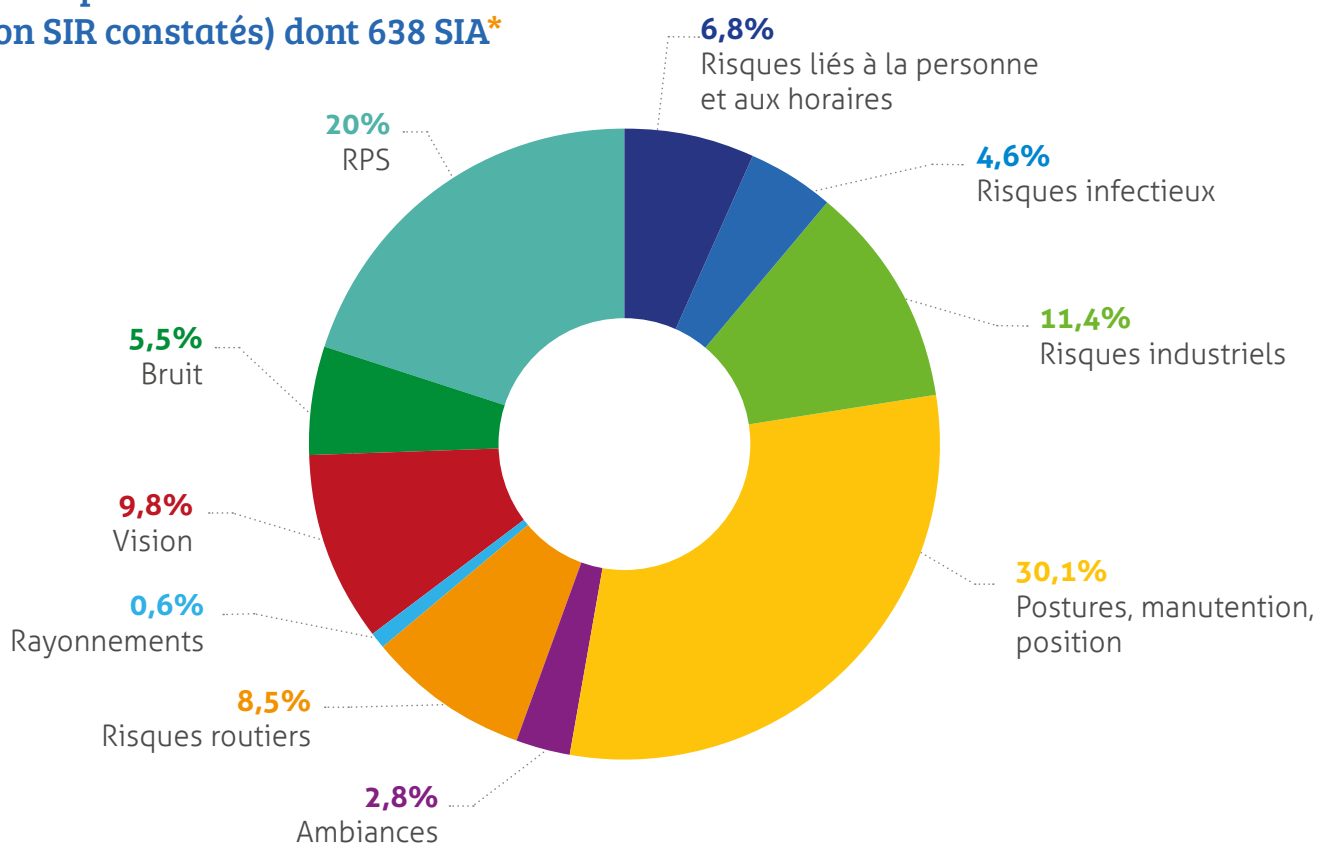
La répartition de ces expositions par catégorie de risque épouse parfaitement, là également, les proportions des années précédentes, avec respectivement et pour les plus importants d'entre eux :

- Manutentions et contraintes posturales : 30,1% contre 31,6 % en 2017,
- Risque psychosocial : 20% pour 20% en 2017,
- Des proportions pratiquement identiques pour les risques visuels, routiers et industriels.

Pour mieux maîtriser ce dernier risque, une méthodologie pour améliorer la traçabilité des expositions et la prévention du risque chimique est en réflexion par les pouvoirs publics. Cela permettrait dans un avenir proche d'améliorer les actions des SST dans ce domaine, notamment pour les risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques.

# 65 491

**expositions aux risques constatées par les professionnels de santé (non SIR constatés) dont 638 SIA\***



*(\*) SIA : Femmes enceintes, allaitantes, travailleurs de moins de 18 ans, travailleurs de nuit, travailleurs handicapés et en invalidité.*

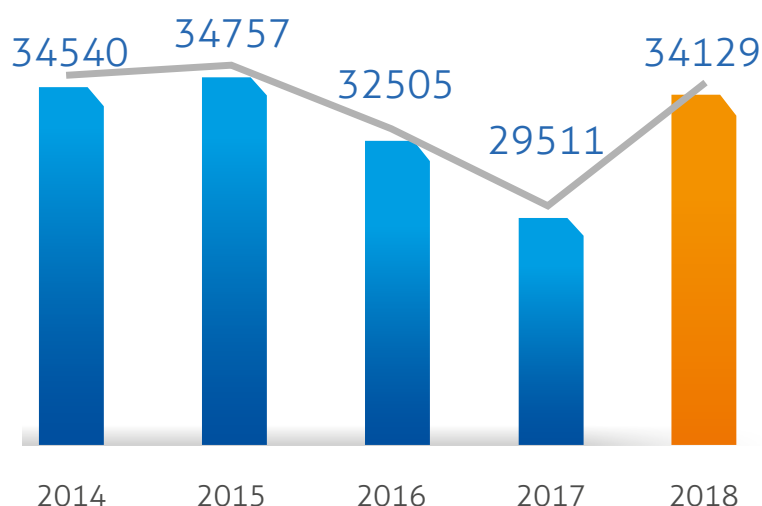
**Les équipes des centres médicaux de l'ASTE ont réalisé en 2018 34 129 consultations. Nous notons avec satisfaction la reprise d'un bon niveau d'activité clinique, réalisée par les équipes, à hauteur de celle réalisée au cours des années 2014 et 2015 (respectivement 34 540 et 34 757).**

Pourtant, les professionnels de l'ASTE, toutes sensibilités confondues, ont été pour une bonne partie de leur temps de travail absorbés par les groupes de réflexion et de travail, comptant pour la réflexion et la rédaction de notre projet de service et la formalisation de notre agrément, du reste obtenu de manière honorable.

Mon admiration et mes remerciements vont à tous les personnels de l'ASTE pour la plasticité dont ils ont fait preuve, mais également au président et au directeur pour leur vision et l'octroi de moyens humains.

Il faut souligner que, malgré le départ de l'ASTE d'un nombre non négligeable de confrères, plusieurs médecins ont rejoint l'ASTE en cours d'année avec un passage de 14,60 ETP en 2017 à 15,50 ETP en 2018. L'amélioration de la constitution effective de façon progressive des équipes pluridisciplinaires de l'ASTE a permis sans aucun doute ce résultat fort encourageant.

**34 129**  
consultations  
pratiquées en 2018  
par les médecins  
et infirmières  
(hors salariés absents)

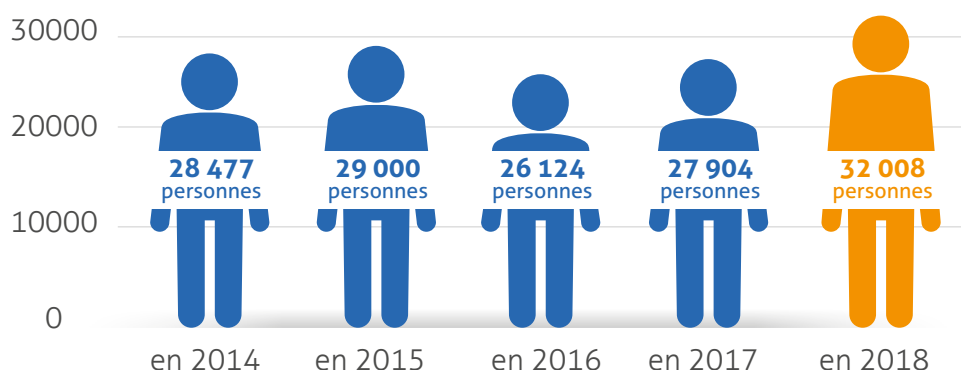


Parmi les salariés reçus au cours de l'année, certains l'ont été plusieurs fois, soit pour la surveillance d'une même affection, soit pour des raisons diverses. Mais depuis la mise en œuvre du nouveau suivi, ce sont les orientations prévues par la loi, de même que les visites à la demande du médecin dans le cadre de vérification d'un état de santé précaire et/ou de mise en œuvre effective de préconisations, qui sont à l'origine des visites répétées pour un même salarié.

Il reste enfin possible qu'un même salarié soit reçu en consultation pour deux motifs différents (visite de reprise couplée avec une visite systématique par exemple).

Ainsi 32 008 salariés ont été pris en charge au cours de l'année. C'est le nombre le plus élevé de salariés pris en charge à l'ASTE. Ils étaient 26 124 en 2016, 27 904 en 2017. Ce résultat aurait pu être encore meilleur si toutes les convocations avaient été honorées.

**32 008**  
salariés reçus  
en consultation

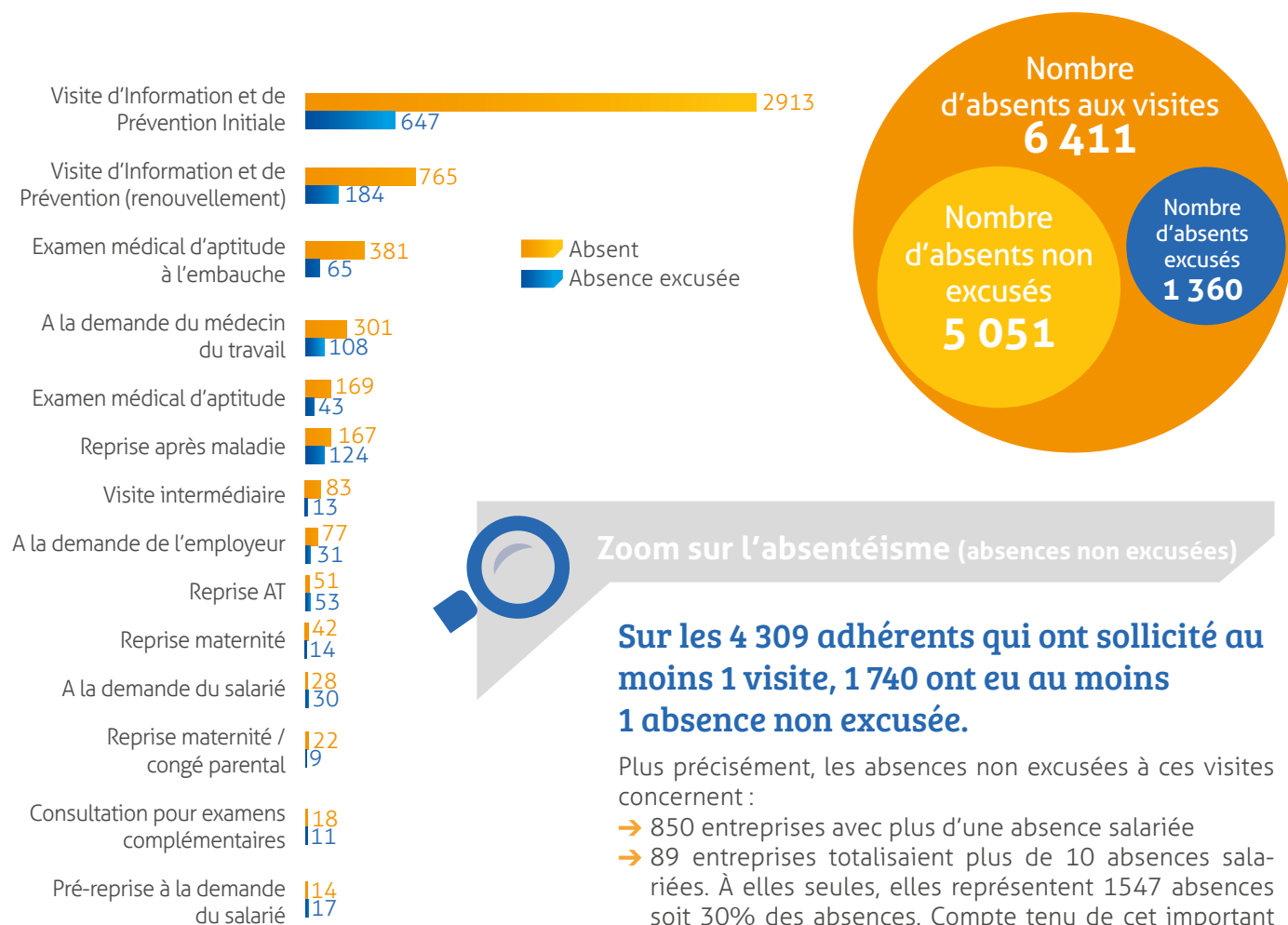


## L'absentéisme

**En hausse progressive, l'absentéisme atteint 6 411, dont seulement 1/5<sup>ème</sup> font la démarche d'en informer le service.**

Cette augmentation constante, de 9% en 2016 atteint 13,9% en 2017 puis 15,81% en 2018.

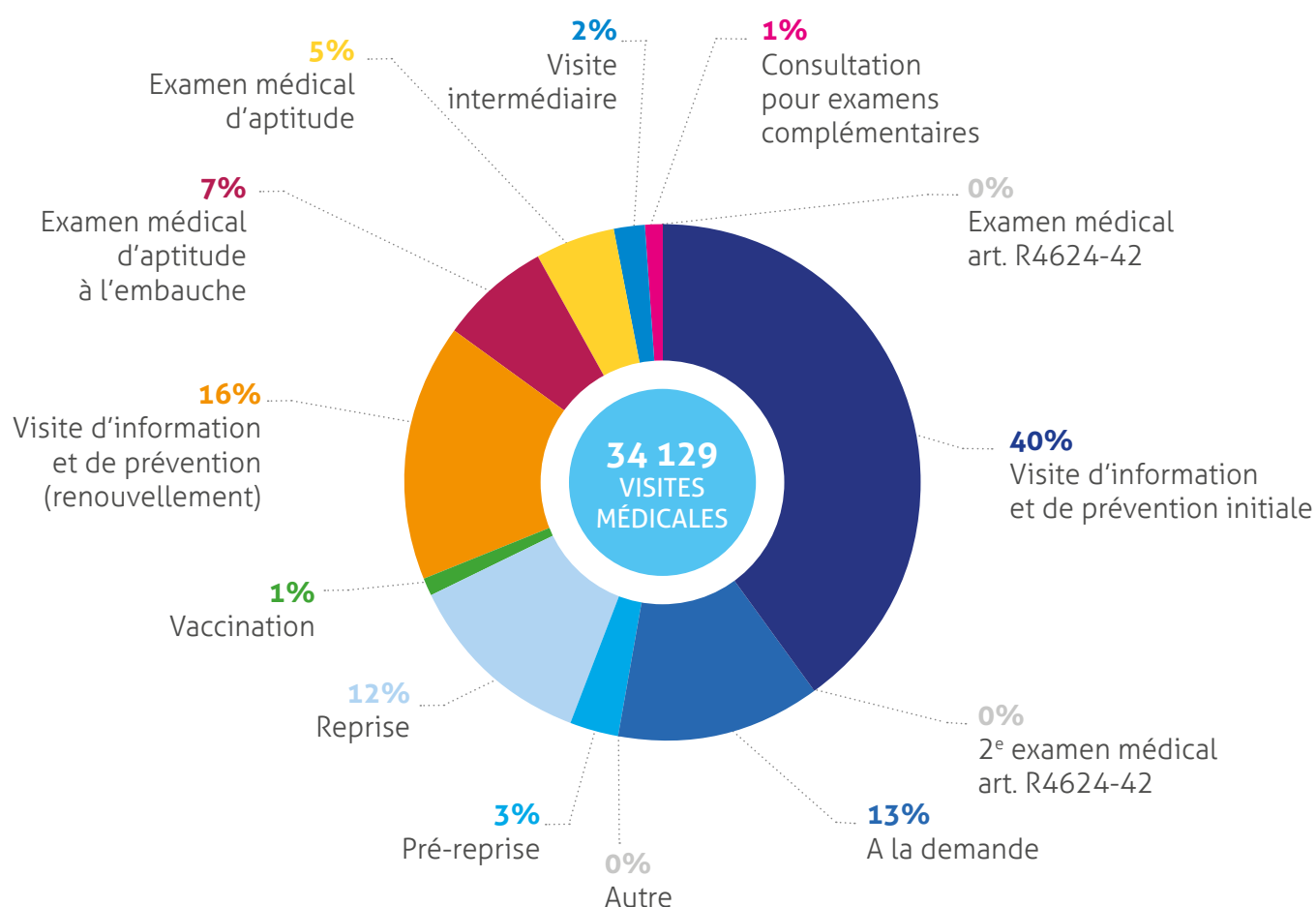
Sur trois années consécutives, l'essentiel de ces absences reste concentré sur les premières visites en santé au travail (VIP initiales, examen médical d'aptitude à l'embauche), représentant 62% de l'absentéisme global. Un fait notable est la proportion élevée cette année des absences aux VIP de renouvellement : 14,8%. De sorte que les visites d'information et de prévention (initiales et de renouvellement) totalisent à elles seules 70% de l'absentéisme aux visites médicales. Ces indications vont orienter nos investigations auprès des employeurs et des salariés sur les causes les plus fréquentes (et certainement évitables) de l'absentéisme aux consultations. Une enquête par questionnaire sera en effet menée auprès des employeurs des entreprises totalisant 10 absences et plus dans l'année.



## Les visites médicales par typologie

De 34% en 2016, 43% en 2017, les premières visites en santé au travail poursuivent leur progression pour atteindre 47% en 2018.

L'amélioration de la capacité de notre service à recevoir les salariés en première visite depuis la mise en place des visites d'information et de prévention va permettre à l'ASTE de sortir de la formalité impossible connue pendant environ deux décennies. D'autant plus que l'aide apportée par les infirmières au travers des VIP de renouvellement (16%) et des visites intermédiaires (2%) permet de porter la surveillance périodique des salariés à 23% de l'ensemble des visites sur l'année.

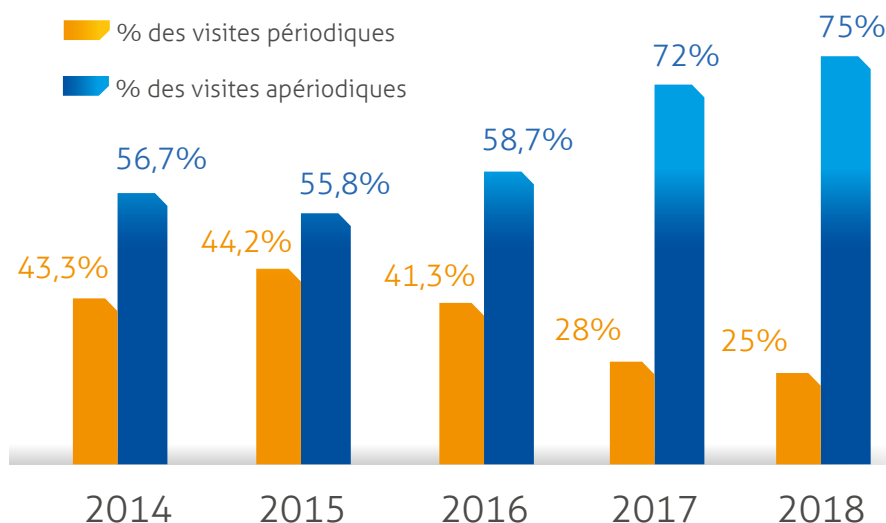


Enfin, d'année en année, l'augmentation en nombre se poursuit pour les visites à la demande (13%), encouragées par la réforme, accentuant ainsi la désorganisation infligée au service par les visites apériodiques depuis quelques années.

Visites	2014	2015	2016	2017	2018
Visites périodiques	14 790	16 064	13 412	8 434	8 457
Visites apériodiques	19 381	20 265	19 093	21 591	25 672
<b>TOTAL VISITES</b>	<b>34 171</b>	<b>36 329</b>	<b>32 505</b>	<b>30 022</b>	<b>34 129</b>

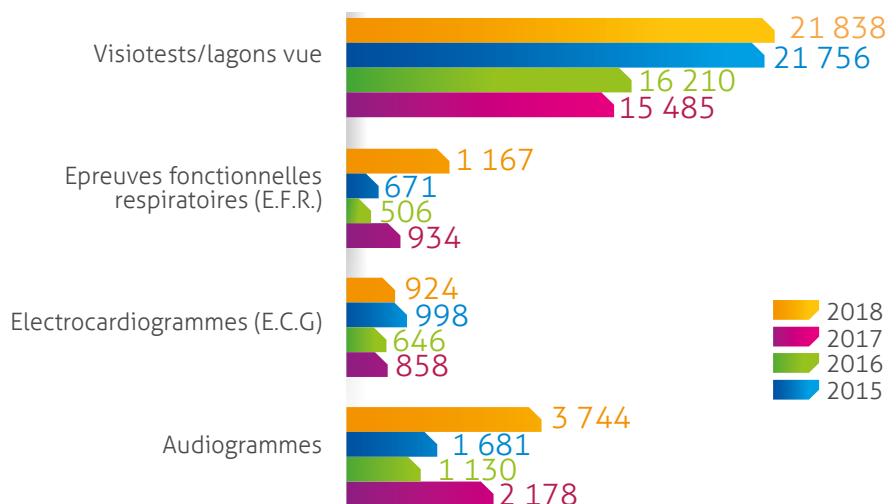
## Les visites apériodiques

Les visites apériodiques dépassent à présent les ¾ des demandes de visites et mettent sous pression les équipes des centres de l'ASTE et plus particulièrement en cas de manque de temps médical. Ce fut le cas cette année dans un centre de l'ASTE aussi bien au début qu'à la fin de l'année 2018 avec la mise en œuvre de la solidarité médicale intercentre en vigueur au sein de notre service. Notons qu'une prime d'intéressement a été proposée et consentie par l'administration.



## Les examens complémentaires

En accord avec le nombre de consultations réalisées au cours de l'année, on observe une hausse en nombre des bilans complémentaires. Cette progression dans la réalisation des bilans est plus nette pour les audiogrammes, les visiotests et les épreuves fonctionnelles respiratoires.

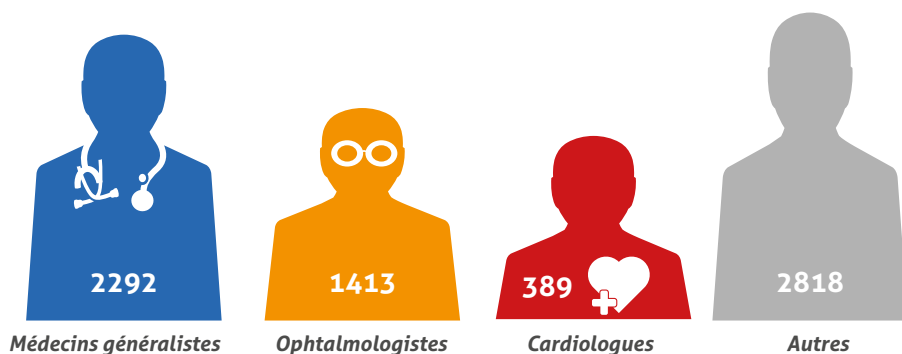


## Les orientations

Les équipements dont disposent les professionnels des centres de l'ASTE permettent d'assumer chaque année notre rôle de prévention en santé publique grâce au dépistage de multiples affections :

- L'hypertension artérielle
- Les pathologies rénales
- Le diabète
- Les anomalies visuelles, auditives
- Les affections cardiovasculaires, etc.

6912 orientations ont été faites en 2018. Les interlocuteurs privilégiés demeurent les médecins généralistes (2292), les ophtalmologues (1413) et de façon moins fréquente les cardiologues (389).



## Les aptitudes, inaptitudes et autres conclusions

Depuis quelques années, on observe la capacité des équipes de l'ASTE à maintenir les salariés reçus en consultation en poste grâce aux préconisations et aux actions menées en entreprise. En effet, depuis 2016, 91% des personnes reçues en consultation (soit 9 salariés sur 10), étaient aptes avec ou sans restriction. Cette proportion, presque identique en 2017, passe à 98,7% en 2018.

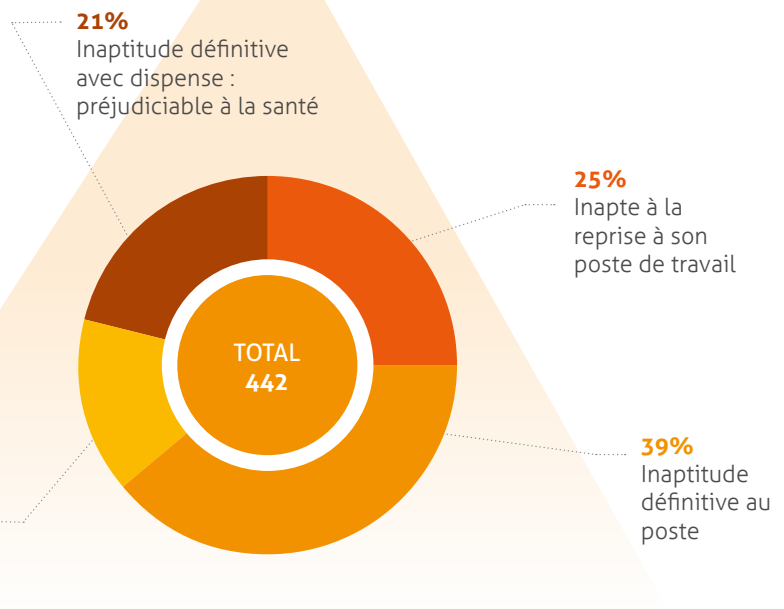
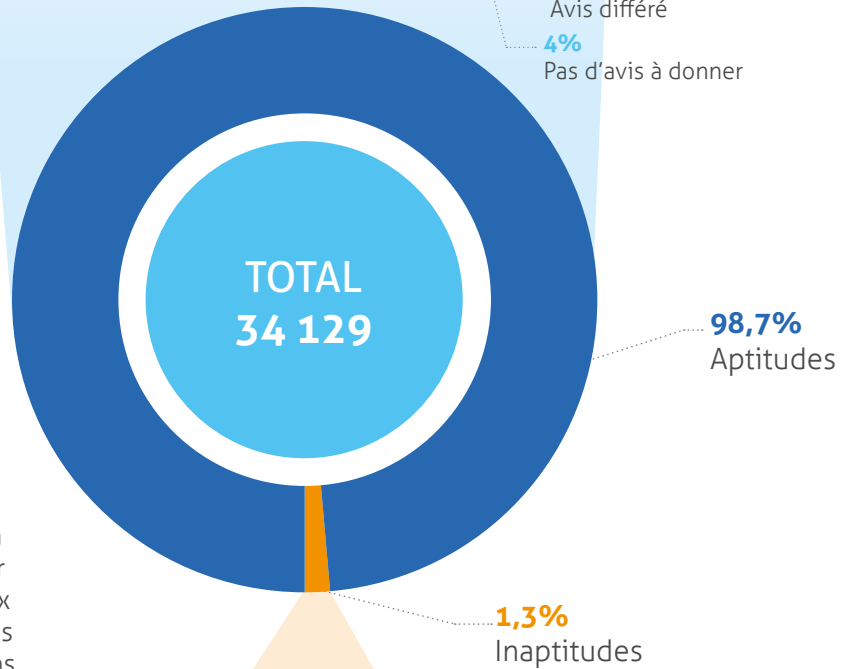
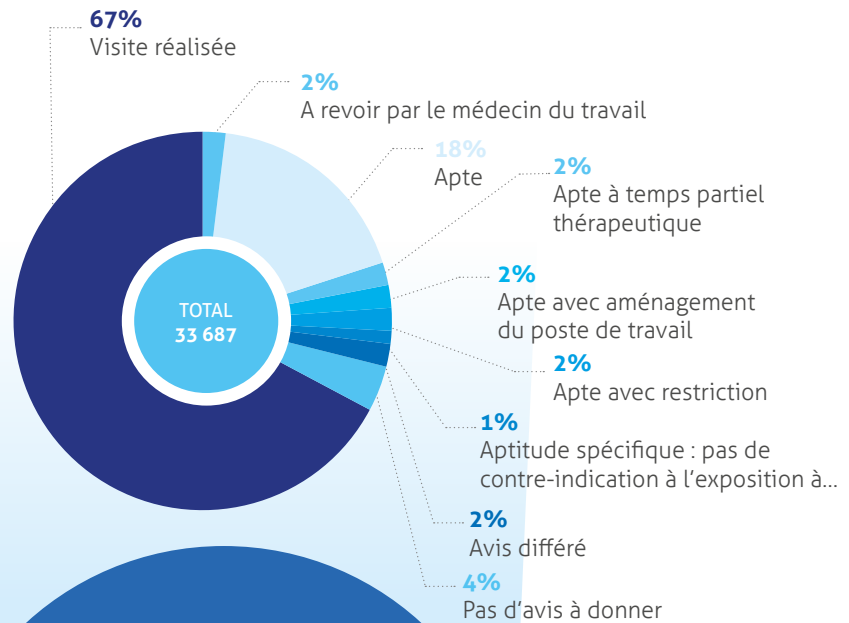
Le maintien en emploi, une des importantes missions en santé au travail, semble plus que jamais et pour la troisième année consécutive, bien en place.

Concernant la répartition des aptitudes, 33 687 avis (avec ou sans restrictions) ont été délivrés ; 92% d'aptitudes pleines ou sous forme d'attestation de suivi ont été prononcées par les professionnels de santé ; 4 % d'avis avec aménagement du poste de travail et 2 % avec restrictions. La vérification de la mise en œuvre des préconisations est une vraie préoccupation pour les professionnels.

Concernant la répartition des inaptitudes, une preuve tangible de la profonde implication des équipes pluridisciplinaires, bien entendu élargie aux préventeurs, mais aussi à la cellule de maintien en emploi de l'ASTE, est donnée. Au-delà de l'amélioration des conditions de travail apportées par diverses actions et conseils donnés aux entreprises, des nombreuses affections diagnostiquées avec diverses orientations vers leurs prises en charge, il s'agit du recul du nombre d'inaptitudes prononcées en conclusion des visites au fil des années.

Ainsi de 1006 inaptitudes en 2015, nous sommes passés en 2016 à 837 puis à 580 en 2017 et enfin, malgré l'augmentation en nombre des consultations réalisées, à 442 en 2018.

Le doute est à présent levé. La dimension du maintien en emploi est bien intégrée par les professionnels des équipes de l'ASTE.



## CONCLUSION DE L'ACTIVITÉ MÉDICALE

La médecine du travail, dispositif unique au monde et au service de plus de quinze millions de salariés, a été longtemps en crise. Elle a toujours été jugée peu attractive et les médecins du travail, qui pâtissent d'une image sociale peu flatteuse, désespèrent d'un métier dont ils connaissent pourtant les atouts et mesurent les potentialités. Longtemps confrontés à l'impossibilité de remplir leurs missions, ils ont été entendus avec l'avènement et la mise en œuvre de la loi EL KHOMRI, après une succession de réformes en lieu et place d'anticipation des départs à la retraite des praticiens.

Sans évaluation de celle-ci, d'autres dispositions seraient en cours de réflexion, avec à nouveau une mobilisation des énergies et des compétences vers une mise en place de structures nouvelles. Pourtant, rarement la question de la santé des travailleurs s'est posée avec autant d'acuité.

En effet, les risques psychosociaux, l'intensification du travail, les troubles musculosquelettiques, les pathologies à effets différés, les risques induits par les technologies nouvelles rendent indispensables réflexion et intervention coordonnées des professionnels de santé sur le terrain dans un but de prévention et de maintien en emploi.

La conscience aigüe de l'ensemble des professionnels de santé de l'existence des risques professionnels et de la nécessité d'en préserver les salariés qui leur sont confiés reste le seul élément motivationnel entretenant la détermination à poursuivre leurs actions en attendant de nouvelles orientations, la plupart du temps prises sans le fil conducteur de leur réflexion ou proposition.

***Le médecin coordinateur  
Dr Fortuné Gomez***

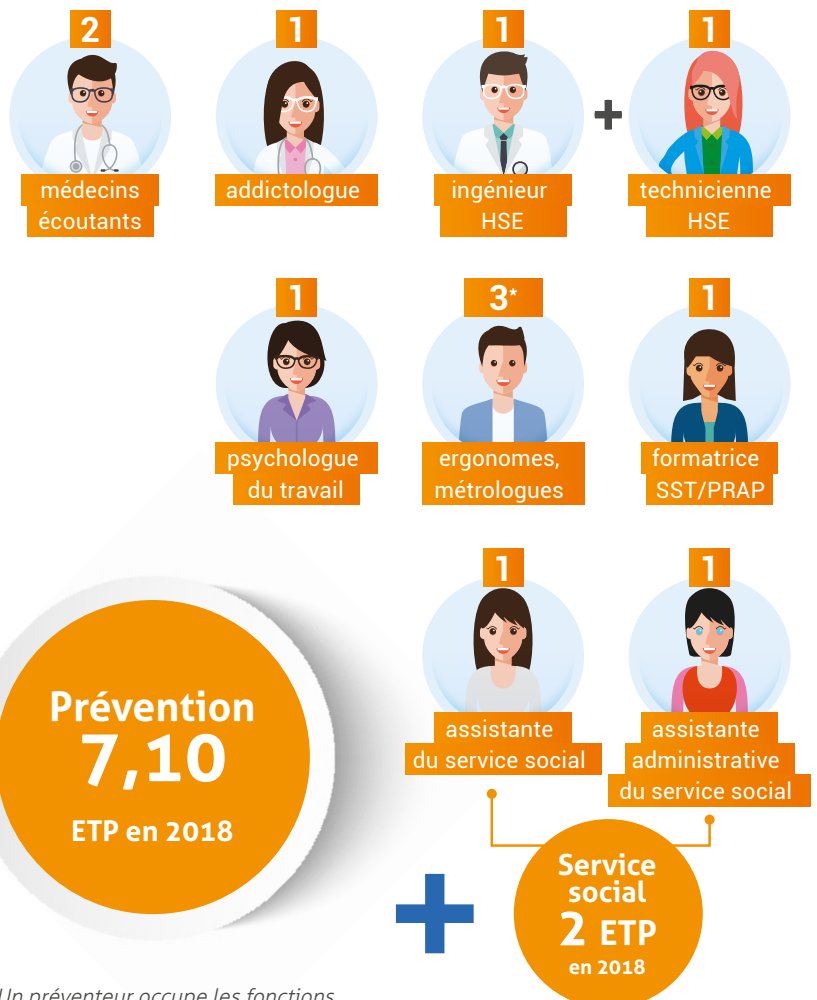




## Conseils et prévention

Les nouvelles dispositions législatives en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 visent à mieux protéger les salariés en prévenant plus efficacement les risques professionnels. L'équipe pluridisciplinaire et en particulier les professionnels rattachés à notre pôle prévention, mais également le service social de l'ASTE sont forces de proposition de solutions de prévention adaptées à l'environnement de travail et à l'état de santé des salariés.

Au 31 décembre 2018, le pôle prévention (IPRP + Service social) se composait :



(\* ) Un préventeur occupe les fonctions de métrologue et d'ergonome



## Prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux peuvent être difficiles à appréhender par les entreprises. Néanmoins, au même titre que les autres risques (physique, chimique...), les RPS doivent aussi faire l'objet d'une identification et d'une évaluation pour être intégrés dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques). Au-delà de l'obligation réglementaire (article L4121 du Code du travail), cette démarche de prévention permet à la fois à l'employeur de se construire un outil de pilotage lui permettant d'identifier les RPS, de les évaluer et surtout de mettre en place des actions concrètes de prévention pour diminuer ou supprimer les risques. Ainsi, cette démarche participe au processus continu de prévention et d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour les salariés et l'entreprise.

La psychologue propose aux adhérents de l'ASTE une démarche de prévention participative pour tous les salariés. Ainsi, ils deviennent davantage acteurs de la prévention et ont tendance à s'impliquer plus facilement dans des actions de prévention qu'ils ont parfois eux-mêmes suggérées. Ainsi, le salarié trouve un bénéfice à cette démarche et l'employeur aussi.



### Le témoignage d'un responsable HSE au sein d'une entreprise industrielle

« Afin de compléter notre document unique par l'évaluation des RPS, nous avons fait appel à l'ASTE via notre médecin du travail. La psychologue du travail nous a accompagnés pas à pas avec un grand professionnalisme quant à la mise en place de l'évaluation : sensibilisation, formation, animation du comité de pilotage, plan de prévention. L'ensemble des salariés ainsi que les représentants du personnel ont beaucoup apprécié ces temps d'échange, et ont activement participé aux groupes de travail. L'organisation de l'évaluation des RPS par la médecine du travail a permis de libérer la parole et a permis un vrai partage du vécu de chacun. Les salariés ainsi que la direction ont apprécié la neutralité et l'impartialité de la psychologue du travail. La médecine du travail nous a apporté son expertise dans un domaine souvent mal maîtrisé par les entreprises ».

## 39 interventions RPS / QVT en 2018 (hors CCPME) pour 76 adhérents différents

# 65

actions  
en prévention  
**PRIMAIRE**

Ces actions consistent à éviter l'apparition des situations à risque, en travaillant en amont à la réduction des facteurs de risque. Il s'agit en réalité d'éliminer ou de réduire les risques avant l'apparition de possibles conséquences néfastes sur la santé. Dans les faits, les interventions en prévention primaire concernent les actions d'aide à la réalisation du document unique, la participation à des groupes de travail centrés sur la QVT/RPS (Qualité de Vie au Travail/Risques psychosociaux) et certaines sensibilisations à la prévention des risques psychosociaux. Ces espaces de travail permettent la mise en débat du travail, d'interroger l'organisation, les conditions de travail et les relations sociales.

# 8

Accompagnements  
à l'introduction des  
RPS dans le DUERP

# +

# 22

Groupes de travail mis  
en place dans le cadre  
d'une démarche de  
prévention type DU RPS

# +

# 15

Entretiens avec une  
personne ressource de  
l'entreprise (Directeur,  
DRH, HSE...) sur une  
problématique en lien  
avec les RPS

# +

# 6

Sensibilisations des  
personnes ressources  
de l'entreprise ou  
des salariés sur une  
thématique en lien  
avec les RPS

# +

# 7

Groupes de travail  
dans le cadre de la  
mise en place d'une  
démarche globale de  
l'adhérent sur une  
thématique RPS/QVT

# +

# 7

Conseils en  
organisation pour les  
personnes ressources  
de l'entreprise  
(Directeur, DRH, HSE...)

# 20

actions  
en prévention  
**SECONDAIRE**

Ces interventions sont liées à la gestion de situations conflictuelles. Il s'agit souvent de situations complexes nécessitant de mobiliser des outils variés et d'intervenir à différents niveaux de la hiérarchie pour permettre au collectif de travailler plus sereinement. Les actions collectives sont privilégiées pour comprendre les difficultés et agir.

# 18

Groupes de travail avec les  
salariés sur une problématique  
en lien avec la prévention des  
RPS

# +

# 2

Réunions avec les salariés d'une  
entreprise (souvent dans le cadre du  
lancement d'une démarche collective)

# 5

actions  
en prévention  
**TERTIAIRE**

Ces actions urgentes sont réalisées lors d'un évènement grave en entreprise (agressions, décès...). La psychologue propose un premier espace d'écoute et d'échange collectif aux personnes victimes ou témoins d'un évènement pouvant avoir des retentissements psychologiques. Ces interventions sont ponctuelles (elles ne s'inscrivent pas dans le temps) et sont basées sur le volontariat. En fonction des besoins des salariés, des orientations vers des professionnels (externes) peuvent être proposées.

# 5

Cellules d'écoute d'urgence mises en  
place lorsqu'il y a un évènement grave en  
entreprise (Accident grave, décès...)



## Études & sensibilisations ergonomiques - études de poste

La spécificité de l'ergonomie repose sur deux objectifs. D'une part, sur un objectif centré sur l'organisation et sa performance. Cette performance peut être appréhendée sous différents aspects : efficacité, productivité, fiabilité, qualité, durabilité, etc. D'autre part, sur un objectif centré sur les salariés, lui aussi décliné sous différentes dimensions : sécurité, santé, confort, facilité d'usage, satisfaction, intérêt de travail, plaisir, etc.

Les entretiens et les observations sont les outils utilisés en ergonomie. Dans un premier temps, les entretiens sont réalisés auprès des salariés dans un contexte neutre, par conséquent hors de l'entreprise. Dans un second temps, pour cerner l'activité de l'opérateur, les ergonomes observent, sans la présence de tierces personnes non habituellement présentes au poste de travail observé, son activité réelle.

Les 2 ergonomes présents à l'ASTE interviennent plus spécifiquement sur les études et sensibilisations ergonomiques et les études de poste plus pointues.

Les études de poste peuvent être également assurées par les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, AST, infirmières et bien entendu médecins du travail.

# 268

**études de postes ont été assurées en 2018 par l'équipe pluridisciplinaire dont la moitié par nos ergonomes**



## zoom sur l'activité des ergonomes

**134** études de poste ont été menées par nos ergonomes ; essentiellement des études de poste en lien avec le travail sur écran mais également des études nécessitant une analyse poussée de la charge physique (poste de maintenance, d'opérateur de production...).



La démarche de sensibilisation au « travail sur écran » est souvent en amont d'une étude de poste plus approfondie.

10 ont été réalisées en 2018.

### Les 4 accompagnements aux projets de conception concernaient :

- Projet de modification architecturale
- Rénovation d'une plonge dans un EHPAD
- Réaménagement architectural et organisationnel d'une clinique vétérinaire
- Création architecturale de 3 pôles d'activité pour une société de Gestion et de conseil/rénovation des espaces et création d'une banque d'accueil



## Cas pratique

### d'un projet de conception

**Une société adhérente a souhaité avoir les conseils de son service de santé au travail pour l'accompagner dans la réalisation de son projet architectural. La Direction avait besoin de l'aide des ergonomes pour intégrer les salariés à la démarche de conception. Le projet avait pour objectif de regrouper les personnes faisant partie d'un même service dans des espaces communs (open-space). De plus la direction souhaitait que les personnes du même service échangent sur leur activité.**

#### Quelles étapes et démarches ?

Lors d'une première réunion, le projet a été présenté par la direction aux ergonomes de l'ASTE. Ces derniers ont identifié les besoins et les attentes dans le projet, et ont reformulé la demande auprès de la direction.

Au cours d'une deuxième réunion, les ergonomes ont présenté le projet architectural (la première version) aux salariés. Ils ont questionné les salariés pour mieux comprendre leur activité. Ainsi, les besoins des salariés en termes de mobilier, d'aménagement, d'éclairage, d'organisation ont été identifiés, mais également les éléments à conserver (matériel, aménagement...) pour le nouveau projet.

Les ergonomes ont interrogé les salariés sur leurs craintes vis-à-vis du nouveau projet.

Lors d'une troisième réunion, les ergonomes ont exposé leur avis quant au projet et émis des recommandations sur l'aménagement des espaces (banque d'accueil et bureaux), sur le mobilier et l'éclairage. Ils ont restitué un compte-rendu avec les préconisations pour le futur espace, les conseils d'aménagement, les conseils dans le choix du matériel et des luminaires...

#### Quelles solutions / recommandations ?

Le projet tel qu'il avait été présenté aux ergonomes dans une première version n'était pas réalisable et il a fallu expliquer l'infaisabilité d'une partie de ce projet par rapport à l'activité des salariés. La direction pensait que la solution pour faciliter les échanges était de regrouper les membres d'un même pôle dans le même espace. Or, les salariés d'un des pôles passaient plus de 75% de leur temps en réunion avec des personnes extérieures et pas aux mêmes moments de la journée. Nous avons proposé à la direction d'une part que ces personnes puissent conserver leur bureau individuel plus confortable pour recevoir les visiteurs. D'autre part, il a été proposé d'organiser des temps d'échange hebdomadaires et réguliers entre les personnes de ce même pôle.

En ce qui concerne le mobilier choisi, les ergonomes de l'ASTE ont émis la réserve suivante : celle de faire tester le mobilier par les utilisateurs avant l'achat. Ont également été soulevées les craintes des salariés vis-à-vis du bruit et de la baisse de confidentialité des personnes qui seraient amenées à occuper un open-space. Les ergonomes ont suggéré des solutions pour réduire les gênes.

#### Quel(s) suivi(s) ?

Les travaux vont débuter et les préventeurs restent à l'écoute de l'entreprise lorsqu'elle devra faire d'autres choix en lien avec l'organisation du travail, les aménagements des espaces, le choix du mobilier...



## Cas pratique

## le handicap auditif

**Le médecin du travail a sollicité une étude ergonomique suite à une visite médicale d'un salarié présentant un handicap auditif. Le salarié concerné est un médecin coordonnateur dans un EHPAD et présente un handicap auditif appareillé. Il rencontre des difficultés lors de l'auscultation des résidents ainsi qu'une gêne lors des échanges téléphoniques. Le salarié bénéficie d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) depuis le 07 Juillet 2017.**

### Quelles étapes et démarches ?

Dans un premier temps, une réunion avec le directeur de l'établissement et le médecin a permis d'expliquer l'intervention de l'ergonome : reformulation de la demande du médecin de Santé au Travail, explicitation des méthodes de travail (observations et entretiens) ainsi que sur le déroulé de l'intervention.

Dans un second temps, les observations lors de l'étude de poste ont mis en évidence deux problématiques. L'une est liée à l'utilisation d'un stéthoscope et l'autre à l'utilisation d'un téléphone DECT.

L'une des principales tâches du salarié est l'examen médical quotidien des résidents. L'auscultation est réalisée à l'aide d'un stéthoscope digital. Ce matériel n'est pas adapté pour une utilisation avec des prothèses auditives. En effet, sur une année le médecin a endommagé quatre prothèses, qu'il a financées seul. Alors, l'auscultation se fait sans les appareils auditifs du salarié. L'utilisation d'un stéthoscope électronique s'avère donc nécessaire.

Les échanges téléphoniques posent également problème. En effet, la fréquence des appels téléphoniques est élevée, en moyenne 100 par jour. De plus, le téléphone à disposition n'est pas adapté au handicap du salarié à cause d'une mauvaise transmission sonore des communications.

### Quelles solutions / recommandations ?

Lors du second rendez-vous, à la suite de la validation du compte-rendu de l'étude de poste par le médecin de santé au travail, l'ergonome s'est de nouveau rendu en entreprise afin de présenter ses conclusions au directeur de l'établissement. Les recommandations suivantes ont été formulées afin de compenser le handicap auditif du salarié :

- Stéthoscope adapté au handicap auditif :
  - Un stéthoscope électronique avec transfert par Bluetooth.
  - Un stéthoscope électronique qui peut amplifier les sons jusqu'à 30 fois plus forts qu'une lunette acoustique. Ce stéthoscope peut être utilisé avec des écouteurs de styles multiples. Les écouteurs cardioniques sont compatibles avec les aides auditives.
  - Deux types d'embouts à disposer sur le stéthoscope digital du salarié sont posés. Ces embouts sont adaptés pour les appareillages en intra-conduit.
- Téléphone sans fil qui transmet les appels vers les aides auditives.

Le médecin de santé au travail a établi une prescription médicale afin de préparer un dossier de financement pour l'aménagement de ce poste de travail.

### Quel(s) suivi(s) ?

Six mois après la restitution, un suivi est réalisé auprès du salarié. L'aménagement de poste a été financé par la mission handicap de la résidence, mais également par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Le salarié dispose désormais d'un stéthoscope avec transfert par Bluetooth et du téléphone sans fil préconisé. Le salarié remercie l'ergonome pour son travail et l'informe qu'il est dorénavant « en mesure de continuer son activité professionnelle sans souci. »

Une nouvelle étude pourrait être réalisée à la demande du médecin de santé au travail si l'état de santé du salarié était amené à évoluer ou si le matériel n'était plus adapté.





## Métrologie - Mesures d'ambiances physiques

### Environnement bruyant, trop ou faiblement éclairé, bureau et atelier surchauffés, salariés qui se plaignent de la pénibilité de leur activité... Qu'en est-il réellement ?

La métrologie permet d'évaluer concrètement les conditions de travail en vue de les améliorer, et de prévenir les risques professionnels. Mesurer des grandeurs physiques permet également d'adapter le plus finement possible le suivi médical des salariés exposés.

En collaboration avec le médecin du travail, la métrologue du service se déplace dans vos locaux et compare les mesures relevées avec les normes actuelles en vigueur. Une analyse des résultats et des préconisations permettant de réduire les risques et/ou d'améliorer les conditions de travail vous sont transmises.

En 2018

**39** études en métrologie (hors sensibilisations)

**8** sensibilisations au bruit

**11** interventions en sensibilisation au bruit dans le cadre du CPOM.



### zoom sur les études en métrologie

#### La métrologie analyse les ambiances physiques des travailleurs c'est-à-dire l'environnement de travail dans lequel ils réalisent leur activité.

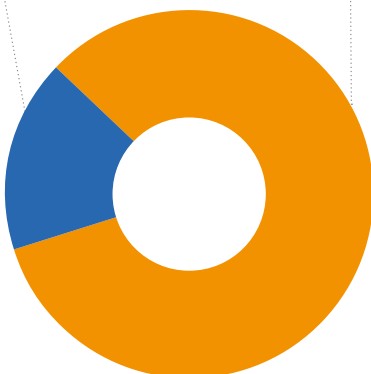
Les outils dédiés à l'activité de métrologie à l'ASTE permettent de réaliser six types de mesures :

- Ambiance sonore / exposition sonore journalière
- Ambiance lumineuse
- Les vibrations (corps entier et mains bras)
- Les ambiances thermiques (température, hygrométrie, ventilation et aspiration, courant d'air)
- Cardiofréquencemétrie
- Évaluation de la charge physique

La métrologie permet d'objectiver la gêne apportée par l'ambiance physique à l'opérateur dans la réalisation de son activité, mais également d'apporter une preuve chiffrée de l'exposition du salarié à certaines caractéristiques nuisibles à sa santé. Les résultats des mesures sont confrontés aux seuils d'exposition qui figurent dans les normes, les arrêtés et les recommandations. Ces seuils sont des limites générales établies sur la base des connaissances médicales, scientifiques, techniques, mais aussi des considérations économiques. Ces valeurs ne prennent pas forcément en compte les variabilités qui existent entre les individus et les situations de travail. C'est pour cela que les observations et l'analyse de l'activité sont indispensables à l'activité de mesure des ambiances physiques. Le compte rendu de métrologie permettra à l'employeur d'obtenir des préconisations pour améliorer les conditions de travail de ses salariés. La protection de la santé des salariés passe tout d'abord par une bonne politique d'achat et de maintenance des installations, mais également par la formation et la sensibilisation des salariés à certains risques comme le bruit ou les vibrations.

**83%**  
Etude métrologie

**17%**  
Sensibilisation  
bruit





## Cas pratique

## étude ambiance sonore dans une entreprise de fabrication de viennoiseries

**Un chef d'entreprise de fabrication de viennoiseries, conscient d'une ambiance sonore élevée dans son entreprise, souhaitait actualiser les expositions sonores journalières de ses salariés et prendre les mesures nécessaires pour les protéger. La direction avait mis à disposition des protections individuelles contre le bruit, mais l'ensemble du personnel ne se protégeait pas.**

### Quelle(s) étape(s) ?

- Mesures de bruit
- Identification des postes touchés par le bruit et des machines et outils bruyants
- Sensibilisation du personnel de production

### Quelle(s) démarche(s) ?

Premièrement, la métrologue a réalisé deux types de mesures :

- Mesures dosimétriques : ces mesures permettent de connaître le niveau d'exposition sonore journalière des salariés.
- Mesures sonométriques : ces mesures permettent de connaître le niveau sonore moyen d'un outil ou d'une machine.

Deuxièmement, à partir des résultats des mesures, nous avons identifié les postes de travail, les machines et les outils bruyants. Il s'avérait que l'ensemble des postes de travail était concerné par le premier seuil de la réglementation sur le bruit, c'est-à-dire que l'exposition sonore journalière dépassait les 80 dB(A) de moyenne et donc que tous les salariés étaient exposés au bruit.

Enfin, nous avons sensibilisé avec l'aide d'une infirmière l'intégralité du personnel de production au risque bruit. La difficulté de cette sensibilisation était que le public ne parlait pas le français (exclusivement pakistanais). Pour ce faire, nous avons simplifié le document de sensibilisation risque bruit en conservant uniquement des illustrations ; nous nous sommes aidés d'une maquette de l'oreille en 3 D et de nombreux supports visuels comme un tambourin (pour représenter les phénomènes du bruit), des enregistrements sonores de bruit de diverses machines et des exemples de protecteurs contre le bruit.

### Quelle(s) solution(s) / recommandation(s) ?

L'ensemble du personnel devait se protéger contre le bruit. Pour cela il fallait impérativement sensibiliser les salariés. D'autres préconisations ont été faites comme celles de continuer à maintenir un très bon niveau de maintenance des machines et des outils, de capoter autant que possible les machines.

### Quel(s) suivi(s) ?

L'entreprise a continué à maintenir un niveau de maintenance très élevé. Le personnel en charge de la maintenance a trouvé des solutions pour réduire le bruit : changer des pédales. La direction a pour projet de déporter les pompes à vide qui génèrent une ambiance sonore très élevée (ce projet est long et coûteux : l'entreprise a prévu de réaliser ces travaux pour 2019 et fera appel à l'ASTE pour actualiser les mesures de bruit). Le médecin et l'infirmière en charge de l'entreprise ont adapté leur suivi médical en mettant l'accent sur l'audition des salariés de cette entreprise.







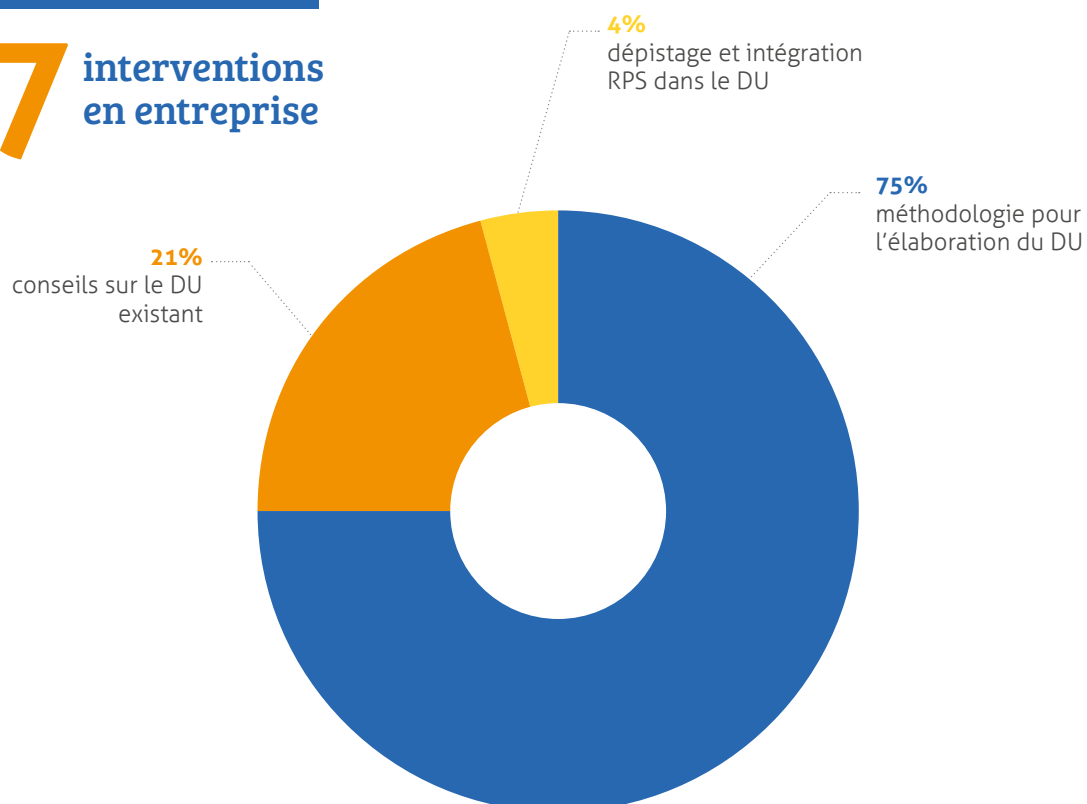
## Accompagnement pour le document unique

Notre technicienne HSE assure auprès de l'employeur un accompagnement pour le DU en respectant les étapes suivantes :

- elle présente la démarche lors d'une réunion
- elle se rend dans l'entreprise pour une visite des locaux
- elle accompagne l'adhérent pour identifier, évaluer, hiérarchiser les risques
- elle conseille pour chercher, planifier et mettre en œuvre des actions de prévention techniques, organisationnelles et humaines.

En 2018, elle a réalisé...

**47** interventions en entreprise





## Cas pratique

## au sein d'une association d'aide pour personnes en difficulté

**La technicienne HSE est intervenue dans une association d'aide pour les personnes en difficultés qui possède plusieurs établissements, suite à la demande du médecin du travail.**

**Le siège de l'association souhaitait harmoniser et retravailler la trame générale de son DUERP. L'intervention reposait sur la création du DUERP auprès de plusieurs groupes de travail et le test de la nouvelle trame proposée notamment sur deux établissements différents.**

A la lecture du modèle proposé, la technicienne HSE a eu l'occasion de soulever plusieurs points pouvant être améliorés. Elle a notifié que l'échelle d'évaluation des risques pouvait notamment être retravaillée afin qu'elle soit plus claire et que les critères de cotation soient plus intuitifs. Pour cela, un modèle d'échelle des risques a été proposé par l'ASTE.

→ Rajouter une cotation et spécifier les mesures de prévention déjà en places ont été également préconisés.

Cette démarche a permis de mettre en avant les risques restant à travailler et ceux sur lesquels il y avait déjà des moyens de prévention. Faire ressortir cet élément permettra par ailleurs de rappeler aux salariés les mesures et les équipements de sécurité mis à disposition afin de s'assurer qu'ils soient connus et respectés de tous.

→ Un remaniement des colonnes présentes dans la trame a été proposé afin de faciliter le travail et la compréhension ultérieure du document.

Les groupes de travail ont été l'occasion d'échanges sur les risques présents dans les établissements, mais également une réflexion sur la façon de les évaluer pour les diminuer au maximum.

Plusieurs situations à risque ont été relevées. La psychologue du travail de l'ASTE interviendra pour y remédier. Elle pourra également évaluer la situation concernant les RPS et y apporter des solutions.

Une analyse des postes de travail et des conseils sur l'amélioration de la prévention seront également portés par l'ergonome du travail de l'ASTE.

Une étude plus approfondie du risque chimique a été conseillée et des outils pour réaliser un inventaire et évaluer précisément le risque ont été présentés.

Une fois l'inventaire finalisé, l'adhérent pourra revenir vers la technicienne HSE pour l'analyser et voir comment adapter au mieux la gestion des produits chimiques.

Une réflexion sur la gestion et l'optimisation des déplacements routiers a également été menée afin de diminuer le risque routier.

Les remarques sur la trame du document seront remontées afin de le faire évoluer, de l'adapter et de l'harmoniser à toutes les structures.

L'évaluation des risques sera réalisée l'année suivante et les mesures de prévention seront mises en œuvre avec, si besoin, l'aide de la technicienne HSE.





## Prévention du risque chimique

Notre hygiéniste du travail et de l'environnement se rend dans les entreprises et aide les employeurs à identifier les risques chimiques (substances CMR, allergisantes, avec valeur limite d'exposition...). Il accompagne les adhérents sur la gestion de la prévention dans ce domaine : inventaire des produits et recueil des fiches de données sécurité, etc. Il conseille sur les actions à mettre en place pour diminuer les expositions : stockage des produits, aide à la substitution, choix de protections adaptées, etc. Notre intervenant peut aussi proposer une sensibilisation collective des salariés.

En 2018, l'hygiéniste du travail et de l'environnement a accompagné **32 entreprises adhérentes** en matière de risque chimique et routier. L'étendue de son intervention est multiple et échelonnée à plus ou moins long terme.

### 7 conseils sur les protections

Conseils sur les protections collectives (aspirations), individuelles (types de gants, masques, lunettes). Diagnostic ventilation ...

### 18 identifications évaluations du risque chimique

En majorité de l'analyse de FDS + toxicologie + lecture-conseil des inventaires ou évaluations des entreprises (fichier Excel, SEIRICH ...)

### 8 démarches de prévention

Conseils en gestion du risque chimique : organisation, stockage, mesures d'exposition, ventilation, protocoles, secours, réglementation, risque ATEX ...

### 1 sensibilisation salariés

Sensibilisation aux nanoparticules de 9 salariés travaillant en production, laboratoire ou bureaux

### 3 suivis des actions préconisées

Suivi à long terme de 3 interventions dont 1 clôturée en 2017. Risque chimique (2) + routier (1)

### 1 accompagnement au risque routier

Évaluation + préconisations d'amélioration de la prévention + sensibilisation des salariés



## Cas pratique

## accompagnement complet sur la prévention du risque chimique

En 2014, le médecin du travail sollicite l'hygiéniste du travail pour une intervention auprès d'une petite entreprise qui élabore des nanopoudres. En production, les salariés manipulent et transforment des poudres dont la taille des particules varie au cours du « process » de quelques millimètres à des nanomètres. Les mesures de prévention sont très insuffisantes.

Dans un premier temps, l'hygiéniste du travail fait une recherche documentaire poussée pour faire le point sur l'état des connaissances du risque lié aux nanomatériaux. Lors d'une visite de l'entreprise, elle identifie les activités exposantes et la prévention existante.

En 2015, un rapport est restitué à l'employeur avec des préconisations d'amélioration de la prévention.

En 2016, l'entreprise déménage, mais les aménagements réalisés restent insuffisants : les nanomatériaux ne sont pas assez confinés et se dispersent dans tous les locaux. L'hygiéniste du travail et le médecin du travail visitent les nouveaux locaux et proposent à l'établissement une planification d'actions d'amélioration à court, moyen et long terme, pour aider l'entreprise à avancer. L'ASTE remet à l'entreprise une combinaison Tyvek à tester en production, EPI recommandé pour les manipulations de nanomatériaux.

En 2017, l'hygiéniste du travail et le médecin du travail se déplacent 3 fois dans l'entreprise pour suivre les évolutions et accompagner la mise en œuvre des préconisations. La responsable qualité est missionnée pour mettre en place le plan d'action proposé par l'ASTE. C'est l'élément déterminant qui va permettre à l'entreprise d'avancer.

De 2017 à 2018, elle met en place des mesures pour :

- confiner et limiter la diffusion des nanomatériaux : activités exposantes regroupées dans une zone, tapis adhésifs en sortie de production, zonages, sens de circulation, capotage de machines
- agir sur le procédé : automatisation du tamisage sur un silo avec capotage
- aspirer à la source : aspirations continues sur les équipements les plus exposants
- nettoyer quotidiennement les surfaces des locaux et équipements de travail : agent dédié au nettoyage, nettoyage humide, aspirateur avec filtre HEPA
- informer les salariés : pictogramme nano dans les zones concernées, information des nouveaux collaborateurs, balises lumineuses pour signaler des phases de travail exposantes interdisant d'entrer dans le local
- équiper les salariés de protections individuelles adaptées : combinaisons jetables en Tyvek, gants à usage unique, surchaussures ou sabots dédiés, appareils de protection respiratoire (cagoule à ventilation assistée ou demi-masque selon les expositions)
- évaluer le risque chimique : inventaire SEIRICH des produits du laboratoire
- protéger l'environnement : tri des déchets et évacuation en filière spécialisée (nanomatériaux, produits chimiques dangereux ...), mise en place d'une station de lavage avec récupération des boues de particules nanométriques
- vérifier l'efficacité de la prévention : contrôle des hottes (Sorbonnes) du laboratoire

En 2018, le médecin du travail et l'hygiéniste du travail se sont réunis deux fois avec la chargée de prévention-qualité. En novembre 2018, l'hygiéniste du travail a réalisé une sensibilisation des salariés au risque chimique et nano, avec exercices d'habillage-déshabillage pour l'entrée-sortie de la zone de production.

### Résultats

Les freins de l'intervention étaient les suivants :

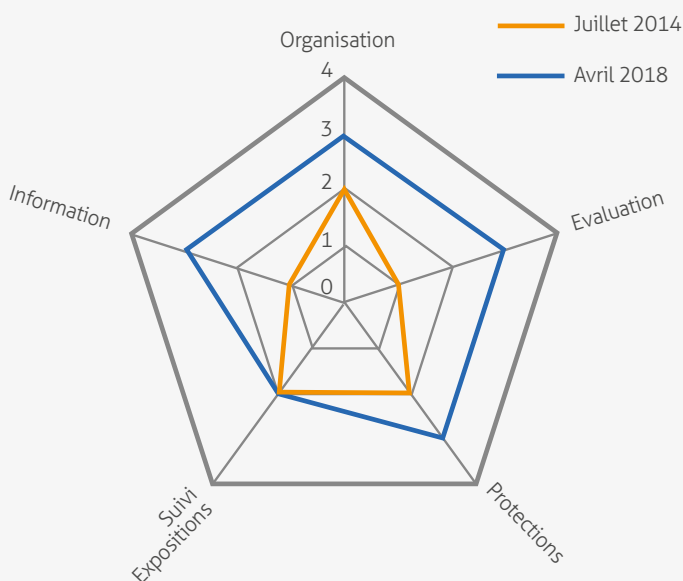
- une petite entreprise, avec des moyens financiers limités, les coûts élevés des protections collectives (aspirations),
- un manque de connaissance sur le risque nanomatériau avec des effets différés dans le temps encore mal connus,
- un risque peu visible induisant un manque de conscience du risque.

### L'apport de l'intervention a été le suivant :

- une personne missionnée pour développer la prévention (indispensable),
- des mesures d'amélioration de la prévention mises en place : hygiène des locaux, confinement, aspiration à la source, EPI, information des salariés, gestion des déchets.

L'élément déterminant de cette intervention a été un travail en binôme médecin du travail-hygiéniste du travail qui ont réalisé un suivi rapproché de fin 2016 à fin 2018 en se déplaçant 3 fois par an dans l'entreprise. Il reste des améliorations à mettre en œuvre dans l'entreprise, principalement pour filtrer l'air des locaux et organiser le suivi de l'exposition des salariés.

### Évolution de la prévention de 2014 à 2018, selon des données relevées en entreprise par le préventeur :





## Formations PRAP- SST

Ces formations ont pour objectif de faire acquérir aux salariés des connaissances leur permettant de participer efficacement à l'amélioration de leurs conditions de travail. Elles sont l'occasion de mobiliser et dynamiser un groupe de travail et ainsi améliorer l'efficacité de l'entreprise.

# 553

salariés ont suivi  
une formation  
dont 74% SST et 26% PRAP

Notre formatrice propose des formations PRAP pour le secteur de l'Industrie-Bâtiment-Commerce (IBC) et sanitaire et social (2S). À l'issue de ces formations, le salarié reçoit une attestation de stage et un certificat national lui est délivré par l'INRS.

Elle assure également des sessions de formation de sauveteur secouriste du travail (SST) : une formation initiale et une session « maintien et actualisation des compétences ».

À l'issue de cette formation, le salarié reçoit un certificat de sauveteur secouriste du travail.

# 39

sessions  
de formations  
PRAP

# 14

formations  
pour le secteur  
sanitaire et social

# +

# 25

formations  
pour le secteur  
de l'Industrie-  
Bâtiment-Commerce

### TÉMOIGNAGES DE STAGIAIRES

#### PRAP IBC :

« Un regard positif sur l'organisation de son poste de travail qui amène une réflexion sur de nombreux gestes répétitifs et inutiles ». M. C, responsable cariste.

« La formation permet de limiter ces déplacements avec des charges lourdes. » M. D, cariste/manutentionnaire.

#### PRAP 2S :

« Des exercices pratiques de manipulation des personnes en toute sécurité pour l'aidant et pour l'aidé. » Mme B, éducatrice spécialisée en IME.

« La formation permet de savoir utiliser le matériel existant, verticalisateur, lève-personnes. » Mme L, moniteur éducateurs en institut médicalisé.

# 42

sessions de  
formations de  
SAUVETEUR  
SECOURISTE  
DU TRAVAIL

# 26

formations  
initiales (SST)

# +

# 16

formations MAC  
(SST)

### TÉMOIGNAGES DE STAGIAIRES

#### SST :

« Les mises en situations permettent de mettre en place une stratégie d'action adaptée et d'être capable de capitaliser sur les connaissances acquises. » Mme M, responsable commerciale secteur tertiaire.

« Avec les priorités d'intervention et l'utilisation du défibrillateur, je me sens plus légitime et moins perdu pour intervenir en cas de besoin. » M. R, chef d'atelier en entreprise de fabrication de peinture.

« Les exercices pratiques sont toujours très intéressants pour évaluer nos réactions » Mme N, comptable en entreprise industrielle.



## Prévention des conduites addictives

Le médecin addictologue intervient dans la prévention de l'utilisation abusive des drogues (alcool, cannabis, médicaments, drogues dites « dures »). À la demande du médecin du travail, ses actions peuvent être collectives ou individuelles.

### Actions collectives annuelles

#### ACTIONS COLLECTIVES AUPRÈS DES EMPLOYEURS

1

**plan de prévention addictologique :**  
réunion de travail  
chez l'adhérent

+

1

**animation d'un stand**  
« Addictologie :  
information sur les  
actions de l'ASTE »  
Centre Etampes

+

3

**ateliers de prévention**  
sur les addictions en  
entreprise  
Centre St-Michel  
Centre Etampes  
Centre Mennecy

#### ACTIONS COLLECTIVES AUPRÈS DES SALARIÉS

3

**animations d'un stand**  
Mois sans tabac  
« de sensibilisation au tabac »  
auprès des salariés  
Secteur Evry  
Secteur Mennecy

L'activité de médecin addictologue, parmi les préventeurs de l'ASTE, est variée tant en actions collectives qu'en actions individuelles. Elle permet de travailler en collaboration avec les médecins et les infirmières en Santé au Travail, et de rencontrer des situations très diverses.

La dynamique impulsée à l'ASTE au travers de la nomination d'infirmières référentes en addictologie et de la mise en place d'un groupe de travail autour de la problématique addictive est soutenue par des collaborateurs motivés. Leur formation pourra être renforcée, afin que l'action de prévention addictologique puisse être encore plus largement diffusée.

#### ACTIONS COLLECTIVES PERSONNEL ASTE

2

**formations internes**  
1 « référent en addictologie »  
auprès 3 infirmières ;  
1 de sensibilisation au Repérage  
Précoce et Intervention Brève en  
tabacologie

+

**Communication interne**  
en matière  
d'actualités en  
addictologie

+

**Réunion pluridisciplinaire**  
information  
sur l'activité de  
l'addictologue

## Entretiens individuels sur orientation des médecins ou des infirmières en santé au travail

L'impact positif sur la vie dans l'entreprise et la sauvegarde de l'emploi n'a pas pu être étudié de façon statistique, mais a été clairement identifié dans certaines situations très problématiques. Il est à noter que la majorité des entretiens individuels concernent les hommes. L'absentéisme aux rendez-vous est important et un travail de réflexion a été amorcé à ce sujet.

	RDV HONORES	RDV NON HONORES	Total des convocations
1 <sup>er</sup> RDV	38 (60%)	25	63
2 <sup>ème</sup> RDV	12 (40%)	18	30
3 <sup>ème</sup> RDV	11 (73%)	4	15
4 <sup>ème</sup> RDV	3 (100%)	0	3
5 <sup>ème</sup> RDV	0	1	1
<b>Total</b>	<b>64 (57%)</b>	<b>48</b>	<b>112</b>

	Honorés	Non Honorés	Total
Corbeil	5	3	8
Etampes	14	9	23
Evry	8	4	12
Les Ulis	2	5	7
Mennecy	18	17	35
Saint-Michel	17	10	27

Au cours de l'année 2018, **112 rendez-vous** ont été donnés en tout pour un 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> rendez-vous (exceptionnellement plus) d'intervention brève et/ou orientation individualisée, sur l'ensemble de l'ASTE. **64 de ces rendez-vous ont été honorés** par les convoqués, et **48 n'ont pas été honorés** (soit 57 % de présence au rendez-vous en moyenne).

Ces entretiens ont donc permis de toucher **62 salariés différents**, dont 53 hommes et 9 femmes, pour un âge moyen global de 41 ans. Parmi ces personnes, 16 ont été orientées vers des structures de soins à l'extérieur. Une personne a été orientée vers la CCPME de l'ASTE.

### Le 1<sup>er</sup> motif de consultation a porté :

24 fois sur l'utilisation problématique de cannabis  
 19 fois sur l'utilisation problématique de tabac  
 18 fois sur l'utilisation problématique d'alcool  
 1 fois sur l'utilisation problématique de cocaïne.  
 L'intervention a permis une évolution sensible de l'attitude des personnes vis-à-vis de leur consommation, et a souvent (presque 50 %) été l'occasion d'une orientation vers le soin (centres de soins en addictologie, médecin traitant, psychothérapeute, consultation de médecine spécialisée).

### L'association des addictions a pu être constatée :

23 personnes viennent pour un seul produit  
 27 personnes viennent pour 2 produits  
 12 personnes viennent pour 3 produits  
 2 personnes viennent pour 4 produits

Il est à noter qu'aucun cas d'addiction comportementale n'a été relevé.

### Au cours de ces entretiens :

- Il a été apprécié l'importance du rôle, en première ligne, des infirmières et des médecins en santé au travail dans le repérage, l'information et l'accompagnement des salariés en difficulté avec la consommation de substances psychoactives.
- La question du tabac a été systématiquement dépistée et abordée en plus du motif principal de consultation, et a pu susciter une attitude de changement.



## L'activité des médecins écoutants

Les 2 médecins écoutants du service participent à la prévention des risques psychosociaux en entreprise. Ils accueillent tout salarié en difficulté professionnelle ou en difficulté personnelle avec retentissement professionnel. Cet accueil se fait toujours dans le centre médical d'affectation de l'entreprise employeur et à la demande du médecin du travail. Par une écoute neutre, bienveillante et une analyse objective de la situation décrite, il permet d'apporter un éclairage nouveau et de désamorcer certaines « crises ».

**211**  
consultations en 2018  
dont 25% d'absentéisme

**146**  
consultations

+

**25**  
consultations  
pour la CCPME



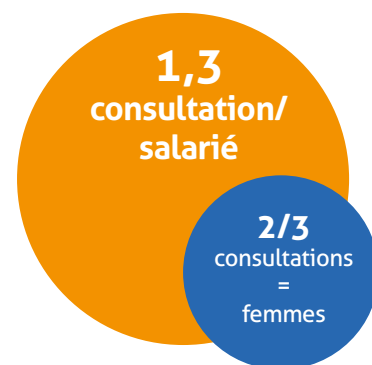
**146**  
salariés



**25**  
salariés



**117**  
entreprises



### MOTIF DE CONSULTATION ET SYMPTÔMES :

Dans plus de 90% des cas, le motif de la consultation est en lien avec une souffrance au travail qu'elle qu'en soit l'origine.

Le médecin qui oriente le salarié vers ce type de consultation souhaite principalement lui offrir un temps d'écoute et de conseils (75%).

Dans 25% des cas, il attend du médecin écoutant un avis complémentaire au sien, dans le cadre d'une inaptitude, par exemple.

Les symptômes exprimés lors des entretiens sont des troubles anxieux, le plus souvent combinés à des états dépressifs d'intensité variable, parfois des épuisements professionnels, plus rarement des psycho traumatismes.





## Cas pratique

## un psycho traumatisme

**M. D, 52 ans, est chauffeur poids lourd depuis 5 ans dans une société de transport.**

**Il ne rencontrait pas de difficultés particulières dans son travail jusqu'à ce qu'il soit témoin par hasard, dans le cadre de son activité, d'un grave accident de la route impliquant un motard.**

Cette scène a immédiatement ravivé d'anciens souvenirs, enfouis jusque-là mais extrêmement douloureux, concernant son propre accident de la route une quinzaine d'années auparavant au cours duquel un jeune motard avait perdu la vie en s'encastrant dans sa remorque.

L'enquête avait conclu à l'époque que le jeune homme était totalement responsable de l'accident.

Néanmoins, être témoin d'un événement similaire a brutalement dégradé l'état de santé de M. D : troubles du sommeil avec cauchemars, reviviscence de la scène du premier accident, impossibilité de repasser sur les lieux du 2<sup>ème</sup> accident, troubles anxieux majeurs à la conduite.

Tous ces symptômes sont apparus sans que M. D ne puisse les contrôler.

Il s'est donc tout simplement retrouvé en arrêt maladie, dans l'impossibilité de reprendre la conduite. Orienté par son médecin traitant vers le médecin du travail en visite de pré-reprise, celui-ci l'a adressé dans un second temps vers le médecin écoutant.

Le rôle du médecin écoutant a consisté tout d'abord à écouter et rassurer le salarié mais aussi à s'assurer que la prise en charge extérieure serait adaptée, suffisante et satisfaisante.

Il a aussi apporté son éclairage au médecin du travail dans sa réflexion à procéder à une inaptitude définitive au poste de travail, ce qui a finalement été décidé.



## Cas pratique

## une souffrance au travail

**Mme V., 52 ans, travaille depuis 15 ans en tant que responsable administrative pour une entreprise de commercialisation de matériel de bâtiment.**

La société prenant progressivement de l'ampleur, le gérant de l'entreprise, après le départ de son associé il y a 4 ans, choisit, l'année suivante, de travailler avec une nouvelle co-gérante dans le but d'accompagner le développement et la transformation de sa société.

Mais l'arrivée de celle-ci et de ses nouvelles méthodes de travail (changements d'organisation, de procédures...), auraient découragé un certain nombre de collaborateurs insatisfaits et précipité leurs départs.

Mme D, elle, du fait de son implication, de son ancienneté et de son rôle de responsable, aurait tenté de jouer la médiatrice entre les salariés et la nouvelle équipe dirigeante, équipe à laquelle elle pense encore appartenir.

Mais elle ne se sent plus écoutée, ni considérée. Rien de ce qu'elle propose n'est retenu.

Un peu plus tard, une jeune assistante, récemment embauchée, se verra même offrir le poste d'adjointe de direction. Ce poste qui aurait dû lui revenir à elle, en tout cas c'est son avis...

Le ressentiment est amer, le sentiment de trahison et d'injustice profond.

M. V ne peut plus désormais faire confiance à ses employeurs, la rupture est actée.

Elle en prend réellement conscience en racontant son histoire et c'est ce qui la poussera à envisager de changer d'entreprise malgré tout l'attachement qu'elle a pour cette-dernière.



## Les ateliers de prévention

Les préventeurs de l'ASTE organisent des ateliers collectifs d'information et de sensibilisation sur la prévention, destinés aux chefs d'entreprise responsables de service, membres de CHSCT, chargés de prévention, délégués du personnel, etc.

Ces sessions sont l'occasion d'être accompagné par des professionnels sur des problématiques rencontrées dans l'entreprise et d'échanger avec d'autres employeurs.

En 2018, **26 ateliers** ont été organisés dans les centres médicaux de l'ASTE possédant un lieu d'accueil (salle de réunion) : Mennecy, Etampes, St-Michel et les Ulis.

**123 adhérents** ont inscrit **234 personnes** aux ateliers prévention en 2018. **137 personnes** ont assisté aux ateliers.

ateliers	Nombre d'inscrits	Nombre de présents
DU	67	38
RPS	42	29
Risque chimique	3	1
Risque bruit	7	4
PRAP et aménagement du poste de travail	17	7
TMS	32	20
Maintien en emploi	13	8
Addictions	24	15
Défibrilateur	29	15

centres	Nombre d'inscriptions
Mennecy	84
St Michel	67
Etampes	52
Les Ulis (3 ateliers sur le dernier trimestre 2018)	31

La fréquentation des ateliers prévention est en augmentation par rapport à 2017 (53 adhérents).  
Fin 2018, l'organisation des ateliers prévention a été étendue au centre des Ulis. Tous les thèmes y seront animés en 2019.

3 ateliers n'ont pas trouvé leur public et ne seront donc pas reconduits en 2019 : risque bruit, risque chimique et RAP et aménagement du poste de travail. Les employeurs préfèrent sur ces thèmes une sensibilisation en entreprise de leurs salariés.

## 137 personnes ont pu assister à :

### ATELIER Comment réaliser son DU d'évaluation des risques

**Thème :**  
présentation de la méthodologie pour réaliser son DUERP  
**Animation :**  
technicienne HSE  
**4 ateliers /an**  
**Présents : 38**  
**Impact :**  
Interventions en milieu de travail post atelier

### ATELIER Risque chimique

**Thème :**  
repérer et maîtriser le risque chimique  
**Animation :**  
hygiéniste du travail et de l'environnement  
**1 atelier /an**  
**Présent : 1**  
**Impact :**  
l'adhérent présent à l'atelier a fait suivre ses 870 salariés par le service

### ATELIER Addictions et travail

**Thème :**  
Comment aborder, avec vos salariés, la question de l'usage de substances pouvant entraîner des risques pour leur santé et des risques au travail (alcool, tabac, cannabis etc.). Comment faire, collectivement et avec chacun d'eux, en cas de situation à risque ?  
**Animation :**  
l'addictologue + une infirmière  
**3 ateliers /an**  
**Présents : 15**

### ATELIER Comment intégrer les RPS (risques psychosociaux) dans le Document unique ?

**Thème :**  
Que sont les risques psychosociaux ? Comment les identifier et les intégrer dans le document unique ? Cet atelier animé par un psychologue du travail vous propose un outil pratique.  
**Animation :**  
psychologue du travail  
**4 ateliers /an**  
**Présents : 29**  
**Impact :**  
2 adhérents ont demandé une intervention du service

### ATELIER Maintien en emploi

**Thème :**  
le maintien en emploi est un enjeu majeur. Vieillesse de la population, allongement de la durée de vie au travail, augmentation des maladies professionnelles et pathologies non professionnelles ... Ces facteurs sont susceptibles d'augmenter le risque d'inaptitude et d'exclusion du travail. Des conséquences graves pour les salariés, mais aussi pour les entreprises. Comment anticiper le risque de désinsertion professionnelle ? Quels dispositifs peuvent être sollicités ? Comment agir ensemble ?  
**Animation :**  
référente PDP/assistante sociale  
**3 ateliers /an**  
**Présents : 8**  
**Impact :**  
1 salariée orientée vers la CCPME à la demande de son employeur

### ATELIER Défibrillateur sur le lieu de travail

**Thème 1 :**  
L'utilisation d'un défibrillateur peut réduire significativement la mortalité sur le lieu de travail en cas d'arrêt cardiaque. Cet atelier, vous informe sur la réglementation en vigueur et vous apprend à utiliser un défibrillateur.  
**Animation :**  
formatrice SST/PRAP  
**2 ateliers /an** (thème 2)  
**Présents : 15**

## 137 personnes ont pu assister à :

### ATELIER

#### Prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS)

**Thème :**

Pour acquérir les connaissances de bases sur les TMS : de quoi parle-t-on ? Apprenez à identifier les facteurs de risques et les impacts des TMS pour mettre en place une démarche de prévention.

**Animation :**

ergonomes

**4 ateliers /an**

**Présents : 20**

### ATELIER

#### Prévenir le risque bruit

**Thème :**

Qu'est-ce que le bruit et êtes-vous concernés ? Quels sont les effets sur la santé ? Cet atelier informe sur la réglementation en vigueur et propose des solutions pour réduire ce risque en entreprise et/ou protéger les salariés.

**Animation :**

métrologue

**2 ateliers /an**

**Présents : 4**

### ATELIER

#### Prévenir les risques liés à l'activité physique et aménagement du poste de travail

**Thème :**

L'activité physique au travail peut être la cause d'AT (accidents du travail), d'handicaps physiques, de TMS (troubles musculo-squelettiques) et de fatigue ... La prévention de ces risques est une démarche collective, car les salariés sont les mieux placés pour parler de leur travail, des dysfonctionnements et des améliorations qui peuvent être apportées. Cet atelier fait le point sur la démarche à mettre en place.

**Animation :**

ergonome

**2 ateliers /an**

**Présents : 7**





## L'accompagnement social

L'assistante sociale de l'ASTE a un rôle d'évaluation de situations complexes et d'aide pour des salariés en difficulté de santé ou en difficulté sociale. Certains nécessitent une aide du fait d'un handicap, d'autres ont besoin d'information et d'explication face à la méconnaissance de leurs droits. Enfin, la plupart des salariés reçus doit être guidée pour mener à bien leurs démarches.

Par son écoute professionnelle et adaptée à chaque situation rencontrée, l'assistante sociale permet au salarié de s'exprimer tant sur le plan de son métier que sur le plan familial afin de déterminer les actions à mener.

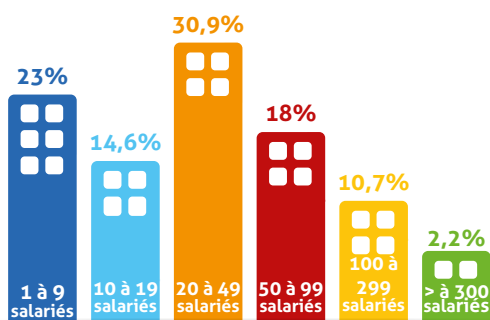
Par sa maîtrise des rouages des institutions et sa connaissance du droit du travail, elle s'assure que le salarié conserve une bonne compréhension de la situation dans laquelle il se trouve et des conséquences sociales liées aux décisions médicales qui peuvent être prises le concernant.

Par la relation de confiance qu'elle entretient avec lui, elle le guide dans les démarches qu'il doit entreprendre pour faire valoir ses droits et ses obligations.

Par sa place reconnue au sein du réseau social, elle a la capacité de faire le lien entre les différents acteurs qui peuvent accompagner le salarié tout au long de son parcours de vie afin d'éviter les écueils. L'assistante sociale travaille en étroite collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmière, AST), les secrétaires et l'équipe de préventeurs (IPRP).

# 178

entreprises  
différentes  
ont bénéficié de l'aide  
de l'assistante sociale



293  
salariés  
accompagnés

# 243

actions

- 33 Aides constitution dossier RQTH
- 5 Aides élaboration dossier d'aide sociale
- 57 Aides gestion fins carrière
- 72 Conseils domaine social
- 36 Etudes des droits des salariés
- 36 Evaluations sociales
- 4 Liaisons avec réseau
- 19 Suivis dossier

## **L'assistante sociale au sein de notre service de santé au travail est également le référent PDP**

Depuis la signature du CPOM en Juin 2014, elle est responsable des différentes actions à mener pour valider notre mission en termes de prévention de la désinsertion professionnelle.

C'est ainsi qu'elle est devenue un membre permanent de la cellule PDP de l'Assurance Maladie en Essonne en participant aux réunions interinstitutionnelles de cette instance où travaillent ensemble les différents référents PDP de l'Essonne (CRAMIF, Médecins conseils, Sameth91, MDPH et autres services de santé au travail de l'Essonne).

De plus, elle organise, en collaborant avec la CRAMIF et les partenaires du maintien dans l'emploi de l'Essonne, le Forum Santé Emploi qui se déroule trois fois par an à Evry pour permettre aux salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours de conserver une dynamique de retour à l'emploi.



## L'aide au maintien en emploi

**Dans le cadre de son rôle au sein de l'entité dédiée à la PDP de l'ASTE, l'assistante sociale reçoit au moins une fois tous les salariés orientés vers la CCPME. En construisant avec eux une relation de confiance nécessaire à l'accompagnement, elle s'assure de leur consentement éclairé, rappelle qu'ils sont décisionnaires autant que faire se peut de leur parcours professionnel et enfin évalue leur situation sociale, familiale, professionnelle dont découlera le plan d'action proposé, par la suite, par l'équipe de la CCPME.**

L'équipe de la CCPME est constituée de l'assistante sociale (60% de son temps), du médecin écoutant (25% de son temps), de la psychologue du travail (21% de son temps), de l'ergonome (30% de son temps). Chacun interviendra en fonction de la complexité de la situation du salarié suivant un plan d'action établi en équipe et suivi par le médecin du travail.

Tout au long de l'accompagnement proposé par l'équipe de la CCPME, l'assistante sociale aidera le salarié, le guidera dans ses démarches administratives, s'assurera de sa bonne compréhension quant à ses droits et obligations vis-à-vis de son employeur et des institutions.

Le médecin écoutant pourra proposer une ou plusieurs consultations qui permettront au salarié d'exprimer sa souffrance, redonneront du sens à ce qu'il vit et rendront possible la reconstruction de l'estime de soi.

L'ergonome interviendra auprès du salarié, en assurant un entretien préparatoire à l'étude de poste afin de recueillir le découpage des tâches d'une journée type de travail. Puis, à la reprise, il effectuera l'étude de poste qui découlera sur des préconisations validées par le médecin du travail et présentées à l'employeur.

La psychologue du travail, pour étayer une réflexion sur un changement de métier si le maintien au poste ne peut se pérenniser, démarrera avec le salarié un accompagnement pour construire ce changement d'orientation professionnelle.

Toute l'équipe de la CCPME se mobilise pour que le salarié conserve une dynamique d'emploi.



zoom sur les salariés pris en charge en 2018 par les professionnels de la CCPME

**151** salariés accompagnés (au moins 1 fois) par l'assistante sociale

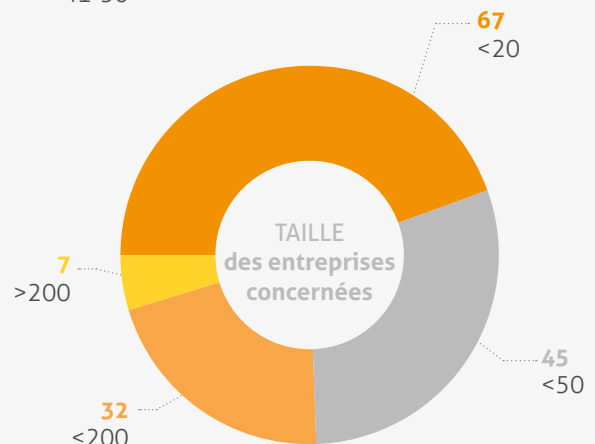
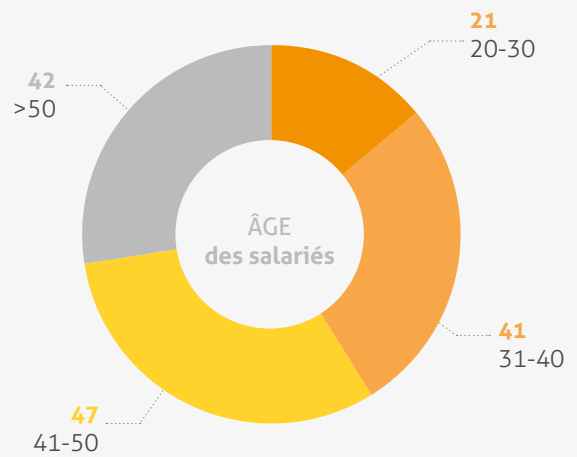
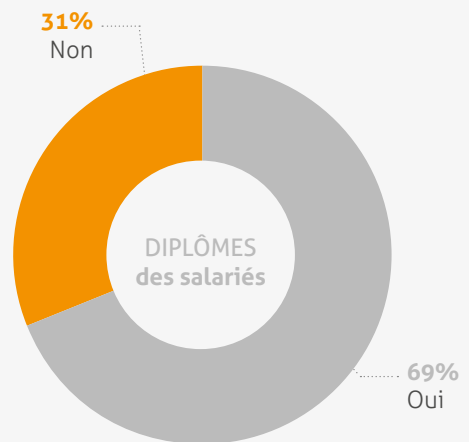
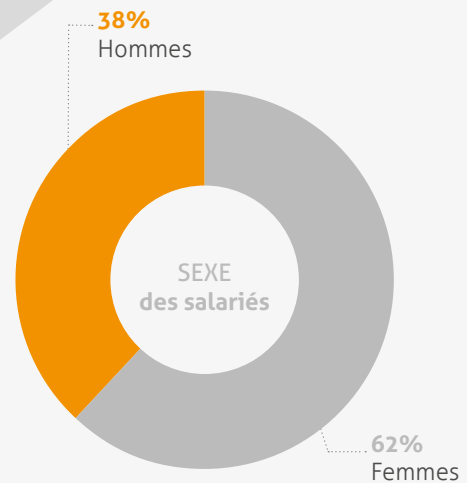
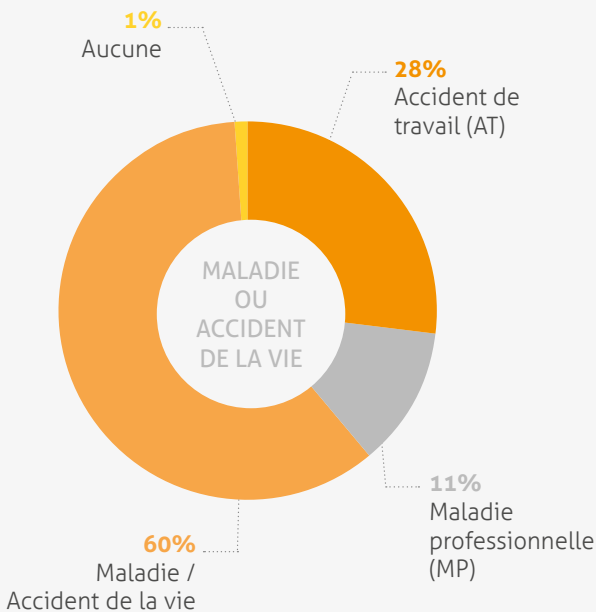
**13** accompagnés (1 fois) par l'ergonome (études de poste)

**48** accompagnés (1 fois) par la psychologue du travail (\*)

**19** reçus (1 fois) par le médecin écoutant

(\*) Intervention de la psychologue dans le cadre la CCPME

Les salariés, pour la plupart, se trouvaient en situation de maladie ou d'accident de la vie.



Les problématiques de santé, entraînant l'orientation des salariés vers la CCPME, étaient pour 63% d'entre eux liées à un handicap physique, pour 22% d'entre eux liées à une maladie chronique et pour 8% à des troubles psychiques ou psychiatriques.



Dans le cadre de la CCPME, la psychologue reçoit individuellement les salariés orientés par les médecins de santé au travail. Elle propose un espace d'écoute, de soutien aux salariés ayant un problème de santé qui survient ou s'aggrave, empêchant la poursuite de leur activité professionnelle. Les problèmes de santé ont un retentissement sur la sphère professionnelle et personnelle bouleversant alors l'équilibre de la vie quotidienne. À travers l'accompagnement proposé, la Psychologue aide les salariés à prendre conscience de leurs capacités mobilisables pour impulser une réflexion sur leur orientation professionnelle en proposant des actions respectueuses de leurs souhaits et besoins. Elle identifie les réseaux, relais et partenaires pouvant aider les salariés dans leurs réflexions et démarches. Ainsi, la co-construction du parcours d'orientation permet d'apporter un soutien précieux permettant au salarié de faire des choix éclairés.

La psychologue a accompagné **37** nouveaux salariés au cours de l'année 2018 et effectué **30** suivis



### Cas pratique

**Madame M est âgée de 50 ans, et a exercé différentes activités professionnelles en fonction des opportunités qui se présentaient à elle. Elle a ainsi pu travailler comme secrétaire, aide-comptable, vendeuse en magasin, puis responsable d'un commerce.**

Après la fermeture de son établissement, elle se met en recherche d'un nouvel emploi et découvre le métier d'aide à domicile. Elle intègre une association d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou en situation de handicap et se passionne pour le métier pendant près de 8 ans. Au cours d'une journée de travail habituelle, madame M se blesse lourdement et est arrêtée 3 mois. Elle reprend ensuite son poste à temps partiel thérapeutique près d'une année avant d'être de nouveau en arrêt maladie. Sa santé se fragilise durablement, elle effectue des démarches pour faire reconnaître ses problèmes de santé et son médecin en santé au travail lui propose de rencontrer les membres de la CCPME.

Lorsque madame M rencontre la psychologue de l'ASTE, elle semble perdue, car elle comprend qu'elle ne pourra plus exercer son activité tant aimée et elle n'arrive pas à identifier clairement une autre orientation professionnelle respectueuse de sa santé d'aujourd'hui. Ses problèmes de santé perdurent et bouleversent sa vie quotidienne, son équilibre familial et financier. Après échange avec la psychologue de l'ASTE, elle décide d'effectuer un bilan de compétences qui lui permettra d'identifier un nouveau projet de reconversion respectueux de ses possibilités actuelles. Elle fait le choix de s'orienter vers le métier de secrétaire médicale, et s'engage dans une formation qualifiante avec succès. Plus sereine, elle se consacre aujourd'hui à ses soins et sa recherche d'emploi.

La rencontre avec les différents professionnels de la CCPME aura aidé madame M à reprendre confiance en elle, ses compétences et potentialités pour coconstruire les différentes étapes de sa reconversion professionnelle dans un moment de sa vie où les certitudes, les acquis tombent et laissent place à des doutes.

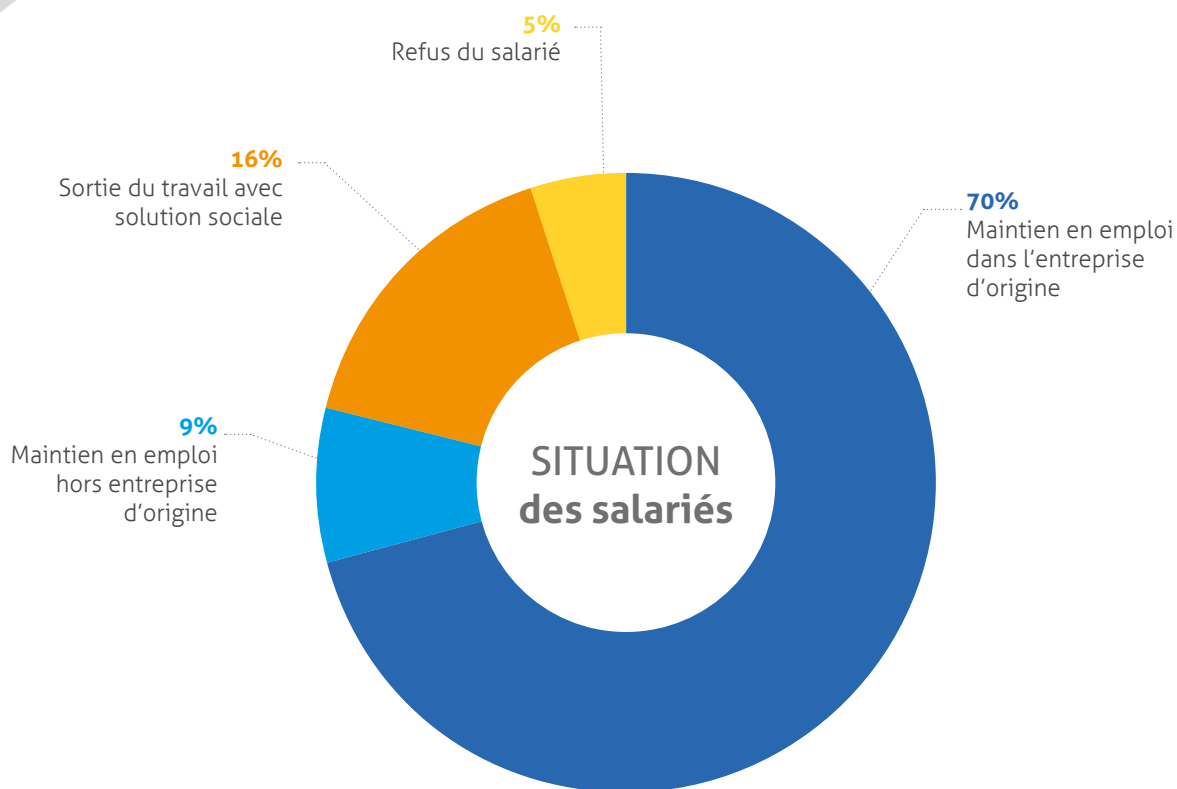



### zoom sur la nature des visites qui déclenche l'intervention de la CCPME

<b>Visite de préreprise</b>	<b>64</b>	<b>Visite de reprise</b>	<b>20</b>
<i>dont</i>		<b>Visite d'embauche</b>	<b>4</b>
<i>Visite de préreprise à la demande du salarié</i>	<b>42</b>	<b>Visite périodique</b>	<b>3</b>
<i>Visite de préreprise à la demande du médecin traitant</i>	<b>12</b>	<b>Visite à la demande de l'employeur</b>	<b>8</b>
<i>Visite de préreprise à la demande du médecin conseil</i>	<b>10</b>	<b>Visite à la demande du salarié</b>	<b>26</b>
		<b>Visite à la demande du médecin traitant</b>	<b>5</b>
		<b>Visite à la demande du médecin du travail</b>	<b>18</b>
		<b>Visite d'inaptitude</b>	<b>0</b>
		<b>Sur étude de dossier à la suite d'un repérage</b>	<b>3</b>




### zoom sur le résultat des salariés accompagnés






## Zoom sur le maintien en emploi dans l'entreprise d'origine

<b>Arrêt temporaire de travail</b>	<b>53</b>
<b>Reprise sans aménagement de poste</b>	<b>14</b>
<b>Reprise avec aménagement de poste</b>	<b>30</b>
<b>Reclassement interne sur un autre poste</b>	<b>6</b>
<b>Formation en entreprise (FE)</b>	<b>3</b>
<i>Maintien en emploi hors de l'entreprise d'origine</i>	<i>13</i>
<i>Sortie du travail avec solution sociale</i>	<i>25</i>
<i>Sortie du travail sans solution sociale</i>	<i>0</i>
<i>Perdu de vue</i>	<i>0</i>
<i>Refus par salarié ou CCPME</i>	<i>8</i>



## Zoom sur le maintien en emploi hors entreprise d'origine

<b>Formation</b>	<b>1</b>
<b>Reclassement externe effectif</b>	<b>10</b>
<b>Création d'entreprise</b>	<b>2</b>
<i>Maintien en emploi dans l'entreprise d'origine</i>	<i>106</i>
<i>Sortie du travail avec solution sociale</i>	<i>25</i>
<i>Sortie du travail sans solution sociale</i>	<i>0</i>
<i>Perdu de vue</i>	<i>0</i>
<i>Refus par salarié</i>	<i>8</i>



## Zoom sur la sortie du travail avec solution sociale

<b>Retraite</b>	<b>0</b>
<b>Incapacité (+Prévoyance)</b>	<b>3</b>
<b>Chômage indemnisé</b>	<b>22</b>
<i>Maintien en emploi dans l'entreprise d'origine</i>	<i>106</i>
<i>Maintien en emploi hors entreprise d'origine</i>	<i>13</i>
<i>Sortie du travail sans solution sociale</i>	<i>0</i>
<i>Perdu de vue</i>	<i>0</i>
<i>Refus par salarié</i>	<i>8</i>



## Traçabilité en santé, veille sanitaire et développement numérique

L'ASTE s'attache à remplir cette mission par les mises à jour continues du dossier médical de chaque salarié et du dossier de l'entreprise. Cette traçabilité des données recueillies et leur traitement anonyme est un moyen d'ajuster les politiques de prévention en santé au travail.

La cotisation annuelle de chaque adhérent contribue à notre mission de traçabilité. Comment ? Par le biais de l'interaction que l'ASTE tient à développer entre son adhérent et le service via l'espace adhérent.



### zoom sur l'espace adhérent



#### PRESTATIONS

Retrouvez tous les services proposés par l'ASTE dans le cadre de votre cotisation



#### FORMATIONS

Découvrez nos formations collectives et accédez gratuitement à des formations en ligne sur les risques professionnels pour vos salariés



#### ADMINISTRATIF

Gérez le suivi de vos salariés et faites vos demandes de rendez-vous, visualisez vos factures et modifiez vos coordonnées



#### ACTUALITÉS

Restez informé des actualités importantes qui peuvent concerner votre secteur professionnel en matière de santé au travail (aides financières spécifiques, nouveautés législatives, etc.)



#### INFOS SANTÉ

Pour connaître vos obligations en matière de santé au travail et découvrir comment nous vous aidons à les remplir



#### DOCUMENTATIONS

Bénéficiez d'outils de prévention élaborés par nos équipes : affiches pour vos locaux, guides pratiques, documents interactifs pour vous aider à remplir vos obligations (inventaire des produits chimiques, notice de poste, modèles de courriers, etc.)



#### SIGNALER RISQUE

Signaler un risque de désinsertion professionnelle en remplissant la fiche de repérage





## zoom sur l'espace adhérent



### Des informations :

- Des actualités
- Les différentes prestations de l'ASTE (suivi individuel des salariés, AMT, maintien en emploi, formations...)
- Les obligations de l'employeur

### Une bibliothèque :

- Documents institutionnels (plaquette ASTE, rapports d'activité, statuts, règlement et agrément de l'ASTE)
- Outils de prévention :
  - dépliants à télécharger : travail sur écran, mécaniciens, bruit, travail de nuit, caristes...
  - supports pour élaborer le document unique, repérer le risque chimique...

### Des fonctionnalités

- Accès à l'e-learning
- Possibilité d'inscrire ses salariés aux formations SST
- + **signaler un risque de désinsertion professionnelle** (possible aussi sur le site internet ASTE sans code d'accès)
- Demandes de visites médicales

### Des fonctionnalités annuelles ponctuelles

- La déclaration d'effectifs (guide, tutoriels...)
- L'Assemblée générale (donner pouvoir, confirmer sa présence, ordre du jour et résolutions)

**De plus, différents documents sont prévus par la réglementation pour assurer la traçabilité de certaines informations en matière de prévention des risques professionnels. Ces informations ont des finalités diverses, notamment dans le cadre du suivi médical des travailleurs, du suivi des vérifications et contrôles effectués sur les équipements mis à leur disposition, ou des visites des organes de contrôle.**

## L'ASTE assure le suivi de...

### Fiche d'exposition

Pour certains risques, l'employeur est tenu de constituer des fiches qui permettront d'assurer la traçabilité des expositions des travailleurs. Ces fiches présentent un intérêt pour le travailleur et son employeur, mais également pour les services de santé au travail et les organes de contrôle.

De manière générale, dès lors qu'une fiche d'exposition est réglementairement prévue, il convient de la transmettre au service de santé au travail afin que le médecin du travail puisse la faire figurer dans le dossier médical en santé au travail

### Fiche d'exposition à l'amiante

Pour chaque travailleur exposé à l'amiante, l'employeur établit une fiche d'exposition indiquant :

- la nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail,
- les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles,
- les procédés de travail utilisés,
- les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés.

Pour les salariés suivis par nos médecins du travail dans le cadre de travaux liés à l'exposition à l'amiante, les fiches sont conservées dans le Dossier Médical Santé Travail de chaque salarié concerné.

### Les attestations d'exposition

Employeur et médecin du travail corédigent des attestations d'exposition à remettre aux salariés exposés à certains risques lors de leur départ de l'entreprise. Cette attestation permet d'assurer leur suivi médical post professionnel.

### Fiche d'exposition aux rayonnements ionisants

Pour chaque travailleur exposé aux rayonnements ionisants, l'employeur établit une fiche d'exposition qui comprend :

- la nature du travail accompli,
- les caractéristiques des sources émettrices auxquelles le travailleur est exposé,
- la nature des rayonnements ionisants,
- les périodes d'exposition,
- les autres risques ou nuisances d'origine physique, chimique, biologique ou organisationnelle du poste de travail.

Un double de la fiche est remis au médecin du travail, qui le conserve dans le dossier médical du travailleur.

### Dossier médical

Le professionnel de santé effectuant la visite d'embauche doit constituer un dossier médical en santé au travail, qu'il complètera après chaque visite ultérieure du salarié. Ce dossier permet d'assurer le suivi médical du travailleur, en retraçant les informations relatives à son état de santé, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et propositions des professionnels de santé.

## Portail GIE Intérim



Le portail Intérim santé travail est le fichier régional des intérimaires. Il vise à assurer un meilleur suivi médical des intérimaires et à améliorer le service rendu aux agences d'emploi pour un gain de temps et une réponse mieux adaptée à leurs besoins.

Il est composé de deux bases de données sécurisées :

### **Une base de données réglementaire qui a pour ambition de recenser et de centraliser :**

- les avis d'aptitude des intérimaires (article D 4625-17 du Code du travail) ;
- les demandes d'exams médicaux et leur suivi.

Elle peut être consultée par les agences d'emploi, les équipes de santé au travail et l'inspection du travail. Elle est mise à jour quotidiennement par les services de santé au travail (export informatique chaque soir).

### **Une base de données prévention pour le suivi des risques professionnels qui répertorie notamment :**

- la gestion des missions

## DMST (Dossier Médical Santé Travail ) informatisé

Dans le cadre de son projet de service, l'ASTE s'est fixée le déploiement progressif (à 5 ans) et harmonisé du Dossier Médical en Santé au Travail Informatisé. Plus concrètement, la mise en œuvre de ce projet au sein de l'ASTE permettra :

### Au niveau individuel :

- Aider le médecin du travail à corriger les informations individuelles permettant un suivi individuel de qualité et un partage approprié avec l'équipe pluridisciplinaire dans le respect du secret médical.
- Aider le médecin du travail à répondre aux questions de l'entreprise dans l'élaboration de son bilan annuel d'activités et élaborer des démarches de prévention individuelle et collective. Ce bilan est le moyen le plus fiable d'apprécier, à partir de données recueillies, l'état de santé des travailleurs et les conditions de travail dans son secteur géographique et de proposer des actions et conseils de prévention,
- Améliorer la traçabilité du parcours des expositions professionnelles du salarié afin de préparer les visites de fin carrière (projet gouvernemental).

### Au niveau collectif de l'ASTE et au niveau des entreprises adhérentes :

- Apporter des éléments consolidés et chiffrés pour l'élaboration des différentes études et analyses au niveau des services afin de définir les thèmes des ateliers de prévention, d'alimenter les réflexions et les propositions de la CMT, d'élaborer les rapports annuels et de définir les indicateurs communs.
- Conseiller les employeurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail en fournissant des indicateurs spécifiques de la santé des salariés dans l'entreprise.

### Au niveau régional :

- Favoriser la remontée d'indicateurs collectifs dans le domaine des risques professionnels en développant, en coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, action menée par la CRAMIF.
- Contribuer à l'amélioration de la qualité du travail et des relations sociales, aider à l'action menée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).
- Participer aux études épidémiologiques et à la veille sanitaire (exemple : enquête SUMER)
- Participer à la mise en place de la politique de santé dans la région Île-de-France élaborée par l'agence régionale de santé (ARS) membre du Comité Régional d'Orientation des Conditions de travail (CROCT) pour l'élaboration du Plan Régional Santé au Travail PRST 2016-2020.





# Bilan 2018 CPOM



## CPOM : où en est-on en 2018 ?

La convention tripartite signée le 13 juin 2014 avec la DIRECCTE et la CRAMIF court jusqu'en 2019.

### Le CPOM de l'ASTE se décline en 3 volets et 7 objectifs :

#### Volet 1

- 1 Prévention du risque PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle).
- 2 Prévention du risque CMR (Produits Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques).
- 3 Prévention des accidents du travail dans le secteur de la logistique.

#### Volet 2

- 4 Prévention des risques routiers dans les secteurs d'activité de la logistique et des transports routiers de fret et de voyageurs.
- 5 Développer la surveillance et la réduction du risque bruit dans les établissements (>85db A).

#### Volet 3

- 6 Participation à la base de données CMR (GIE CMR Repérage).
- 7 Prévention des accidents du travail chez les caristes dans les secteurs d'activité de la logistique et des transports de fret et de voyageurs.

En 2018, les objectifs 3, 4 et 7 ont été suspendus suite à des départs successifs de collaborateurs du service. Par ailleurs, cette année, la priorité s'est portée dès le premier semestre sur l'élaboration du nouveau projet de service 2018 indispensable à l'obtention de renouvellement des agréments du service.

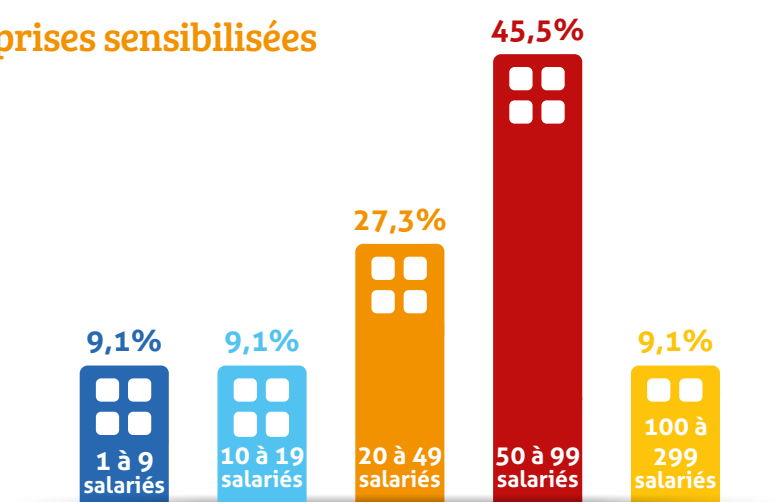
Néanmoins, ce nouveau projet de service tient compte des actions déjà engagées dans le CPOM.

## CPOM « prévention du risque PDP »

Cet objectif est bien intégré à l'ASTE par le fonctionnement de la CCPME, véritable succès dans le maintien en emploi. C'est ainsi que depuis 2014, 702 salariés ont été accompagnés par la cellule dont 83% ont été maintenus en emploi. Pour 2018, les informations plus détaillées sont abordées au chapitre « L'aide au maintien en emploi » (page 63) du présent rapport.

## CPOM « Développer la surveillance et la réduction du risque bruit dans les établissements (>85dB (A)) »

11 entreprises sensibilisées en 2018



## 31 interventions auprès des entreprises

Sensibilisation au bruit	1
Invitations et engagements	3
Dosimétrie	7
Sonométrie	3
Élaboration compte rendu	8
Restitution rapport	7

## CPOM Prévention du risque CMR

### Objectif

Réduire l'exposition à des produits et émissions classés CMR (Cancérogène Mutagène reprotoxique) par la réglementation ou le CIRC (Centre Internationale de Recherche sur le Cancer).

### Cibles

Cibles retenues	Poussières de bois	Fumées de soudage	Émissions diesel	Huiles usagées	Solvants chlorés
<b>Garages</b> (auto + agricole), carrosseries, centres de contrôle technique ...		✓	✓	✓	✓
<b>Travail et usinage des métaux</b> (décolletage, mécanique industrielle, chaudronnerie ...)		✓		✓	✓
<b>Travail du bois</b> (menuiseries, fabrication de meubles, magasins de bricolage ...)	✓				✓

### Entreprises repérées ≈ 350

Méthode : **codes NAF + expositions & métiers** renseignés lors des visites médicales

- 187 garages (auto + agricole), carrosseries, centres de contrôle technique (CCT) ...
- 111 entreprises avec travail des métaux (soudeur, fraiseur, tourneur ...)
- 49 entreprises avec expositions aux poussières de bois (à confirmer)

### Groupe de travail

Composition :

- 4 secrétaires médicales, 1 Assistante en Santé au Travail (AST),
- 2 infirmières du travail, 3 médecins du travail,
- 1 Hygiéniste du travail (chef de projet).



Groupe de travail CPOM CMR



Participations quelques médecins du travail en entreprises\*

### Déploiement

27 réunions de préparation et suivi depuis novembre 2014	✓	
Sensibilisation des employeurs	✓	✓
Recueil de données en entreprise par l'équipe pluri	✓	
Restitution du rapport infos sur équipements et aides CRAMIF	✓	✓
Sensibilisation des salariés avec remise gants adaptés + supports de sensibilisation	✓	✓
Echanges avec les salariés 10 à 15 jours après		

\* Constamment informés des actions CPOM CMR

Au moins 5 déplacements dans l'entreprise + échanges mails et téléphoniques

PILOTE  
hygiéniste  
du travail

**L'année 2018 a été riche en travail et actions réalisées par le groupe CPOM CMR :**

- 8 réunions de notre groupe de travail avec élaboration de supports
- 4 réunions avec la CRAMIF
- Présentation du CPOM CMR ASTE au séminaire du bilan régional CRAMIF
- Sensibilisation de 2 garages et 2 entreprises de travail des métaux, suivie de 3 signatures de protocoles d'engagement
- 16 entreprises en cours d'accompagnement
- Sensibilisation de 270 apprentis de la faculté des métiers d'Evry
- Prélèvement dans 4 établissements de 5 produits envoyés au laboratoire de la CRAMIF pour analyse

Tout cela a permis de diminuer les expositions de mécaniciens-carrossiers-peintres grâce à leur sensibilisation au port de gants adaptés, à l'utilisation des protections collectives et à la substitution de produits CMR.

**Partenariat**

- CRAMIF Ile-de-France
- DIRECCTE Ile-de-France
- CNPA
- Faculté des Métiers de l'Essonne

**Outils**

- **Supports de prévention** : fiches de repérage (FAR, FIP), guides « Gants de protection dans les garages » et « Déploiement de l'action gants de protection dans les garages et carrosseries », aides financières, devis d'aspiration des gants d'échappement ...
- **Base CMR-repérages** : repérage des CMR dans les produits, recherche de substitution.
- **Outils développés par l'ASTE** : affiche pour les garages-carrosseries, dépliant de prévention pour les mécaniciens-carrossiers-peintres, mallette de gants, PowerPoint de sensibilisation, protocole d'engagement, questionnaires d'évaluation du port des gants ...



## État d'avancement du projet

	Entreprises repérées	Entreprises sensibilisées	Entreprises engagées	Entreprises accompagnées
Garages-Carrosseries-CCT	187	33	14	13
Travail des métaux	49	4	3	3
<b>Total</b>	<b>236</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

## 19 interventions en entreprise

### Sensibilisations de 3 employeurs par le groupe de travail et un médecin d'une entreprise

Sensibiliser les garages-carrosseries et les entreprises de travail des métaux

**3 sensibilisations**

- Adaptation du support de sensibilisation
- RDV dans l'entreprise avec l'employeur
- Sensibilisation par l'hygiéniste du travail et le médecin du travail ou une AST

### Recueil des données dans 2 entreprises par le groupe de travail

Recueil des données dans les garages et le travail des métaux

**2 actions**

- Visite des locaux, identification des activités, produits et émissions, équipements de protection collective et individuelle ...

### Accompagnement de 16 entreprises par l'hygiéniste du travail

Identifier les CMR ciblés dans les garages et le travail des métaux

**3 identifications**

- Repérage des émissions CMR
- Analyse des FDS : repérage des composants CMR + recherche toxicologique

Identifier les salariés exposés dans les garages et le travail des métaux

**1 identification**

- Liste des salariés exposés aux CMR ciblés

Conseiller des actions d'amélioration de la prévention

**2 actions de conseil**

- Élaboration du rapport avec préconisations d'amélioration de la prévention

Sensibilisation des salariés

**4 sensibilisations**

- Sensibilisation des salariés aux CMR ciblés avec remise d'échantillons de gants adaptés

Constater les améliorations réalisées dans les garages

**6 constats**

- Suivi des actions réalisées : échange téléphonique avec les entreprises



## Cas pratique

### Exemple d'intervention réalisée en 2018 dans le cadre du CPOM CMR

L'originalité de ces interventions est d'être initiée par le repérage des entreprises concernées, sans attendre une demande d'intervention du médecin du travail ou de l'entreprise. Les secteurs d'activité visés ont été identifiés au niveau national par des enquêtes (SUMER) mettant en évidence un besoin crucial de renforcer la prévention. L'autre point innovant est de développer un travail plus en équipe des différents métiers de la prévention. Ainsi, le repérage des entreprises a été réalisé par le groupe de travail, composé de secrétaires, AST, infirmières du travail, médecin du travail, l'hygiéniste du travail. Des sensibilisations collectives et individuelles ont été réalisées depuis 2015. Les autres collaborateurs de l'ASTE (AST, infirmière, médecin) ont aussi apporté leur contribution en identifiant des établissements au décours d'une FE ou du suivi des salariés et en proposant d'aller sensibiliser les chefs d'entreprises au risque CMR.

Après la sensibilisation, un accompagnement est proposé à l'entreprise. Si elle l'accepte, cela est formalisé par la signature d'un protocole d'engagement entre l'établissement et l'ASTE.

Le recueil de données qui s'ensuit est réalisé par des membres du groupe de travail (AST, infirmières, médecin, hygiéniste). L'hygiéniste du travail analyse ces informations et les Fiches de Données de Sécurité recueillies. Elle élabore un rapport identifiant les CMR repérés et donnant des préconisations d'amélioration de la prévention. Elle le restitue à l'entreprise puis programme avec elle la sensibilisation des salariés exposés. À cette occasion, l'hygiéniste du travail propose à l'AST, l'infirmière du travail ou le médecin du travail de participer à la sensibilisation.

Un suivi de l'intervention est réalisé 15 jours après pour faire le point sur le port des gants remis aux mécaniciens-carrossiers-peintres lors de la sensibilisation. Un autre suivi est réalisé plusieurs mois après pour faire le point sur les préconisations mises en place et le port des gants.

#### Exemple concret d'un garage de taille moyenne (46 salariés)

En mai 2015, l'entreprise assiste à une sensibilisation collective des garages à l'ASTE Mennecey. En octobre 2016, l'AST et le médecin du travail du groupe CMR se déplacent dans l'établissement pour une sensibilisation individuelle, à l'issue de laquelle l'entreprise signe le protocole d'engagement proposé. L'AST et le médecin du travail vont faire le recueil de données dans les locaux en novembre 2016.

En 2017, l'entreprise transmet l'inventaire des produits et les Fiches de Données de Sécurité à l'ASTE. L'hygiéniste du travail les analyse et élabore un rapport qu'elle restitue à l'entreprise en mai 2017. L'établissement complète le plan d'action d'amélioration de la prévention proposé par l'ASTE. En novembre 2017, l'hygiéniste du travail sensibilise les mécaniciens au risque chimique CMR et leur remet des gants plus adaptés que ceux qu'ils utilisent.

En février et mai 2018, elle rappelle l'entreprise pour faire le point sur les actions d'amélioration préconisées dans le rapport : substitution de produits CMR, type de gants ... En juin 2018, l'hygiéniste répond à des questions posées par l'entreprise sur des EPI. En novembre 2018, avec l'accord de l'établissement, elle prélève 2 échantillons de produits et les envoie au laboratoire de la CRAMIF pour les faire analyser. Les résultats sont transmis à l'entreprise en janvier 2019.

**Apports de l'intervention :** l'établissement a amélioré son réseau d'aspiration à la source lors d'un déménagement en 2016. Il a questionné ses fournisseurs sur la composition de certains produits, cherché à substituer les produits CMR et accepté l'analyse de produits proposée. Il s'est mobilisé pour renforcer l'information des salariés avec l'aide de l'ASTE : affichage des posters remis et sensibilisation des mécaniciens au port de gants. L'entreprise sait qu'elle peut compter sur l'ASTE pour répondre à ses questions et la conseiller sur la prévention.

## Actions d'amélioration réalisées par les entreprises accompagnées

- **Prise de conscience** du risque CMR par les employeurs et salariés
- **Substitution de solvants contenant des CMR** (sur 7 accompagnements finalisés)
  - fontaines de dégraissage : 1 biologique, 1 lessivielle, 1 devis en cours ...
  - autres produits : 2 solvants, 2 aérosols
- **Aspiration des gaz d'échappement** :
  - 1 remise en état du réseau existant,
  - 1 installation de nouveaux équipements\*
  - 1 devis en cours (échappement + soudage)
  - contrôles périodiques annuels
- **Augmentation du nombre de salariés portant des gants adaptés**  
Nouveaux gants mis à disposition
- **Plus de sensibilisation des salariés** :  
1/4 h prévention, notices de poste, affiches ...

\* Contrat de prévention



## Interventions particulières du CPOM CMR dans le cadre des partenariats

### Faculté des métiers d'Evry : sensibilisation des apprentis mécaniciens-carrossiers-peintres

11 groupes de 19 à 31 apprentis sensibilisés (soit environ 270 personnes) par 4 intervenants de l'ASTE (1 AST + 1 infirmière + 1 médecin + 1 hygiéniste du travail).

Remise de dépliants ASTE « mécanicien, ma santé j'y tiens » et de mallettes de gants.





## Analyse de produits

- Analyse d'échantillons de produits par le laboratoire de la CRAMIF pour vérifier la teneur en benzène des composants hydrocarbures et en déduire s'ils sont CMR ou non.
- Repérage, choix et prélèvement par l'hygiéniste de 5 produits dans 4 entreprises adhérentes à l'ASTE, dont 2 garages (auto + moto), 1 centre de formation mécanique auto et 1 atelier de travail des métaux d'une entreprise de contrôle par rayonnements.

L'analyse a révélé que les teneurs en benzène sont inférieures à 0,03 % en masse / poids d'échantillons. La réglementation permet par conséquent de ne pas classer ces produits CMR.

## Bilan régional CRAMIF juin 2018

Présentation du CPOM CMR ASTE par le Dr Gomez et l'hygiéniste du travail.

## Base CMR repérages

### Fonctionnement

La Base CMR-repérages est un outil partagé par une dizaine de SIST d'Ile-de-France. Elle a pour premier objectif de mutualiser l'analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS) et de faciliter le repérage des CMR en consultant la base avec le nom commercial du produit interrogé. Ce projet initié en 2008 par la DIRECCTE a ensuite été confié aux SIST qui ont constitué un GIE pour gérer et financer la base. Depuis la création du GIE, des SIST l'ont rejoint tandis que d'autres l'ont quitté. En 2018, 9 SIST ont contribué à la base CMR-repérages. Le développement informatique de la Base CMR-repérages est réalisé par un développeur de l'association Armines.

La Base est alimentée par des « rédacteurs » qui saisissent les données des FDS. Cette saisie est ensuite contrôlée successivement par 2 « experts » de SSIT différents. Les fiches validées sont diffusées et peuvent être consultées par les « lecteurs » utilisateurs des SIST du GIE.

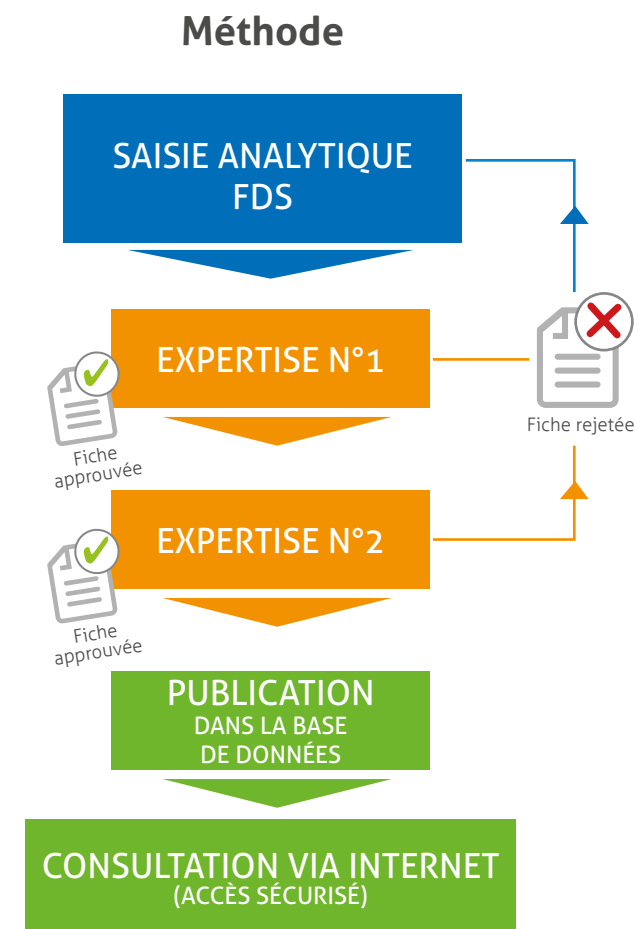
#### En 2018, 54 préventeurs des SIST ont apporté leur contribution :

- 26 rédacteurs (AST, médecins, IPRP ...)
- 27 experts (médecins du travail, IPRP, chimistes, toxicologues ...)
- 1 expert de la DIRECCTE

### Participation de l'ASTE

→ **Alimentation** : 2 rédacteurs (1 AST, 1 médecin) et l'hygiéniste du travail ont alimenté la base en 2018. 7 réunions de saisie ont eu lieu en 2018.

L'expert ASTE (Hygiéniste du travail) participe aux séances d'expertise mensuelles à Paris : 9 réunions d'expertise en 2018.



→ **Consultation** : les équipes pluridisciplinaires de l'ASTE (AST, infirmières, médecins) avaient été formées à la consultation de la base en 2015, excepté un centre ASTE en raison de difficultés de planning. Il n'y a pas eu de nouvelle formation en 2018. La base est essentiellement consultée par l'Hygiéniste du travail et les rédacteurs dans le cadre de leur travail (interventions en entreprise, CPOM CMR volet 1, visites médicales ...).

	ASTE		Total 9 SIST		
	Objectif	2015	2018	2015	2018
Nombre de rédacteurs		3	2	21	12
Nombre d'experts		1	1	32	28
Nombre de FDS saisies	20	92	83	2739	947
Nombre de FDS expertisées	60	175	93	4280	1173

**Note :** Diminution de l'activité ASTE en 2018 en raison d'un congé parental et du départ d'un rédacteur. Diminution de l'activité de l'ensemble des SIST en raison du départ de 2 gros services contributeurs.

### Evolution de la base

**Objectif pour l'ensemble des SIST**

**8 000**  
fiches publiées en 5 ans  
(jusqu'à décembre 2019)

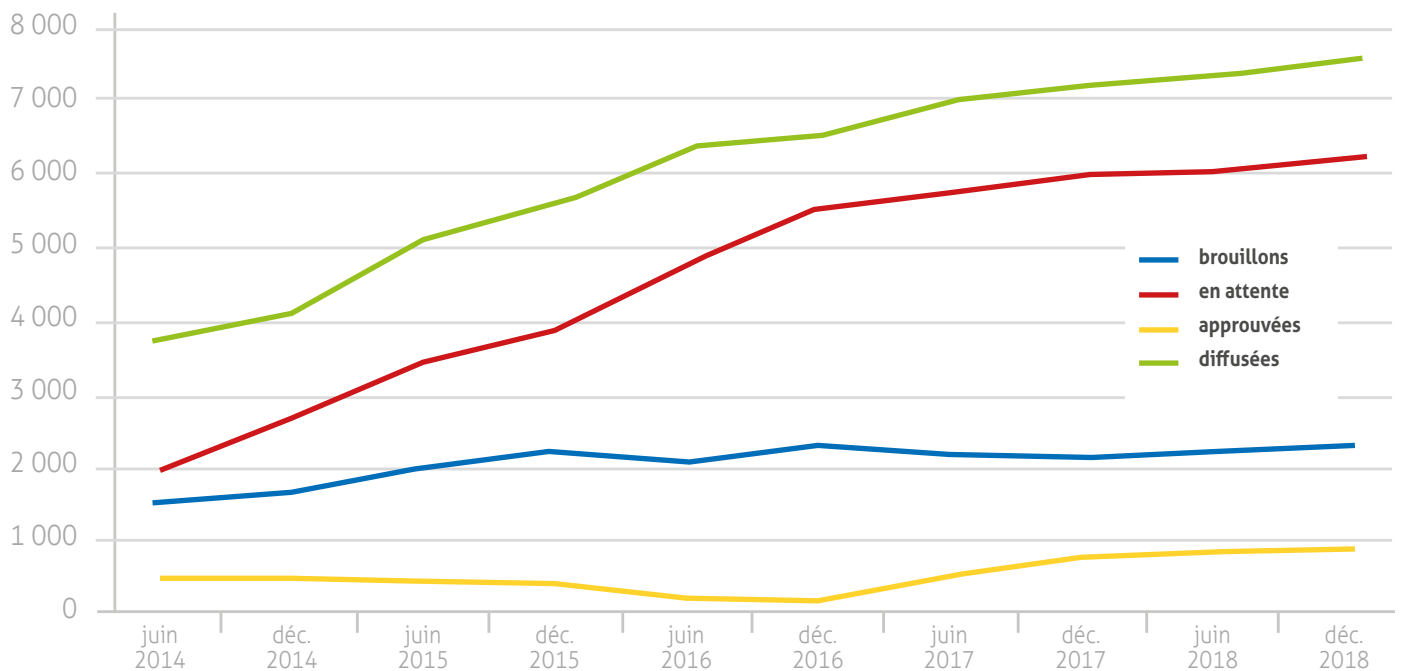
→ Fin 2018, la base comprend 16 961 analyses de mélanges, dont 7 456 diffusées.

**Objectif pour l'ASTE pour juin 2014 à juin 2019**

**120 + 270**  
FDS saisies + FDS expertisées

→ Cet objectif est déjà largement atteint. De juin 2014 à décembre 2018, à l'ASTE nous avons saisi 510 FDS et expertisé 438 FDS

#### Base de l'ensemble des SIST



## Développements de la base CMR

→ **Application pour téléphone mobile** : en service depuis fin 2017

→ **Développer la substitution** : pour cela, une convention a été signée avec l'ANSES en 2018.

Cela a abouti à la création de liens entre la base CMR repérages et la base substitution-cmr de l'ANSES. Les substances pour lesquelles il existe des solutions de substitution sur la base substitution-cmr, bénéficient d'une alerte ANSES sur la base CMR repérages.

**Analyse de la FDS**

**Constituants**

n° CAS	n° CE	Nom	Concentration	
			% min	% max
71-43-2		BENZENE	0.1	

1 ⚠ Voir FDS concentration BZ

ANSES :

- 48 utilisations, 10 substitutions
- Code(s) NAF : 19.20Z, 20.13B, 20.14Z, 20.30Z, 20.41Z, 20.51Z, 20.53Z, 21.20Z, 25.40Z, 25.61Z, 25.62A, 26.12Z, 28.30Z, 29.10Z, 30.30Z, 42.11Z, 46.75Z, 71.12B, 71.20B, 72.19Z, 84.12Z, 86.10Z, 86.22A

→ Fin 2018, il a été envisagé d'introduire **des codes NAF**, qui peuvent être attribués à des produits. Ce développement a été réalisé et mis en service début janvier 2019. Il permet d'identifier les secteurs d'activité utilisant un produit, ou d'identifier les produits utilisés dans un secteur d'activité. C'est une information exploitable pour la substitution.

→ D'autres évolutions sont en projet, notamment l'intégration du module « **entreprises** » où les SIST verraient seulement leurs adhérents. L'objectif est de lier des produits à des entreprises et de pouvoir proposer des solutions de substitution aux entreprises utilisant un produit CMR.

→ La base CMR-repérages a été présentée à des représentants de la CRAMIF en juin et décembre 2018, dans la perspective d'un éventuel partenariat.

**BIDON Nettoyant Freins 5 L**

Fournisseur	Würth France SA
Usage	Produit de nettoyage Détergent
Secteurs d'activité	29.20Z, 45.40Z



Centre médical de Saint-Michel-sur-Orge



Centre médical de Mennécý



Centre médical d'Etampes

# Les Centres de l'ASTE



la santé au travail

[www.santetravailessonne.fr](http://www.santetravailessonne.fr)

Association pour la santé  
au travail en Essonne

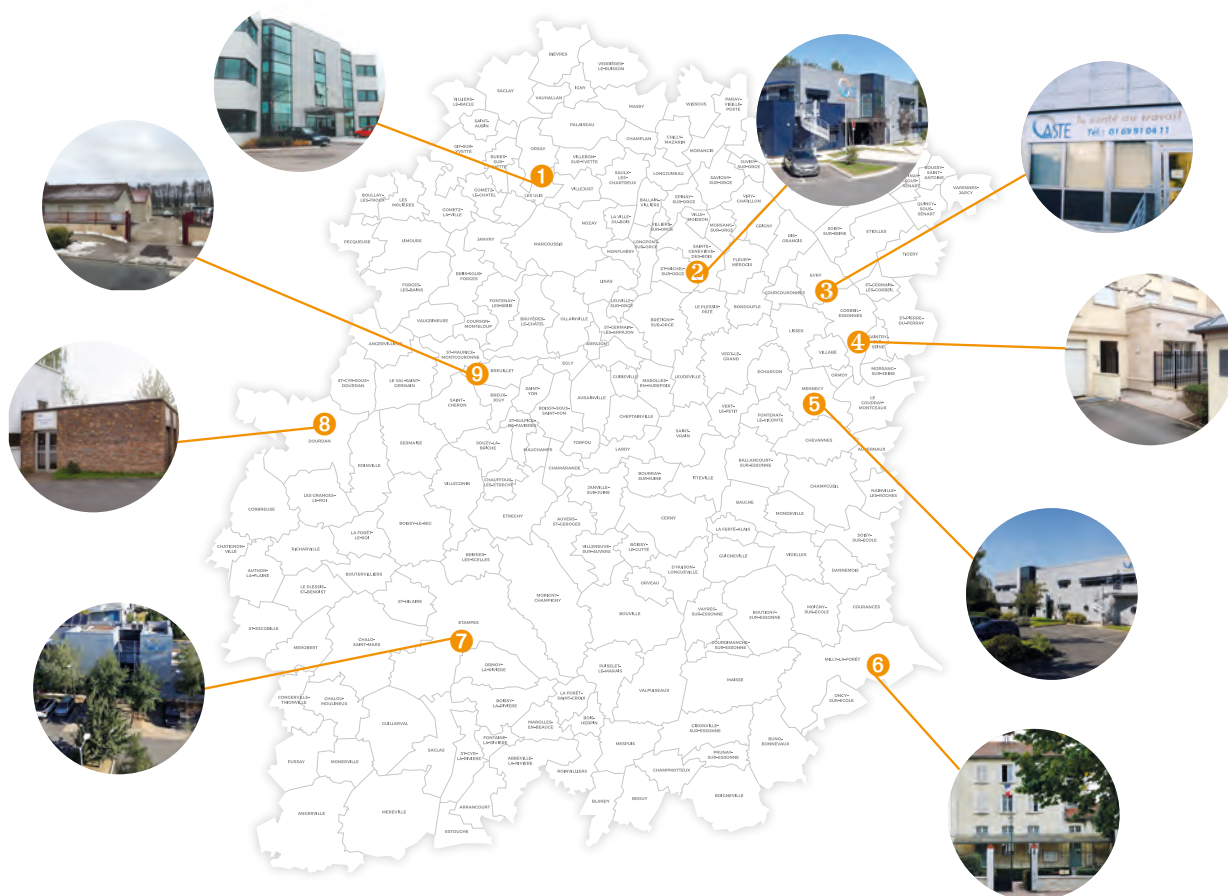
Siège social - 22, rue Lavoisier  
ZAC de Montvrain BP 43  
91542 Mennecey cedex

Tél. : 01 60 88 83 83

Fax : 01 60 88 83 84

ou Courriel :

[contacts-mennecey@santetravailessonne.fr](mailto:contacts-mennecey@santetravailessonne.fr)



### 1 A.S.T.E. LES ULIS

11, avenue des Andes  
Immeuble le Carthagène  
ZA Courtaboeuf 5  
91 965 LES ULIS cedex  
Tél. : 01 69 18 80 40  
Fax : 01 69 18 80 41

### 2 A.S.T.E. SAINT-MICHEL

10, rue d'Alembert  
91240 Saint-Michel-sur-Orge  
Tél. : 01 69 46 40 48  
Fax : 01 69 46 17 76

### 3 A.S.T.E. EVRY

507, place des Champs-Élysées  
Immeuble EUROCAP  
COURCOURONNES  
91 026 EVRY cedex  
Tél. : 01 69 91 04 11  
Fax : 01 60 78 86 02

### 4 A.S.T.E. CORBEIL

8, Rue Héloïse  
91 100 Corbeil-Essonnes  
Tél. : 01 60 88 13 23  
Fax : 01 60 88 06 27

### 5 A.S.T.E. MENNECEY

19, rue Lavoisier  
ZAC de Montvrain  
91 540 Mennecey  
Tél. : 01 69 90 06 39  
Fax : 01 64 57 21 64

### 6 A.S.T.E. MILLY-LA-FORÊT

Place de la République  
91 490 Milly la forêt  
Contacter le centre de Mennecey

### 7 A.S.T.E. ETAMPES

ZAC du Bois Bourdon  
Rue des Heurte-Bises  
91 150 ETAMPES  
Tél. : 01 64 94 87 11  
Fax : 01 60 80 19 94

### 8 A.S.T.E. DOURDAN

23, rue de la Gaudrée  
ZI de la Gaudrée  
91 410 Dourdan  
Tél. : 01 64 59 66 16  
Contacter le centre d'Etampes

### 9 A.S.T.E. BREUILLET

4, route d'Arpajon  
91 650 Breuillet  
Tél./Fax : 01 69 26 07 99  
Contacter le centre d'Etampes