



Rapport d'activité **2022**

de l'équipe pluridisciplinaire

01
2022
des projets
d'envergure
pour vous
accompagner
➤ p 04

02
2022
12 mois
à vos côtés
➤ p 12

03
2022
votre équipe,
votre partenaire
➤ p 52





EDITO

Une année de travail acharnée pour les équipes de l'ASTE afin d'impulser le changement et le renouveau.

L'année 2022 a principalement été marquée par la publication des premiers décrets liés à la réforme en santé travail et dictée par la loi du 2 août 2021.

La mise en œuvre de ces décrets au sein de notre Service de Prévention et de Santé au Travail a nécessité la création de nombreux groupes de travail constitués de collaborateurs volontaires et motivés.

Il s'agit aujourd'hui pour les équipes pluridisciplinaires de mettre en place de nouvelles méthodes de travail et de placer plus que jamais la prévention au cœur de leurs actions afin de mieux répondre à nos obligations.

2022 a également été l'année du renouvellement de notre projet pluriannuel de service. Ce nouveau projet de service, construit sur la base du Plan Régional Santé Travail N°4, la loi du 2 août 2021 et des retours terrain est le fruit d'un travail de propositions et de réflexion important de nos équipes. Il se décline en 10 actions au profit de nos adhérents et de leurs salariés.

La mobilisation des équipes ne s'est pas arrêtée là puisque des groupes de travail ont été constitués, au travers du comité de pilotage qualité, afin de déployer et mettre en œuvre notre démarche qualité. De nombreux modes opératoires et procédures ont ainsi pu être mis à jour et de nouveaux documents ont été créés. Avec pour objectifs d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble

de nos centres médicaux (un adhérent ayant plusieurs établissements doit avoir le même service et réponses, quel que soit son centre médical de rattachement), améliorer la qualité de nos services au quotidien et optimiser nos délais de réponse.

Une attention particulière a également été portée afin de renforcer le temps médical. Les actions engagées seront poursuivies en 2023.

Enfin, nous tenons à rappeler que toutes les équipes de l'ASTE sont mobilisées et engagées afin de faire progresser la prévention et la santé au travail au sein des entreprises adhérentes et auprès de leurs salariés.

C'est pourquoi nous tenons tous deux à remercier les membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle, ainsi que l'ensemble du personnel de l'ASTE pour le travail accompli dans l'intérêt des adhérents.

Dans les pages qui suivent, vous retrouverez détaillée et en chiffres toute l'activité de votre Service de Prévention et de Santé au Travail sur l'année 2022.

Bonne lecture.

Bernard BOULEY
Président

Jérôme LE-NY
Directeur général

01





2022 des projets d'envergure pour vous accompagner





Une démarche qualité pour nous adapter à vos besoins

La démarche qualité a vu ses premiers résultats



2022 en chiffres

15

groupes de travail créés

37

documents produits et validés

1

enquête en ligne pour recueillir les besoins des adhérents

La démarche qualité

démarche de progrès en santé au travail

Depuis le mois de juin 2021, l'ASTE a fait le choix de s'engager dans une véritable démarche de progrès en santé au travail (DPST) volontariste, qui lui permette d'adapter ses pratiques aux nouvelles exigences de notre secteur d'activité.

Ce projet structurant, dont tous les collaborateurs de l'ASTE sont les acteurs, vise à améliorer la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés, ainsi qu'à fluidifier, harmoniser et améliorer notre fonctionnement interne.

En 2022, le comité de pilotage qualité s'est réuni à 7 reprises pour faire le point sur les groupes de travail et s'assurer de la mise à jour des documents de l'ASTE (procédures, modes opératoires et documents d'enregistrement). Il a également analysé

29 fiches d'amélioration continue (FAC) rédigées par les collaborateurs pour faire remonter les dysfonctionnements et y apporter des solutions. Ce chiffre est encore relativement faible et l'une des priorités 2023 sera de promouvoir cet outil.

2023 connaîtra également la sortie de la nouvelle grille de certification de la profession. Il faudra mesurer l'écart entre l'organisation de l'ASTE et le nouveau référentiel dans le but d'obtenir rapidement le label qui sera alors obligatoire.



7

réunions du comité de pilotage qualité



29

fiches d'amélioration continue (FAC) analysées



➤ **Projet de service**

Un nouveau projet de service déployé



2022 en chiffres

10

actions à déployer
d'ici 2026

10

pilotes nommés pour
guider 42 collaborateurs
volontaires

1

référent désigné pour 4 ans pour
coordonner la mise en œuvre et le
suivi du projet de service

Des équipes mobilisées

pour concevoir le projet de service 2022-2026

Le projet de service et la certification sont étroitement liés dans le cadre du renouvellement de l'agrément de l'ASTE prévu en 2023. C'est pourquoi les membres de notre Commission Médico-Technique ont consacré, tout au long du premier semestre 2022, des heures à la réflexion et l'élaboration du nouveau projet de service après le bilan établi du précédent projet de service 2018-2022. La Commission a sollicité ses

pairs qui, réunis en groupes de travail, ont contribué à l'élaboration de 10 fiches actions. Ce nouveau projet de service a également fait l'objet d'avis favorables de la part de notre Commission de contrôle et de notre Conseil d'administration et a été transmis à la Drieets. Il a été établi, avant tout, au bénéfice de nos adhérents et de leurs salariés.

La direction de l'ASTE a également retenu une organisation pour ac-

compagner les équipes dans la mise en place, la mise en œuvre et le suivi de cet ambitieux projet fédérateur. Ainsi, par une tournée dans chaque centre en septembre 2022, chaque collaborateur s'est vu informé et a été invité à se porter volontaire pour travailler au sein de 10 groupes de travail.

Au final, c'est plus de la moitié des équipes qui va œuvrer dès 2023 à ce projet sur les thématiques :



Renforcer les démarches de prévention des risques repérés dans les entreprises en s'appuyant sur les données de la FE



Prévention des risques de chutes de hauteur



Prévention du risque CMR



Promouvoir la prévention des RPS et introduire la QVCT



Insuffler une culture de prévention et la rendre visible



Favoriser le retour à l'emploi



Promouvoir la visite de mi-carrière et prévenir l'usure professionnelle



Anticiper la continuité de l'activité en période de crise



Développer une approche partagée de la santé : santé publique, santé au travail



Développer nos ressources pour une meilleure qualité de service

Les CPOM

CPOM PDP

7 ans déjà

Le CPOM PDP avait pour objectif de structurer l'organisation de l'ASTE en matière de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), de positionner l'ensemble des professionnels de l'ASTE comme un acteur incontournable du maintien en emploi en Essonne et de tisser des liens avec les partenaires du maintien en emploi de l'IDF.

L'ASTE s'est fortement mobilisée durant toutes ces années et a développé son savoir-faire pour assurer différentes étapes que l'on va retrouver tout au long de « 12 mois à vos côtés », dans les pages suivantes.

L'alerte PDP : en désignant un référent/contact PDP identifiable par les employeurs et les partenaires, en créant un outil de repérage sur son site internet à la disposition de tous, en communiquant sur son

existence via l'atelier PDP à destination des employeurs.

L'analyse PDP : en assurant la promotion de la visite de préreprise par tous moyens (atelier collectif employeurs, site internet, plaquette...) et en augmentant de façon constante le nombre de visites de préreprise passant de 814 en 2014 à 1310 en 2022.

L'accompagnement PDP spécifique : il est assuré par l'entité dédiée à la PDP nommée CCPME à l'ASTE et son partenariat avec CAP EMPLOI91.

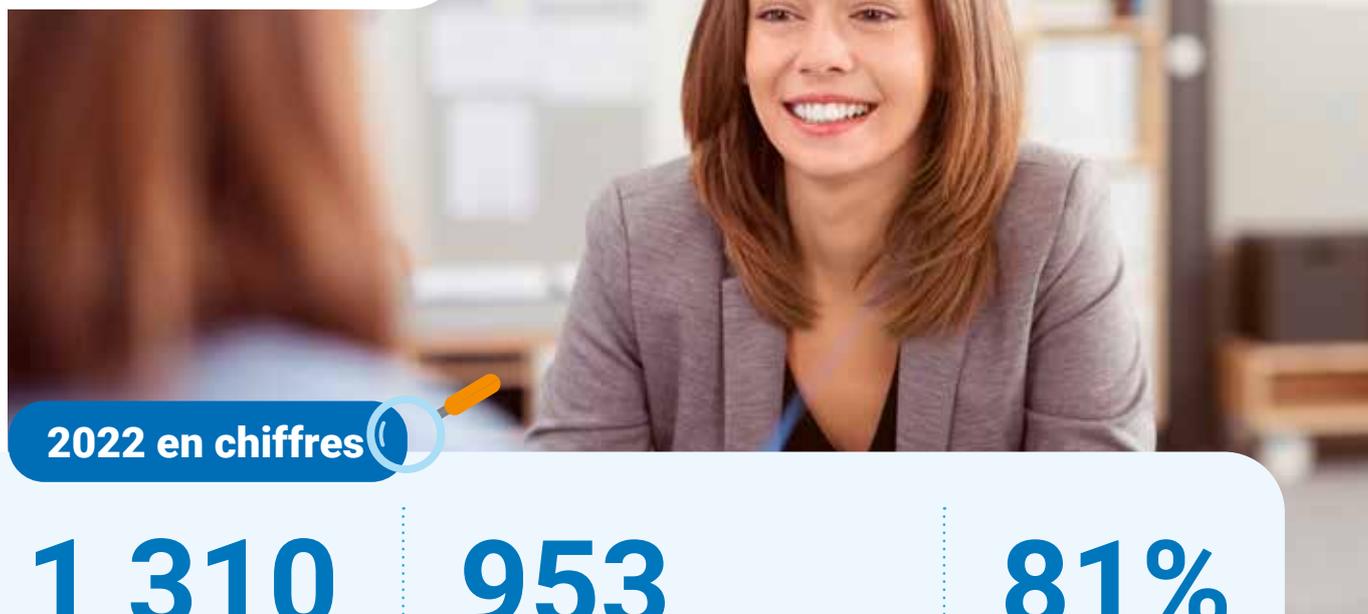
La communication PDP interne et externe selon tous les moyens à disposition (réunions, plaquettes, site internet, ateliers, espace adhérent,

CSE, matinées webinaires...), avec des partenaires associés que sont la cellule PDP Assurance Maladie, le PRITH, la CRAMIF.

La formalisation de tout le processus PDP : avec la mise en place d'indicateurs PDP.

Pour aller plus loin en matière de prévention primaire pour la PDP, il nous faudra travailler en amont des arrêts de travail, développer la connaissance des rendez-vous de mi-carrière et garder à l'esprit la notion de ciblage, de branche professionnelle.

En conclusion, le CPOM PDP a été une co-construction qui a donné l'opportunité de la transformation.



2022 en chiffres

1 310

visites de préreprise
soit une augmentation
de 61% depuis 2014

953

dossiers suivis par la Cellule de
Conseil et Prévention de Maintien en
Emploi (CCPME) depuis sa création

81%

de maintien
en emploi

CPOM CMR

l'heure du bilan

Déployé depuis juin 2014, l'objectif du CPOM CMR était de réduire l'exposition des travailleurs exposés aux gaz d'échappement diesel, fumées de soudage, huiles usagées et solvants chlorés dans les garages, carrosseries, centres de contrôle technique. Les établissements de réparation de machines agricoles ont été inclus par l'ASTE qui en suit plusieurs. Les activités d'usinage des métaux sont aussi ciblées par le CPOM CMR. Cependant, l'ASTE s'est concentrée principalement sur la cible « réparation mécanique auto, moto, PL, agricole » qui comprend près de 200 établissements. Les actions visaient à sensibiliser les employeurs, à les accompagner dans l'identification des dangers des produits (analyse des FDS), et l'amélioration de la prévention. Cela comprend notamment une information sur la nécessité d'un Suivi Individuel Renforcé des opérateurs

exposés aux CMR (huiles usagées, émissions diesel), des recommandations d'aspirations à la source et de gants adaptés en fonction des opérations réalisées, des renseignements sur les aides financières CRAMIF, la sensibilisation des opérateurs.

Pour une meilleure information, de nombreux supports ont été créés par le groupe de travail : affiches, dépliants salariés, fiches employeur.

Au total, sur 234 établissements ciblés, 45 ont été sensibilisés au risque CMR dont 17 ont été aidés pour le repérage des CMR et 15 ont bénéficié d'un accompagnement à la mise en place d'un plan d'action. Le 29 novembre 2022, la CRAMIF a présenté le bilan des CPOM d'Île-de-France à ses partenaires SPST et Drieets. Concernant le risque CMR, 14 SPSTI ont contribué à ce projet,

ciblant 12 000 établissements dont 4768 ont été sensibilisés, 3 440 aidés dans le repérage des CMR, 1 524 accompagnés dans la mise en place d'un plan d'action.



2022 en chiffres

14

Services de Prévention et de Santé au Travail dont l'ASTE ont contribué à ce projet

45

établissements adhérents de l'ASTE ont été sensibilisés au risque CMR sur les 234 établissements ciblés

17

établissements ont été aidés pour le repérage des CMR sur les 45 établissements sensibilisés

02





2022
12 mois
à vos 
côtés

> Janvier

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans un document réglementé (La Fiche d'Entreprise). Le Code du travail prévoit que l'adhésion à un service de prévention et de santé au travail est une obligation pour tout employeur dès l'embauche du premier salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail. L'ASTE accompagne ses entreprises adhérentes dans cette démarche d'évaluation et de surveillance constante de la santé de leurs salariés.



À retenir

L'espace adhérent, c'est l'espace d'information & l'outil de travail clé mis à la disposition de l'employeur :

- > Un vivier d'informations, de documentations de prévention, de sensibilisations (e-learning) et de services est disponible.
- > L'espace « gérer mes salariés » est incontournable et c'est le lieu par lequel l'employeur doit déclarer tous les postes et les risques professionnels associés SIS, SIR, SIA de ses salariés puis effectuer ses demandes de visites médicales. Sans cette étape, le suivi médical ne pourra être déclenché.

> Côté adhérent

J'adhère ou je renouvèle mon adhésion à l'ASTE

L'adhésion (ou la réadhésion) à l'ASTE se réalise en ligne (www.santetravailessonne.fr) en remplissant un formulaire de pré-adhésion puis la constitution d'un dossier plus complet (à télécharger) est nécessaire pour finaliser les formalités administratives.

Chaque employeur accède à un espace numérique sécurisé et personnalisé à sa situation professionnelle via des codes qui lui sont communiqués par l'ASTE.

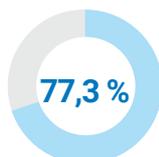


Les adhérents en 2022

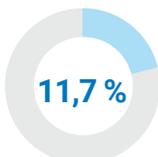
7 479

adhérents dont
106 agences
intérimaires

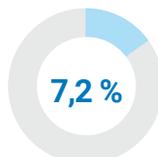
1 à 10
salariés



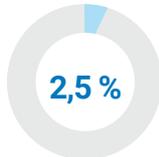
11 à 20
salariés



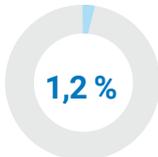
21 à 50
salariés



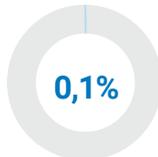
51 à 100
salariés



101 à 300
salariés



+ 300
salariés



712
nouvelles
adhésions



750
radiations
(fermetures,
déménagements,
etc.)

La fréquentation du site internet en 2022

64 148

utilisateurs uniques

72 296

connexions

90 526

pages vues



L'espace adhérents en 2022

› Sa fréquentation



52 479

utilisateurs uniques



64 327

connexions



108 229

pages vues

4 nouveaux supports de prévention créés pour compléter l'information mise à disposition des adhérents

- Flyer spécial visite de reprise
- Trousse de secours en entreprise : matériel et usage
- Dépliant cariste en logistique
- Plaquette de présentation de l'ASTE : refonte pour mise à jour avec la loi du 2 août 2021



30 campagnes d'e-mailing réalisées en 2022

Pour informer les adhérents :

- des ateliers prévention que nos spécialistes proposent
- d'un changement au niveau de l'équipe médicale et pour les inviter à participer à une enquête de satisfaction

> Côté ASTE

Un membre de l'équipe pluridisciplinaire de l'ASTE contacte l'employeur pour réaliser sa Fiche d'Entreprise

Très rapidement après l'affiliation, un membre de l'équipe pluridisciplinaire de l'ASTE contacte l'employeur pour réaliser sa Fiche d'Entreprise.

C'est un Assistant en Santé au Travail (AST) qui intervient en premier interlocuteur. Après une prise de rendez-vous avec l'employeur, et après avoir envoyé un lien pour préparer la FE de l'entreprise, via un outil numérique (Mon Diagnostic Prévention), l'assistant se rend dans l'établissement de l'adhérent. C'est lui qui rédige la FE.

Le médecin peut déléguer à une infirmière la réalisation d'une Fiche d'Entreprise. Dans tous les cas, c'est le médecin du travail qui la valide.

Cette étape permet à l'équipe de faire le diagnostic de l'environnement, des conditions de travail et des risques professionnels dans l'entreprise. Plus précisément, l'ASTE va ainsi pouvoir aider l'employeur à identifier les risques professionnels liés à son activité et auxquels ses salariés peuvent être confrontés. C'est la première démarche de prévention qui est assurée par l'ASTE pour aider le dirigeant à identifier ce qu'il faudra entreprendre pour sécuriser l'environnement de travail, améliorer les conditions de travail et préserver la santé individuelle et collective de tous ses salariés selon leurs postes occupés.



À retenir

La Fiche d'Entreprise est une fiche réglementaire obligatoire qui doit être tenue à la disposition du médecin inspecteur du travail et de la Driets.

À QUOI SERT-ELLE ?

> **Pour l'adhérent** : il peut s'appuyer sur sa FE pour réaliser ou actualiser son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. L'ASTE propose un atelier de prévention pour vous accompagner dans cette démarche réglementaire.

> **Pour le médecin du travail et son équipe** : en connaissant mieux l'environnement de l'entreprise, le médecin du travail et son équipe adapteront la surveillance individuelle médicale de chacun des salariés en conséquence. Cette surveillance est qualifiée de trois manières :

- **SIS** : Suivi Individuel Simple ; salariés dont l'exposition professionnelle ne justifie pas un suivi SIR ou SIA.
- **SIA** : Suivi Individuel Adapté ; salariés mineurs, femmes enceintes, travailleurs RQTH et tout salarié dont le médecin du travail estime qu'il faut apporter un suivi médical particulier.
- **SIR** : Suivi Individuel Renforcé ; pour tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers selon l'art. R4624-22



2022 en chiffres

> FE réalisées ou mises à jour par un AST, une infirmière ou un médecin de l'ASTE

1 235

adhérents accompagnés, dont 627 nouveaux adhérents

	Nouveaux adhérents	Anciens adhérents	Total
Nouvelles FE	627	391	1 018
Mises à jour FE	-	217	217

Salariés suivis au 31/12/22



Panorama 2022 des expositions aux principaux risques professionnels et le suivi médical en découlant

Grâce à l'enregistrement des salariés réalisé tout au long de l'année par l'employeur dans son espace dédié, les équipes médicales de l'ASTE peuvent identifier les risques auxquels sont exposés les salariés et de ce fait adaptent le suivi médical des salariés lors des visites.

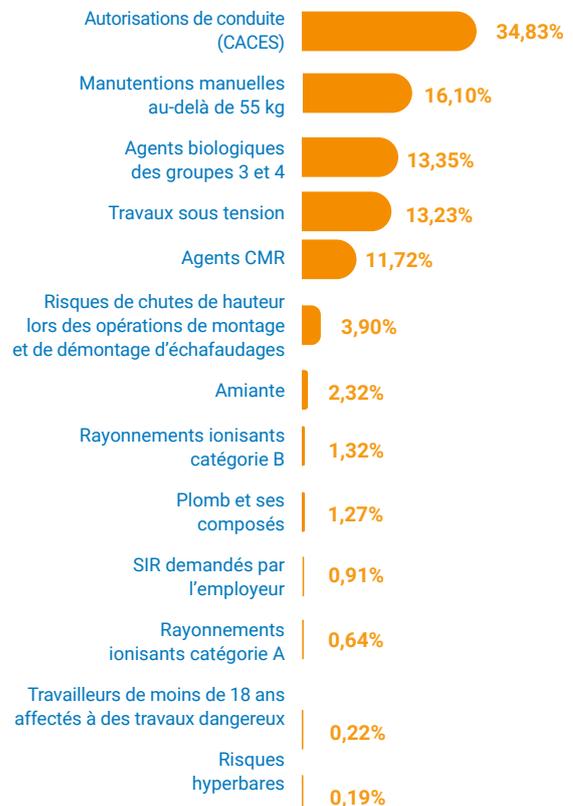


> Côté adhérent

8 406 expositions déclarées (SIA)



31 251 expositions déclarées (SIR)



À retenir

La notion de « déclaré » correspond à ce que l'employeur indique dans son espace adhérent concernant les critères associés au poste de travail ou à la personne. Le médecin ou l'infirmière qui reçoit le salarié en visite s'assure que **le risque déclaré par l'employeur est conforme. Un salarié peut être suivi par plusieurs expositions.**

> Côté adhérent

L'e-learning à portée de clic !

L'employeur peut sensibiliser ses salariés à leurs risques professionnels. C'est très simple d'accès via son espace adhérent auquel il doit se connecter avec ses codes habituels.

L'attestation de suivi de formation, délivrée à chaque salarié ayant suivi un module et répondu avec succès au quizz, participe aux informations légales que l'employeur doit produire.



> Côté ASTE

11 modules en accès libre pour sensibiliser les salariés

Le service met à disposition un ensemble de modules d'information et de sensibilisation, courts, rythmés, accessibles sur internet :

- Évaluation des risques
- Consommations, addictions et vie professionnelle
- Le sommeil indispensable à la vie
- Le vieillissement au travail
- Le bruit
- Les risques chimiques
- La sous-traitance en sécurité
- Le risque routier
- Les risques psychosociaux
- La manutention manuelle de charges
- Postures et gestes (TMS)



11 modules de sensibilisation aux risques professionnels

2022 en chiffres

	Nombre de vues
11 modules	18 719
Module évaluation des risques	3 108
Module postures et gestes (TMS)	3 066
Module le risque routier	2 183
Module les risques psychosociaux	1 812
Module manutention manuelle de charges	1 786
Module les risques chimiques	1 504
Module consommations, addictions et vie professionnelle	1 411
Module le bruit	1 372
Module le sommeil indispensable à la vie	1 202
Module le vieillissement au travail	755
Module la sous-traitance en sécurité	520



> Côté adhérent

Les ateliers de prévention

Les ateliers de prévention destinés aux responsables, chefs d'entreprise, membres de CSE, chargés de prévention, délégués du personnel, etc., tous adhérents de l'ASTE, sont gratuits. Pour y participer, l'employeur remplit un formulaire d'ins-

cription disponible via le site internet de l'ASTE. Les sessions sont l'occasion d'échanger avec d'autres employeurs et d'être accompagné par des professionnels sur des problématiques rencontrées dans votre entreprise.

> Côté ASTE

Les ateliers collectifs

Chaque année, les préventeurs et les membres de l'équipe pluridisciplinaire organisent et animent des ateliers collectifs d'information et

de sensibilisation sur la prévention en entreprise. Des outils et des méthodes expérimentés sont proposés.

> Les ateliers de prévention en 2022

- Comment réaliser son Document Unique ? (2 x 3h en visioconférence)
- Addictions et travail (2h en présentiel)
- Comment aménager un poste en télétravail ? (1h en visioconférence)
- Bruit au travail : évaluation, conséquences et solutions (2 h en visioconférence)

> Programme de l'atelier «Comment réaliser son Document Unique ?»

Notre préventeur explique comment appliquer une méthodologie adaptée.

Programme de la 1^{ère} matinée :

- À quoi sert le DU ?
- La démarche prévention
- L'évaluation des risques
- Exemple de DU rédigé

Programme de la 2^e matinée : du Document Unique au plan d'action

2022 en chiffres



26

ateliers
proposés



216

participants
inscrits



153

participants
présents

➤ Février

Une fois les risques identifiés dans le DUERP de l'entreprise, l'équipe pluridisciplinaire de l'ASTE peut accompagner l'employeur dans ses démarches de déploiement d'une culture de prévention. Afin de limiter les maladies et les accidents de travail liés aux Troubles Musculo Squelettiques, l'entreprise doit évaluer les risques présents dans les différentes situations de travail et les réduire en adaptant, aménageant les situations de travail à risques. L'ergonomie permet donc à travers l'analyse des situations d'évaluer et réduire les facteurs de risques d'apparition de ces troubles en proposant des solutions techniques, organisationnelles et humaines.



➤ Côté adhérent

Dans quels cas faire appel à un ergonome ?

Ce spécialiste intervient :

- en prévention, en conseillant l'employeur et ses salariés sur des aménagements de poste ainsi qu'en sensibilisant de manière collective les salariés sur différents thèmes (travail sur écran notamment),
- en corrigeant une situation existante,
- en conseillant dans le cadre d'un projet.

L'ergonome peut également analyser le poste de travail d'un salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé, en prenant en compte les recommandations du médecin du travail.

➤ Comment le solliciter ?

Contactez votre médecin du travail.



À retenir

Le Code du travail impose à l'employeur « d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production... » : Article L4121-2 du Code du travail.

L'ergonomie des postes de travail : un enjeu majeur pour approfondir l'analyse des situations de travail en temps réel

Suite à la visite médicale d'un salarié d'une usine de production industrielle, des problématiques de douleurs articulaires ont été identifiées par le médecin du travail pouvant à terme entraîner la survenue de Troubles Musculosquelettiques.



En pratique

Le médecin du travail propose alors à l'entreprise l'intervention d'un ergonome de l'ASTE afin d'identifier les facteurs de pénibilités et de proposer des pistes d'améliorations des conditions de travail.

L'ergonome prend alors contact avec l'employeur afin d'organiser une visite de l'entreprise et présenter ses conditions d'intervention. Dans un second temps, l'ergonome réalise une journée d'observation sur le poste de travail du salarié.

À travers l'analyse de l'activité, il va essayer de comprendre l'organisation du poste de travail, va réaliser des mesures (luminosité, charge de manutention, dimensionnement du poste, etc.) et quantifier la répétitivité des gestes contraignants. L'ensemble de ses observations sont alors transcrites dans un rapport qui est présenté par la suite en entreprise en compagnie du responsable et du/ des salariés concernés.

Le diagnostic a pour but de proposer des solutions d'aménagement en matériel (comme des aides à la manutention, des sièges de travail, un poste de travail, etc.), organisationnelles (polyvalence, alternance des tâches, processus industriel, fiche de poste, etc.) et humaines (formation à la sécurité, sensibilisation aux bons gestes, etc.).

L'ergonome se positionne en conseil auprès de l'employeur et l'accompagne si besoin dans la mise en place des solutions dans l'entreprise. Il assure un suivi et reste en position de conseil permanent avec l'employeur tout au long de la mise en place du plan d'action.

2022 en chiffres



48

études
ergonomiques



5

sensibilisations collectives
au travail sur écran

> Mars

Tout au long de sa carrière professionnelle, le suivi de l'état de santé du salarié est assuré par le Service de Prévention et de Santé au Travail auquel est affiliée son entreprise.

L'ASTE contribue à la santé publique notamment par ses actions de prévention en faveur du dépistage des cancers (cancers colorectaux et cancers du sein en particulier) et de maladies chroniques comme l'Hyper Tension Artérielle (HTA), le diabète, etc.



> Côté adhérent

Les demandes de visites

C'est via son espace adhérent que l'employeur doit procéder aux demandes de visites de tous ses salariés dès l'embauche et au cours de l'année pour ses salariés concernés par les visites de renouvellement.

À retenir

Le salarié est déclaré SIS, alors une infirmière de l'ASTE le recevra lors de Visites d'Information et de Prévention (VIP) : Elles correspondent à 2 types de demandes différentes :

- > La VIP Initiale (VIPI) : c'est la première visite à demander dès l'embauche d'un salarié
- > La VIP de Renouvellement (VIPR) : c'est la visite à demander après la VIPI. Sa périodicité de renouvellement est de 5 ans maximum si le salarié fait l'objet d'un suivi simple (SIS).

Le salarié est déclaré SIR, alors l'employeur peut demander pour son salarié :

- > Un examen d'aptitude à l'embauche (avec un médecin)
- > Une visite intermédiaire (= visite de renouvellement) réalisée par une infirmière, 2 ans après la première visite, en alternance d'un examen médical d'aptitude (= visite de renouvellement) réalisé par un médecin du travail.

L'absentéisme aux visites en 2022



20,8%

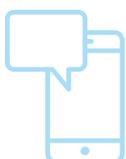
Le taux d'absentéisme

6 810

absents aux visites, dont
1 884 excusés et 4 926 non excusés

4 426

absences concernaient
une première visite



La relance par SMS des salariés a été instaurée en juin 2022

> Un salarié absent, c'est impactant !

Lorsqu'un salarié ne se rend pas à sa visite et que son absence n'a pas été signalée par l'employeur 48 heures avant la visite, il est facturé à l'adhérent un rendez-vous inobservé. Au-delà de ces frais, il faut savoir que ce temps médical planifié, mais non effectif, c'est du temps « perdu » pour une équipe qui œuvre quotidiennement à maintenir la périodicité des visites. Pensez-y !

En pratique

Lors d'une VIPI, un professionnel de santé de l'ASTE dépiste une Hypertension Artérielle (HTA) chez un salarié dont les missions sont en lien avec la conduite d'un véhicule sur le département de l'Essonne.

M. G., âgé de 48 ans, est reçu par l'infirmière pour sa visite initiale (VIPI). M. G. est accueilli par la secrétaire du centre qui vérifie ses données administratives et qui lui propose d'effectuer un test urinaire ; ce que M. G. accepte. L'infirmière accueille à son tour M. G., vérifie son identité et débute l'entretien afin de faire un état des lieux de son état de santé, d'identifier les risques auxquels il pourrait être exposé et les moyens de prévention mis ou à mettre en œuvre. Parallèlement, l'infirmière fait également un état des antécédents familiaux et personnels de M. G, la prise d'un traitement éventuel sur une maladie diagnostiquée.

Le résultat du test visuel réalisé est satisfaisant, l'audiogramme l'est également. Les réponses concernant les consommations d'alcool, tabac et drogues éloignent le problème d'addiction. Le résultat de la bandelette urinaire montre la présence de sucre dans les urines.

Et la prise de la tension révèle une HTA à 160/95.

L'infirmière questionne à nouveau le salarié sur ses habitudes alimentaires et ses antécédents biologiques, et si des antécédents de diabète et d'HTA sont connus dans la famille.

Elle fait appel au médecin du travail suivant le protocole pour la conduite à tenir.

En fonction du chiffre de la glycémie digitale réalisée suite au résultat de la bandelette urinaire, le médecin du travail oriente immédiatement le salarié vers son médecin traitant ou une unité d'urgence.

Un courrier est rédigé pour une prise en charge médicale.

Un autre rendez-vous avec le médecin du travail est prévu rapidement et le salarié repart avec une nouvelle convocation transmise en simultané à l'employeur.



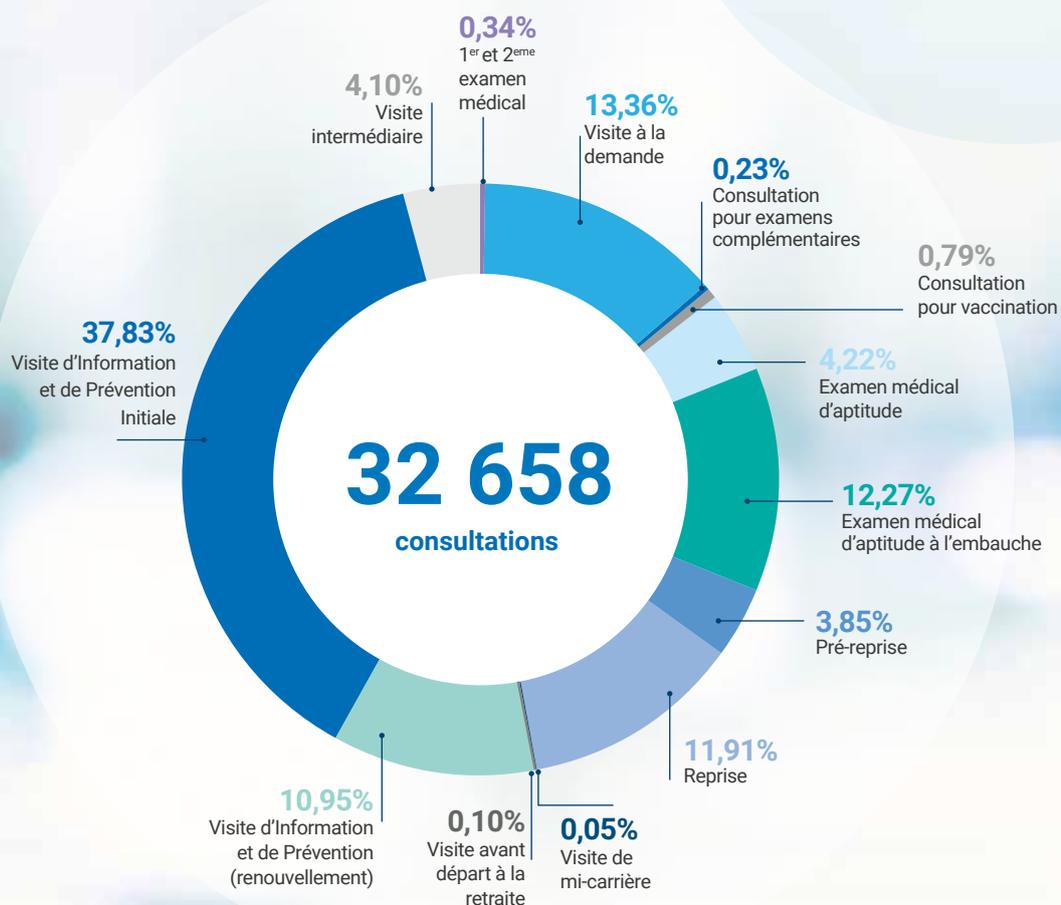
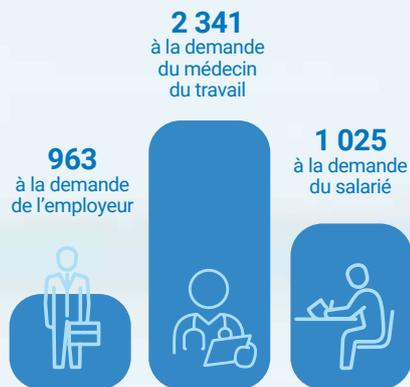
À retenir

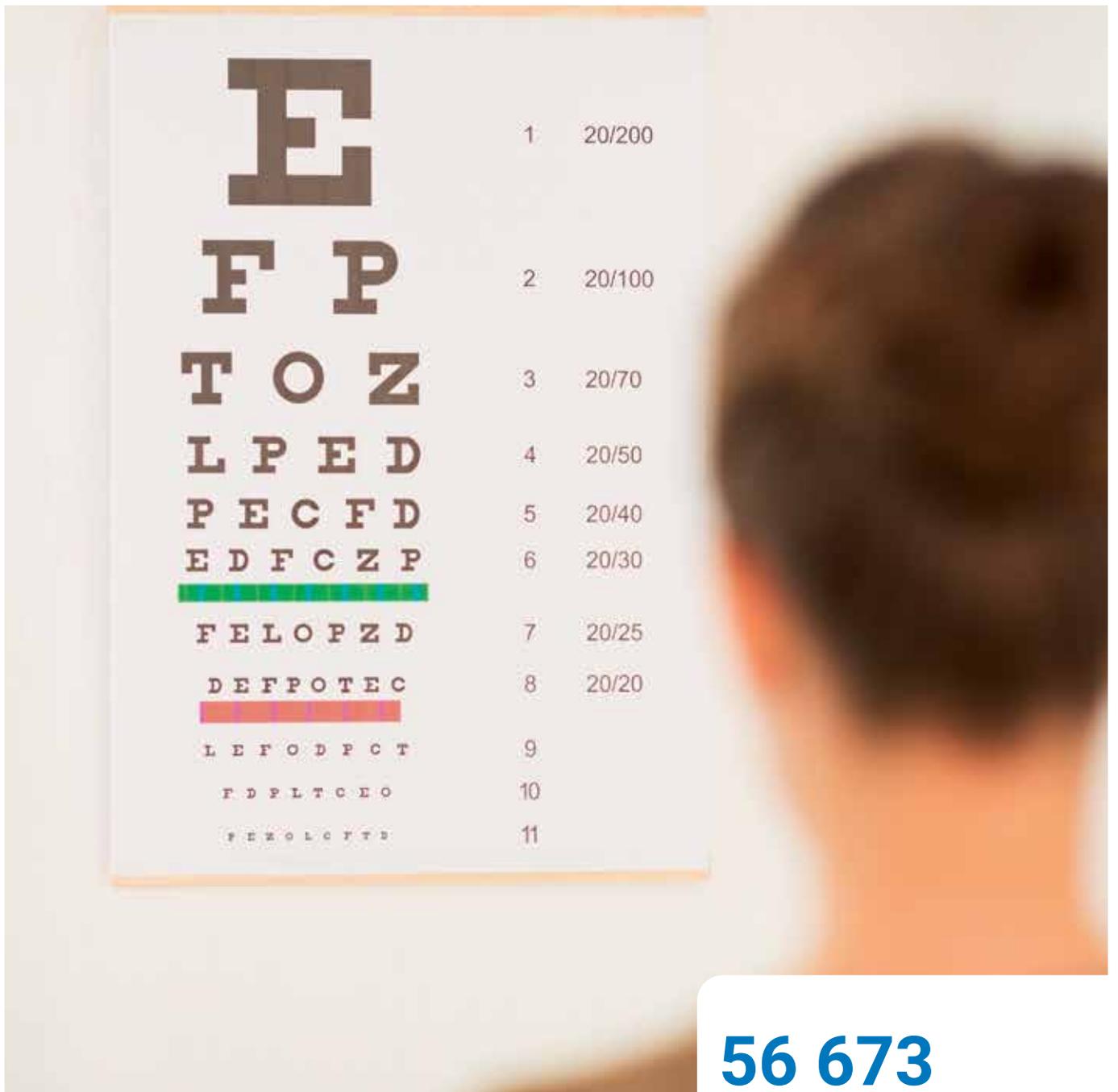
« Mars Bleu » est le mois de la sensibilisation au cancer colorectal

Pour prévenir et mieux soigner ce cancer, les infirmières de l'ASTE, notamment lors des VIPI, ont distribué 173 kits de dépistage en 2022.



Les consultations en 2022





56 673

examens complémentaires réalisés en 2022 par l'équipe pluridisciplinaire dont :

Les examens complémentaires sont réalisés en priorité lors des entretiens périodiques et initiaux.



43%

d'examens biométriques



31%

d'examens de la vision (visiotest)



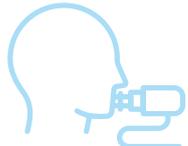
16%

d'examens urinaires



7,5%

d'examens audio



2,5%

autres examens (spirométrie...)

> Avril

L'ASTE s'investit naturellement aux côtés de ses entreprises adhérentes dans l'aménagement de poste, par exemple en situation de handicap, et joue son rôle dans le maintien en emploi.

> Côté adhérent

Pour préserver la santé d'un salarié et son maintien en emploi, l'aménagement de son poste de travail peut être une solution

Accueillir dans ses locaux un membre de l'équipe pluridisciplinaire de l'ASTE, un médecin du travail, une infirmière, un Assistant en Santé au Travail pour réaliser notamment une étude de poste, c'est

l'occasion de comprendre les dispositifs mis au service des salariés comme des employeurs. Les améliorations proposées à cette occasion peuvent être déclinées pour d'autres salariés.



À retenir

Le temps partiel thérapeutique ou travail léger fait partie des dispositifs PDP favorisant le maintien en emploi.

- > Il correspond à un aménagement de poste en termes de durée, de rythme avec une charge de travail adaptée.
- > On parle de temps partiel thérapeutique quand le problème de santé est lié à une maladie ou à un accident non professionnel.
- > On parle de travail léger quand le problème de santé est lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle.
- > Il est préconisé par le médecin du travail à l'employeur.
- > La prescription médicale quant à elle relève du médecin traitant ou du spécialiste.



2022 en chiffres



1475

entreprises adhérentes ont reçu la visite d'une infirmière en santé au travail, un AST ou un médecin du travail.

G.M, 48 ans, chef de quai dans une entreprise logistique adhérente, ayant eu un antécédent d'infarctus du myocarde, avec pose d'un stent, a été victime d'un arrêt cardiaque sur son lieu de travail.

Il a été immédiatement pris en charge par ses collègues, puis par le SAMU.

Lors de sa visite de reprise, il a été déclaré inapte à son poste. En effet, G.M, travaillant antérieurement de nuit, en froid positif, assure le « dépotage » de palettes avec manutention manuelle de colis de taille et de poids variables, la conduite de chariot autoporté, le contrôle de palettes sur préparation, tout en assurant le management d'une équipe de collègues préparateurs de commandes.

Il gérait en outre, en collaboration avec le responsable du site, la sécurité et participait au processus d'amélioration continue mis en place par l'entreprise.

Il souffrait par ailleurs d'une pathologie rachidienne avec des douleurs lombaires persistantes.

Certaines dispositions ont été prises en amont de la visite de reprise, car le salarié a été vu en visite de pré-reprise. Il a été orienté vers la Maison Départementale de la Personne Handicapée de son lieu de domicile

(MDPH) et a obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Un contact a été pris avec l'employeur pour discuter d'un poste de reclassement.

L'employeur a proposé un poste de responsable administratif (des secteurs réception-départ).

Il conserve également la responsabilité de la sécurité et la participation au processus d'amélioration continue. Il s'agit d'un poste de type administratif avec des horaires de jour.

Compte tenu des éléments concernant sa santé, notamment les douleurs lombaires récurrentes, l'avis de l'ergonome a été demandé pour un aménagement du poste proposé (siège ergonomique, caractéristiques du bureau, un tapis de souris et un repose-pied).

Un avis d'aptitude à la reprise à temps partiel thérapeutique pendant 3 mois a été délivré et un avis circonstancié de demande d'aménagement, sur la base du rapport de l'ergonome adressée à CAP EMPLOI, afin d'assurer son maintien en poste.

Ce jour, G.M occupe son poste aménagé à temps plein et poursuit sa surveillance en cardiologie.



À retenir

> Autre dispositif d'aménagement d'un poste de travail : le télétravail

L'ASTE partenaire du PRITH IDF a collaboré en octobre 2022 à l'élaboration d'un outil d'information à destination des employeurs au sujet du télétravail lorsque cette modalité d'organisation est utilisée comme dispositif de maintien en emploi. On y retrouve les avantages potentiels (amélioration des conditions de travail, sécurisation des parcours professionnel, conservation des compétences, limitation du licenciement pour inaptitude), la méthodologie de mise en œuvre étape par étape et les aides financières pouvant être mobilisées (AGEFIPH, FIPHFP, OETH...).

Le télétravail, levier adapté, sur prescription d'aménagement de poste, durable ou temporaire, pour favoriser le maintien en emploi de salarié rencontrant une problématique de santé.

2022 en chiffres

422

interventions pour l'analyse d'études de poste ou d'étude des conditions de travail ont été réalisées par un membre de l'équipe pluridisciplinaire



1 123

aptitudes avec aménagement du poste de travail ont été délivrées



732

aptitudes avec un aménagement à temps partiel thérapeutique

581

aptitudes avec des restrictions

➤ Mai

Les produits chimiques sont omniprésents dans les entreprises : colles, huiles usagées, fumées de gaz d'échappement, solvants, résines, fluides, dégraissants, colorants, peintures, produits de nettoyage, etc. Ce sont des produits dangereux, qui peuvent parfois passer inaperçus et qui altèrent pourtant la sécurité et la santé des salariés.

Allergies, problèmes respiratoires, altération de la fertilité, troubles de la vigilance... mais aussi accident (brûlure, intoxication, incendie, explosion)... sont les conséquences d'un risque chimique mal maîtrisé, qui diminuent les performances de l'entreprise et sa pérennité.

➤ Côté adhérent

Prévention du risque chimique

Selon le Code du travail, l'employeur est tenu :

- « d'évaluer les risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux » (art. R4412-5)
- « d'appliquer les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum le risque d'exposition à des agents chimiques dangereux ». (art. R4412-11)

Cependant, il est difficile pour le chef d'entreprise d'identifier les dangers chimiques auxquels sont exposés ses salariés. L'ASTE est alors un soutien qui l'aide à repérer les agents chimiques dangereux.



La prévention du risque chimique en 2022

45

interventions réalisées
avec les actions suivantes :

- Analyse de Fiches de Données de Sécurité
- Étude de poste dans un contexte particulier : allergie, grossesse ...
- Aide à l'identification-évaluation du risque chimique
- Avis sur documents de prévention : amiante, audit, cahier des charges ...
- Conseils-Diagnostics sur les protections : aspirations, EPI
- Préconisations en gestion du risque chimique : stockage, déchets, déversements accidentels, secours, actions de prévention périodiques ...
- Accompagnement à la mise en place de la prévention du risque chimique

En pratique

C'est ainsi que lors d'une visite médicale d'un salarié, le médecin du travail identifie qu'il est exposé à des vapeurs de produits (solvants, encres ...) lors d'opérations de sérigraphie. Afin d'adapter le suivi médical et d'aider l'employeur à réduire l'exposition, il demande une étude du poste à l'hygiéniste du travail de l'ASTE.

Lors de la visite des locaux, l'hygiéniste du travail échange avec l'employeur et les opérateurs, dont les conditions d'exposition sont recueillies : encres, solvants, adhésifs..., process et températures, émissions de vapeurs, rayonnements UV, environnement de travail, mesures de prévention existantes. L'entreprise transmet l'inventaire des produits ainsi que les Fiches de Données de Sécurité recueillies auprès des fournisseurs. Avec l'appui de la base de données Toxilist, l'hygiéniste du travail les analyse et identifier les dangers des produits et de leurs composants : cancérogènes suspectés, composants susceptibles de nuire

à la fertilité masculine, allergisants cutanés, nocifs par inhalation, corrosifs pour les yeux, somnolence et vertiges. Les produits contiennent aussi de nombreux composants hydrocarbures avec Valeur Limite d'Exposition Professionnelle (VLEP) dont les organes cibles principaux possibles sont le système nerveux central, le sang ou la moelle osseuse.

Afin de diminuer l'exposition des salariés aux vapeurs des produits, l'hygiéniste du travail de l'ASTE préconise de substituer certains produits ou de limiter leur utilisation, et d'installer des aspirations à la source sur les machines, les armoires de stockage et les poubelles. Des exemples sont donnés en image dans le rapport restitué à l'entreprise.

Des conseils sont donnés sur la ventilation du local, les gants adaptés en fonction des produits utilisés et sur l'organisation de la prévention : stockage, déversement accidentel, sensibilisation des salariés,

contrôle des aspirations, suivi des expositions ...

L'hygiéniste du travail aide l'entreprise à faire une évaluation du risque chimique pour prendre en compte l'exposition. Des indices de risque sont déterminés par produit, en fonction de l'étiquetage (danger) et des quantités annuelles utilisées (exposition). Cela permet à l'hygiéniste du travail d'identifier les substances les plus à risque devant faire l'objet de mesures d'exposition pour vérifier le respect des VLEP. Elle indique ensuite à l'entreprise les organismes accrédités pour les mesurages pour chaque substance concernée.

Au décours de cette intervention, l'entreprise a recruté en alternance une assistante QHSE. L'étude portée à la connaissance du médecin du travail a permis à ce dernier de préconiser des examens complémentaires.

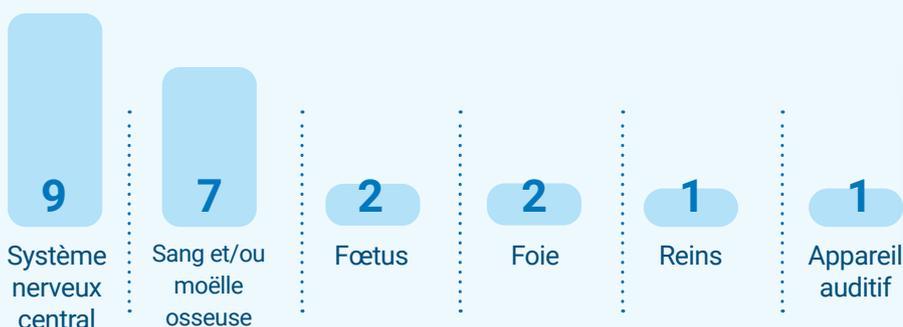


À retenir

> TOXILIST

Cet outil de collecte de données de sécurité, auquel contribuent 50 Services de Prévention de Santé au Travail Interentreprises en France dont l'ASTE, permet de partager l'analyse des Fiches de Données de Sécurité et les connaissances sur la toxicité des substances composant les produits.

Des graphes de synthèse présentent les dangers des produits sélectionnés et les organes cibles des composants avec le nombre de produits concernés



> Contribution de l'ASTE en 2022

409

FDS saisies ou validées

760

FDS partagées avec d'autres SPSTI

> Juin

L'étude chimique initiée au mois de mai à la demande du médecin du travail s'est conclue par la restitution d'un rapport rédigé par l'hygiéniste du travail de l'ASTE, et a été poursuivie par un accompagnement de l'entreprise.

> Côté adhérent

L'accompagnement des entreprises sur la prévention du risque chimique s'inscrit dans la durée

Après la première phase d'identification des agents chimiques dangereux, et les préconisations d'amélioration de la prévention, l'entreprise peut s'appuyer sur l'hygiéniste du travail de l'ASTE pour :

- Substituer un produit dangereux par un produit moins dangereux
- Identifier les organismes accrédités pour mesurer l'exposition à des substances dangereuses
- Comprendre les résultats des audits réalisés : ventilation, exposition des salariés...
- Elaborer un cahier des charges pour des équipements de prévention : aspirations...
- En savoir plus sur les aides financières proposées par la CRAMIF

- Mettre à disposition des salariés des EPI protégeant mieux et adaptés aux tâches réalisées
- Elaborer des notices de poste, des fiches individuelles de suivi des expositions
- Sensibiliser les salariés aux risques et moyens de prévention



40

entreprises ont été accompagnées en 2022 sur le risque chimique dont 93% de TPE-PME

En pratique

L'ASTE accompagne également les entreprises et leurs salariés dans la recherche de solutions, lors de l'apparition chez un salarié de problèmes de santé liés à l'exposition à des agents chimiques dangereux :

- La substitution d'un produit dangereux (allergisant, cancérogène ...) par un produit moins dangereux, quand cela est possible
- La mise en place de protections adaptées permettant de ne plus être exposé et de stopper les problèmes de santé

- Un aménagement de poste (modification des tâches ...)
- L'orientation du salarié vers un autre poste (reclassement), voire un autre métier s'il n'est pas possible de faire autrement.

Lors du suivi médical par les professionnels de santé de l'ASTE ou des interventions de l'hygiéniste du travail, des agents sensibilisants respiratoires ou cutanés sont fréquemment repérés. La dermatite de contact allergique et l'asthme

sont les affections allergiques d'origine professionnelle les plus fréquentes. Ces allergies professionnelles touchent des secteurs variés : coiffure, alimentation et restauration, santé et soins, secteur de la propreté, construction, agriculture... Ces affections nécessitent souvent un aménagement de poste, un reclassement ou une réorientation professionnelle des travailleurs concernés. Leur prévention est donc indispensable.



À retenir

Un élément important de l'expertise médicale en santé au travail est la recherche par l'interrogatoire, l'examen clinique ou par des examens ou avis complémentaires, de signes susceptibles de contre-indiquer l'exposition du salarié à une nuisance au poste concerné.

C'est le cas de M.D, 17 ans, apprenti boulanger dans une entreprise adhérente. Lors de sa visite de suivi en santé au travail, l'interrogatoire retrouve une rhinite évoluant depuis quelques mois chez ce jeune apprenti, qui déclare que celle-ci est rythmée par le travail. Un avis a été immédiatement demandé au service de pathologies professionnelles.

Le jeune apprenti a été rapidement reçu en dermato-allergologie et une allergie à la farine de blé diagnostiquée. Un traitement et des conseils lui ont été prescrits. Il lui a été en outre conseillé de changer d'orientation, puisqu'il en était encore temps.

La survenue, à court, moyen ou long terme, d'un asthme du boulanger, vient très probablement d'être évitée. Il pourra s'orienter vers un métier pouvant l'éloigner d'un risque aussi important pour sa santé.

2022 en chiffres

7 761

orientations préconisées en 2022 par le médecin du travail dont :

35%

vers un médecin généraliste

15%

vers un ophtalmologiste

4%

vers un Orl

1,6%

vers un dermatologue

D'autres spécialistes sont concernés : cardiologue, neurologue, diabétologue, psychiatre, psychologue, etc.

> Juillet

Toutes les entreprises, quels que soient leur activité, leur nombre de salariés et les risques auxquels ils sont exposés, ont l'obligation de réaliser un « Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels » (Code du travail, art. R4121-1 et L4121-1). Le DUERP fait le bilan des risques professionnels propres à l'entreprise. Il est associé à un programme de prévention des risques et de protection des salariés adapté selon sa taille.

> Côté adhérent

La protection de la santé physique et mentale

Un soin particulier doit y être apporté, car l'employeur a une obligation de résultat concernant **la protection de la santé physique et mentale de son personnel**. Plus le plan d'action du document unique est suivi, mieux le risque est maîtrisé.

Le DUERP et ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique géré par les organisations professionnelles d'employeurs :

- Pour les petites et moyennes entreprises, au plus tard le 1^{er} juillet 2024
- Pour les entreprises d'au moins 150 salariés, au plus tard le 1^{er} juillet 2023.

> Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Le DUERP doit être régulièrement mis à jour et porté à la connaissance de l'ensemble du personnel et transmis à l'ASTE à chaque mise à jour.





À retenir

Ce que dit la loi...

Au-delà de l'obligation réglementaire (R4121), le DUERP est une démarche de prévention visant l'amélioration de la sécurité, de la santé des salariés et plus généralement des conditions de travail pour une meilleure efficacité collective de l'entreprise.

Le **DUERP Risques Psycho Sociaux (RPS)** permet pour chaque unité de travail (métier ayant le même cœur d'activité), d'identifier les RPS auxquels sont soumis les salariés et d'apprécier les conditions ainsi que les circonstances d'exposition à ces facteurs.

Le DUERP est un outil de dialogue social qui contribue à la baisse des arrêts de travail/ maladies professionnelles (taux de cotisation) et permet de :

- planifier et gérer le coût des mesures de prévention
- d'établir un plan d'action tenant compte des priorités.

Le bénéfice de la prévention selon le rapport de l'Agence Européenne pour la santé et la sécurité au travail : 1 euro investi dans la prévention des risques psychosociaux rapporte en moyenne un bénéfice net de 13 euros.

La psychologue du travail au cœur de la prévention primaire en matière de RPS dans le cadre du DUERP

Pour exemple, à la demande du médecin du travail, elle intervient dans un foyer éducatif accueillant des jeunes adolescents placés au titre de la protection de l'enfance ou dans le cadre de la Protection Judiciaire de la Jeunesse pour accompagner l'établissement dans la mise en place du DUERP RPS.

Le directeur, soucieux d'améliorer les conditions de travail et l'efficacité de l'activité s'engage aux côtés de la psychologue dans une démarche d'évaluation. Elle propose une méthode participative permettant d'impliquer la direction, les élus (IRP), les salariés compétents en santé et sécurité au travail, ainsi que les salariés volontaires pour participer.

La psychologue accompagne l'établissement dans les étapes de préparation de la démarche, d'évaluation des facteurs de RPS, dans l'élaboration du plan d'action, et peut aussi intervenir sur le suivi et l'évaluation des actions.

Au cours de la **préparation de la démarche**, la psychologue, avec l'aide du chef d'entreprise ou de la personne désignée pour le remplacer, mobilise les acteurs clés dans l'entreprise et constitue un comité de pilotage composé de la direction, d'un salarié chargé de la sécurité ou de la santé au travail, des IRP, et de la psychologue de l'ASTE. Ce comité de pilotage est le garant de la démarche générale. La psychologue organise,

anime les comités de pilotage, sensibilise le comité de pilotage et les salariés à la prévention des RPS, à l'utilisation de la grille d'évaluation dédiée aux RPS, définit les périmètres des unités de travail et réalise un rétro planning. À cette étape, une communication est lancée au sein de l'entreprise pour informer l'ensemble du personnel sur la démarche de prévention en cours.

Lorsque les équipes sont prêtes, **l'évaluation des facteurs de RPS** peut alors commencer à l'aide d'une grille d'évaluation de l'INRS « *Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU* » (septembre 2022).



À retenir

> La médiation : qu'est-ce que c'est ?

Au cours d'une consultation médicale individualisée, le médecin peut détecter une situation de souffrance au travail et proposer l'intervention de la psychologue auprès du collectif de travail. Lorsque 2 salariés ou plus sont en conflit, la psychologue peut proposer une médiation comme technique de résolution des conflits. La médiation est un processus de négociation facilité par un tiers reconnu impartial (la psychologue), compétent et bienveillant choisi par les parties en conflit. L'objectif est d'aboutir à la co-construction par les salariés en conflit d'un projet commun permettant la reprise de l'activité dans des conditions de travail respectueuses pour tous. La psychologue veille à la reconnaissance des émotions et s'assure que la solution coconstruite par les salariés soit la résultante d'un accord mutuel. L'engagement dans une démarche de médiation suppose que les parties en conflit abandonnent l'idée de gagner les unes contre les autres.

La médiation s'articule autour de 4 grandes étapes :

- L'exposition des faits, l'origine du conflit
- La reconnaissance des désaccords et des malentendus
- La recherche conjointe des solutions possibles et envisageables pour sortir du conflit
- Le suivi des engagements réciproques.

La médiation conduit dans bien des situations à l'apaisement des tensions et à la reprise du travail dans un environnement plus apaisé.

La démarche participative impliquant les salariés facilite l'adhésion aux nouvelles mesures de prévention qui seront introduites à l'issue de l'élaboration du DUERP RPS.

C'est à l'occasion de l'**élaboration du plan d'action** que le comité de pilotage et la psychologue prennent connaissance des évaluations, des propositions d'actions de prévention des salariés. Ils identifient les actions de prévention qui seront inscrites dans le DUERP RPS et planifient la mise en œuvre.

Le suivi des actions est conseillé chaque année. Néanmoins, si l'organisation du travail évolue de façon notable, une réévaluation des risques est fortement conseillée. La psychologue peut aussi intervenir lors de temps consacrés au suivi des actions.



> Le témoignage du directeur concerné révèle qu'il :

« était à la recherche de solutions pour améliorer le climat social et faire baisser les tensions, car la persistance de celles-ci est dommageable pour la mission de l'établissement qui est la prise en charge et l'accompagnement éducatif des jeunes accueillis. D'abord, le travail sur le DUERP-RPS a permis de clarifier les missions de l'établissement, des salariés, de mieux connaître le périmètre des actions, et d'avoir une meilleure compréhension du rôle et de la place de chacun. L'autre intérêt de ce travail réside dans la baisse de tensions entre les salariés et les cadres. D'ailleurs, alors que nous arrivions à la fin de ce travail, on a pu constater la baisse des tensions entre les cadres et les salariés, entre le directeur et les salariés notamment les élus du personnel... Au final, nous découvrons que l'environnement de travail n'est pas aussi anxiogène qu'on le croit, que les salariés sont contents de leur travail, qu'il n'y a pas d'incertitude pour leur emploi .»

La prévention RPS en 2022



98 actions réalisées par la psychologue dont des cellules d'écoute urgentes et des médiations collectives



> Côté adhérent

Demander une prise en charge médico-sociale

Si l'employeur est confronté à une situation particulière qui relève d'une prise en charge médico-sociale, il peut directement alerter l'ASTE de la situation qui le préoccupe pour obtenir un conseil ou une intervention de la part du service social.

PAR EXEMPLE :

> **1^{er} signalement** / L'employeur a besoin de solliciter le service social de l'ASTE pour aider un de ses salariés en fin de carrière longue.

Est-ce possible ? Oui.

> **2^e signalement** / L'employeur a besoin d'information pour pouvoir aider lui-même un de ses salariés en difficulté sociale. Est-ce que le contact PDP* peut le renseigner et l'orienter vers les partenaires du réseau social de proximité ? Oui.

> **3^e signalement** / Un salarié a besoin d'être guidé dans ses démarches pour solliciter une RQTH**.

Est-ce que l'assistante sociale de l'ASTE peut s'en occuper ? Oui.

*PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

**Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Le contact PDP activé :
10 fois grâce au signalement employeur



À retenir

Dans mon espace adhérent, je repère, je complète la fiche de repérage et l'envoi au contact PDP, pour signaler une situation à risque de désinsertion professionnelle et demander conseil.

Contact PDP : contactpdp@santetravaillesonne.fr



2022, le service social en chiffres



L'assistante sociale sollicitée pour

173 adhérents

au bénéfice de

de leurs **223** salariés



> Côté ASTE

Tous mobilisés à vos côtés pour la Prévention de la Désinsertion Professionnelle*

Que l'employeur s'adresse au secrétariat médical ou qu'il contacte l'Assistant en Santé au Travail qu'il connaît, il peut exposer la situation médico-sociale qui le préoccupe soit par téléphone soit par mail. Si sa demande est faite directement au contact PDP, ce dernier se chargera

de la traiter. Le médecin du travail en sera informé et décidera des suites à donner.

De plus, tout au long du suivi médical des salariés, l'équipe pluridisciplinaire oriente aussi régulièrement les salariés qui ont besoin d'être aidés,

informés, guidés, vers l'assistante sociale de l'ASTE.

* La PDP c'est l'accompagnement de salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec leur activité.



À retenir

L'assistante sociale/contact PDP de l'ASTE co-anime 5 fois par an, dans le cadre d'un partenariat :

- > **Pour les employeurs de l'Essonne**, le webinar de l'Assurance Maladie, intitulé les « Matinées employeur » sur le thème « de l'arrêt de travail à la reprise »
- > **Pour les salariés en arrêt de travail**, domicilié en Essonne, un forum « Santé Emploi » pour le maintien en emploi

673

actions menées par l'assistante sociale dont les plus significatives :

78

pour constituer des dossiers de RQTH

75

pour informer sur les droits à la retraite

40

pour du conseil social

99

pour du conseil maintien en emploi

> Août

Les addictions, soit la dépendance à un produit (l'alcool, la drogue, etc.) ou un comportement addictif (dépendance au jeu, au travail, etc.), ont des répercussions manifestes sur le travail des salariés et l'activité de l'entreprise.

> Côté adhérent

Comment prévenir les addictions au travail ?

La consommation occasionnelle ou répétée de substances psychoactives par exemple peut modifier la perception. La santé et la sécurité des salariés sont alors en danger, car les risques ne sont plus appréhendés de la même manière.



À retenir

Comment demander un accompagnement en matière de prévention de conduites addictives ?

L'employeur peut informer de son besoin le médecin du travail de l'ASTE qui suit l'entreprise. Le médecin pourra faire intervenir l'une de nos Infirmières Référentes en Addictologie (IRA).



La prévention des conduites addictives en 2022

161

personnes ont été orientées vers les Infirmières Référentes en Addictologie (IRA) de l'ASTE



> Côté ASTE

Prise en charge des salariés souffrant d'addictions

Avec l'accord du salarié, le médecin du travail propose une consultation individuelle avec l'une de nos infirmières spécialisées en addictologie, dans le centre dont dépend le salarié. Cette consultation a pour but de lui faire prendre conscience de la réalité de l'addiction et l'informer des possibilités de prise en charge ambulatoire. Plusieurs consultations sont parfois nécessaires pour amener le salarié à se faire aider.



À retenir

> Les interventions de prévention collective en entreprise sont également possibles

Elles sont faites à la demande du médecin du travail et/ou de l'entreprise, souvent dans le cadre de journées centrées sur un sujet précis de santé publique. Par exemple, en 2022, une intervention collective a concerné 32 salariés dans les locaux d'une entreprise adhérente.

La prévention sur le thème « Addictions et travail » se fait sous forme d'une présentation, d'ateliers et de discussion avec le public (voir page 19).

137

entretiens individuels
motivationnels
programmés

82

personnes se sont présentées à leur entretien avec parfois une orientation vers un des Centres de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA).

297

kits sur le thème du « mois sans tabac » ont également été distribués par nos IRA.

> Septembre

L'employeur devient également un acteur de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle et du maintien en emploi.

> Côté adhérent

Que peut faire un employeur concrètement ?

Le rendez-vous de liaison

Quand votre salarié est en arrêt de travail, vous, son employeur, vous pouvez l'informer des dispositifs PDP existants. Depuis la loi du 2 août 2021, l'employeur peut proposer, pendant l'arrêt de travail, un rendez-vous de liaison pour informer son salarié qu'il existe des dispositifs pour l'aider comme :

- la visite de préreprise (la VPR)
- l'orientation vers la Cellule de Conseil et Prévention de Maintien en Emploi (CCPME) de l'ASTE

- l'essai encadré
- la possibilité d'une formation ou d'un bilan de compétences pendant son arrêt de travail.

Le rendez-vous de mi-carrière

Quand le salarié a atteint l'âge de 45 ans, l'employeur demande à l'ASTE une visite de mi-carrière afin d'anticiper le risque de désinsertion professionnelle.



À retenir

L'essai encadré : c'est un essai de retour en emploi tout en restant en arrêt de travail, d'une durée de 1 à 14 jours, fractionnable et renouvelable une fois, ayant pour objectif de tester un aménagement de poste ou un nouveau poste ou la capacité du salarié à reprendre son poste. Ce dispositif se met en place avec accord du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin-conseil et de l'employeur.

2022 en chiffres

33

RDV mi-carrière demandés par les employeurs





> Côté ASTE

En pratique

L'équipe médicale organise la visite de pré-reprise a plupart du temps à la demande du salarié, voire d'un médecin. Cette visite est une étape clé pour proposer au salarié les dispositifs PDP, appelés aussi dispositifs du maintien en emploi.

L'orientation vers la CCPME en est un, pour un accompagnement personnalisé du salarié en difficulté de santé. La CCPME est composée d'un médecin du travail référent également médecin écoutant, de l'assistante sociale, de la psychologue du travail et d'une ergonome.

Cette équipe d'experts au sein de l'ASTE met tout en œuvre pour soutenir, informer, guider le salarié, lui permettre d'éviter la désinsertion professionnelle et le maintenir en emploi.

À retenir

CAP EMPLOI 91, le conseiller des employeurs et des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi est un **partenaire de l'ASTE** dès qu'il s'agit du maintien en emploi. La collaboration étroite avec l'équipe de la CCPME **fait gagner du temps et plus encore** aux employeurs pour analyser la situation, les besoins et identifier les solutions qui faciliteront la **reprise d'activité**, en conservant le **capital de compétences**, en agissant sur l'absentéisme et la **productivité** et en développant une **culture d'entreprise inclusive**.

2022 en chiffres

> La Visite de pré-reprise

1 329

visites de pré-reprise

1189

à la demande du salarié

78

à la demande du médecin traitant

62

à la demande du médecin conseil

0

à la demande du médecin du travail (pas de demandes en raison de l'aparition du décret 2022)

440

salariés ont eu une visite de reprise après avoir bénéficié d'une visite de pré-reprise

78

aptes

132

aptes avec aménagement

186

inaptes

44

avis différés

> La CCPME en 2022

104

entreprises concernées

111

salariés accompagnés

87

salariés maintenus en emploi dans l'entreprise d'origine

13

salariés maintenus en emploi hors de l'entreprise d'origine

90%

taux de maintien en emploi

> Une réussite grâce aux experts mobilisés

111

salariés ont bénéficié de 339 actions de la part de l'assistante sociale

42

salariés ont bénéficié de 126 actions de la part de la psychologue du travail

20

salariés ont bénéficié de 66 actions de la part du médecin écoutant

6

salariés ont bénéficié de 11 actions de la part de l'ergonome

> Octobre

L'équipe médicale pluridisciplinaire de l'ASTE contribue aux campagnes de vaccination nationales (Covid, grippe, etc.) et à la sensibilisation du dépistage des cancers tout au long de l'année, notamment lors de l'événement « Octobre rose » consacré au dépistage du cancer du sein.

> Côté adhérent

La vaccination

Votre salarié peut se faire vacciner dans l'un des centres de l'ASTE.

> Côté ASTE

Votre service vaccine

L'équipe médicale de chaque centre organise la vaccination des salariés notamment lors des campagnes en entreprises ou lors des visites.

2022 en chiffres



1 243

vaccinations assurées
en 2022 dont :

70 %

Covid

6 %

Hépatite B

9 %

Diphtérie, tétanos,
coqueluche, polio

8 %

Grippe

6 %

Leptospirose

1 %

Rougeole, oreillons, rubéole, papillomavirus, leptospirose,
méningite, fièvre typhoïde, rage, pneumocoque



Les arrêts de travail concernés par la visite de reprise

3 428

arrêts de travail concernés par la visite de reprise

16

Accidents de trajet \geq à 30 jours

965

Accidents du Travail \geq à 30 jours

1 957

Maladies \geq à 60 jours

77

Maladies professionnelles

413

Maternités

> Côté adhérent

L'arrêt de travail prolongé d'un salarié peut être une situation à laquelle est confronté l'employeur

> Un/une salarié(e) arrive en fin d'arrêt de travail, que doit faire l'employeur ?

À compter du 1^{er} avril 2022, la visite de reprise est obligatoire après une absence :

- d'au moins 60 jours pour cause d'accident ou de maladie non professionnels
- d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail
- sans durée minimale après un congé maternité ou une maladie professionnelle

Les congés sabbatiques, le chômage partiel et le congé parental ne sont pas concernés par la visite de reprise.

> Qui déclenche cette visite ?

C'est l'employeur qui doit la demander dès qu'il a connaissance de la date de reprise de son (sa) salarié(e). Concrètement, la visite de reprise se demande via l'espace adhérent, en indiquant la date de début et la date de fin de l'arrêt.



À retenir

La visite de reprise est obligatoire, car elle met fin à la suspension du contrat de travail (art. L1226-1 du Code du travail). Le salarié concerné ne peut annuler ou repousser la date de la visite de reprise.



> Côté ASTE

Les équipes pluridisciplinaires accompagnent par la visite de reprise

> Quand a lieu la visite de reprise ?

Dans les 8 jours calendaires de la date de reprise (article R4624-31 du Code du travail).

À la demande de l'employeur, le secrétariat du centre adresse à l'employeur une convocation à remettre au salarié.

> Que se passe-t-il pendant la visite de reprise ?

Le médecin du travail effectue l'examen médical pour évaluer la capacité du salarié à reprendre son travail.

Il peut proposer des restrictions, des aménagements de poste, la mise en place d'un temps partiel thérapeutique, voire émettre un avis d'incapacité.

> Comment se termine la visite de reprise ?

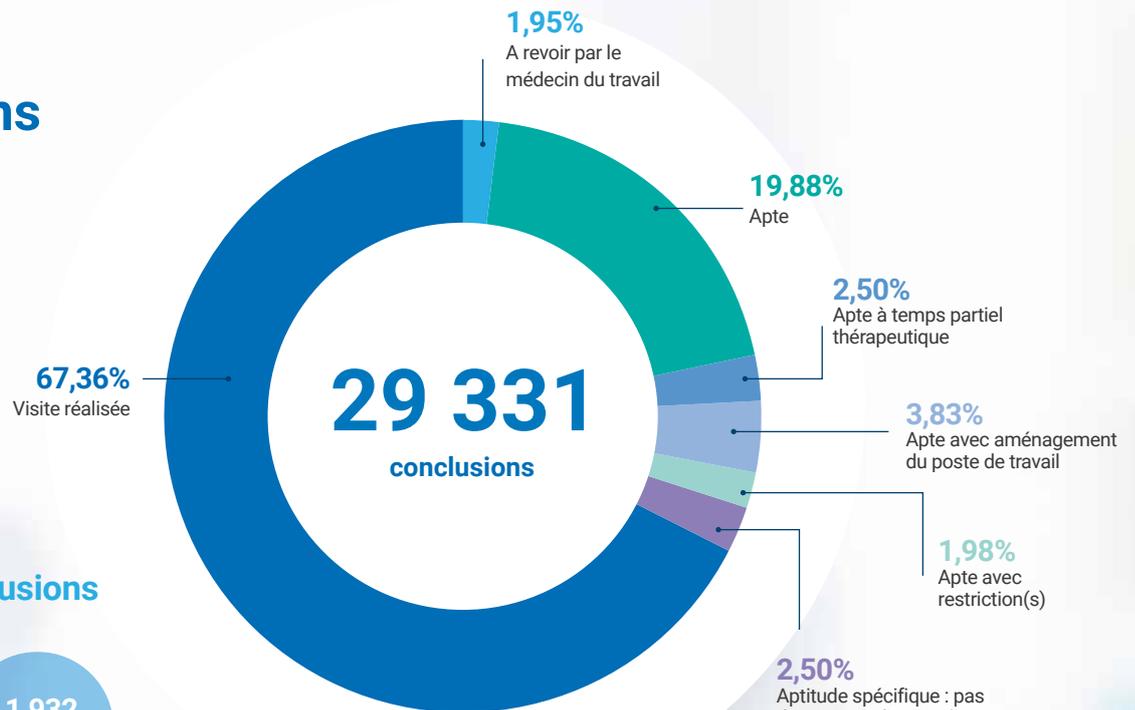
Au terme de la visite, le médecin du travail remet au salarié(e) une fiche d'aptitude (pour les salariés en Suivi Individuel Renforcé) ou une attestation (pour les salariés en Suivi Individuel Simple ou Adapté). Une copie est adressée par mail à l'employeur. Les aménagements de poste et les restrictions mentionnés sur la fiche d'aptitude sont à prendre en considération.



À retenir

Quand le temps partiel thérapeutique est préconisé par l'ASTE, c'est le médecin traitant qui en fait la demande à la CPAM et c'est le médecin du travail qui détermine les modalités de sa mise en place avec l'accord de l'employeur.

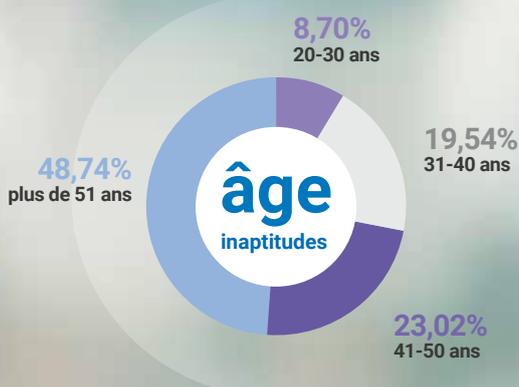
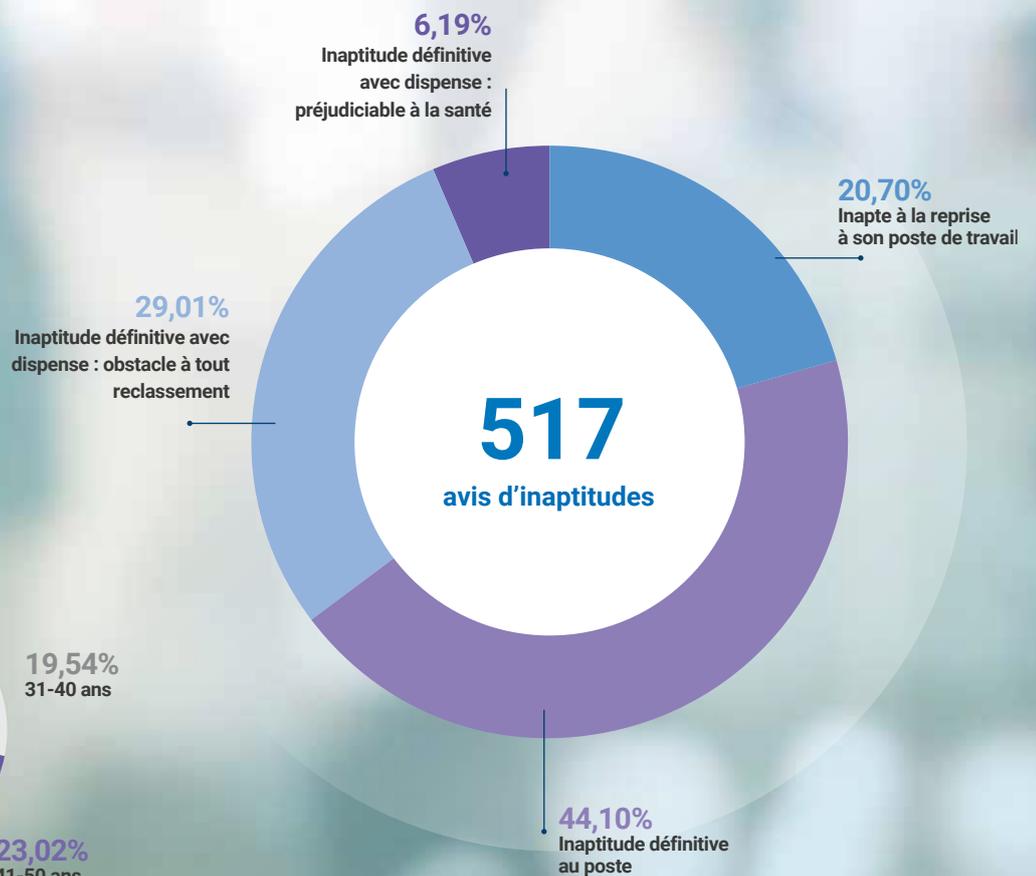
Conclusions



> Autre conclusions



Avis inaptitudes



> Novembre

Lors d'une visite médicale d'un salarié, le médecin du travail détecte une souffrance psychologique au travail. Il peut orienter le salarié vers une consultation avec le « médecin écoutant » de l'ASTE.

> Côté adhérent

L'écoute pour la prévention des RPS

L'employeur dont le salarié est accompagné par le « médecin écoutant » contribue indirectement à la prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein de son entreprise. Il faut avoir à l'esprit que ce temps d'écoute et de conseil offert au salarié permet à celui-ci de mieux traverser des situations de travail difficiles et d'en réduire l'impact sur son état de santé.



2022 en chiffres

Le « médecin écoutant »
est intervenu pour

148

adhérents différents

> Côté ASTE

En pratique

Après une écoute neutre, bienveillante et une analyse objective de la situation décrite, le professionnel « écoutant » prend le temps d'expliquer, de rassurer, d'apporter un éclairage nouveau sur ce qui est vécu et de désamorcer certaines « crises ».

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, voire des psycho-traumatismes.

Exemple d'accompagnement :

M. F, 25 ans, est vendeur en magasin. Il a été victime d'une tentative de braquage sur son lieu de travail. Il présente depuis des symptômes qu'il ne

comprend pas et qui le handicapent : troubles du sommeil, cauchemars en lien avec l'agression, « flash » avec reviviscence de la scène traumatique, hyper vigilance, réaction de sursauts exagérés et autres troubles anxieux ... Depuis cet événement, il a tendance à s'absenter et à s'isoler. Il n'arrive pas à se confier à son entourage. Il a d'ailleurs minimisé sa problématique devant le médecin du travail qui l'a orienté malgré tout vers le médecin écoutant.

L'entretien avec le médecin écoutant a permis, après un temps de mise en confiance, de recueillir tous ces éléments et de mettre des mots sur ce qui est vécu. M. F souffre en effet d'un syndrome de stress post-traumatique, syndrome connu des soignants et pour lequel il existe des

modalités de prise en charge spécifiques avec de bons résultats.

M. F a alors été orienté par le médecin écoutant vers une structure externe pour un suivi psychologique adapté.



À retenir

L'accompagnement par le « médecin écoutant » de l'ASTE est toutefois limité à un nombre restreint de 3 consultations par salarié. Si l'accompagnement doit être prolongé au-delà, le salarié est orienté vers un relai à l'extérieur.

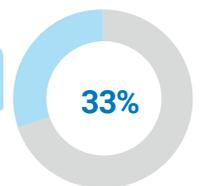
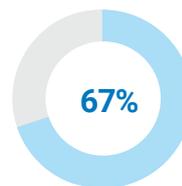
2022 en chiffres

230

consultations « médecin écoutant » ont été réalisées.

167

salariés ont pu bénéficier d'au moins une consultation



Dans plus de

95 %

des cas, le motif de la consultation est en lien avec une souffrance au travail, quelle qu'en soit l'origine. Dans les autres cas, il s'agit de souffrance en lien avec la vie personnelle du salarié qui a un impact ou un début d'impact sur la vie professionnelle

80%

des orientations par le médecin du travail ont pour finalité d'apporter un temps d'écoute au salarié

Dans

20 %

des cas, le médecin du travail attend du médecin écoutant un avis complémentaire au sien, dans le cadre d'une inaptitude notamment.

> Décembre

Tout au long de l'année, mais en décembre en particulier, l'ASTE invite tous ses adhérents à faire leur déclaration annuelle des effectifs. Cette étape administrative de fin d'année est indispensable notamment pour le suivi individuel adéquat de l'état de santé des salariés.

> Côté adhérent

Pourquoi est-ce important de ne pas oublier de déclarer le « profil » de chaque salarié embauché sans oublier d'informer l'ASTE des risques auxquels il est exposé ?

> **Première raison** : parce qu'un salarié en situation de handicap qui a été embauché pourra bénéficier d'un suivi adapté à son environnement de travail et être accompagné par le service social de l'ASTE.

> **Seconde raison** : un salarié déclaré exposé à des risques chimiques recevra un suivi médical particulier et l'employeur pourra être accompagné par l'hygiéniste du travail et de l'environnement de l'ASTE.

Les raisons sont aussi nombreuses que d'environnements de travail existants. En revanche, le suivi individuel, « simple » ou « renforcé », du salarié en dépend.

Selon ce que l'employeur déclare, le salarié ne sera pas vu en visite médicale par le même professionnel de santé et à la même périodicité.

Voici les risques professionnels que l'adhérent peut déclarer en Suivi Individuel Renforcé (SIR) dans son espace adhérent, sur la fiche de chacun de ses salariés sous contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage) :

- Agents biologiques des groupes 3 et 4 (virus)
- Amiante
- Travaux sous tension
- Plomb et ses composés
- Rayonnements ionisants catégorie B
- Risque hyperbare
- Agents CMR : pour les salariés exposés à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, définis par l'art. 4412-60 du Code du travail
- Autorisation de conduite : pour les salariés titulaires d'un CACES pour la conduite d'un engin de levage par exemple. Les salariés qui sont

amenés à se déplacer, comme les commerciaux, ne sont pas concernés par cette autorisation de conduite

- Manutention manuelle inévitable : pour les salariés ayant recours à la manutention manuelle au-delà de 55 kg
- Rayonnements ionisants catégorie A
- Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages



À retenir

La déclaration annuelle des effectifs se réalise dès la mi-novembre et exclusivement sur internet (espace adhérent). Un guide en ligne est disponible pour accompagner les employeurs dans cette étape importante.

2022 en chiffres



68%

des adhérents ont réalisé leur déclaration annuelle des effectifs fin décembre 2022.

> Côté ASTE

Rapports annuels et interventions en CSSCT

Le médecin du travail peut établir un rapport annuel de son activité médicale assurée auprès d'un adhérent, à la demande de ce dernier, quand il s'agit des entreprises de plus de 300 salariés.

Le médecin du travail ou son représentant participe tout au long de l'année aux CSE / CSSCT auquel il doit être convié.

> Quel est le rôle du médecin du travail dans une réunion CSSCT ?

Réponse d'un médecin du travail. Au cours d'une étude de poste, une cheffe de rayon m'interpelle « *Docteur vous n'auriez pas deux minutes !* ». Elle m'entraîne au fond de la cour. Je vois là un cabanon en plastique, des fûts bleus de 220 litres remplis de graisse usagée, entreposés sur un sol gras. Elle me dit « *Docteur ! Faites quelque chose car les gars se cassent les reins à faire rouler les fûts jusqu'ici* ». Je rentre au bu-

reau, je prends mon téléphone et je contacte notre ergonome pour lui exposer le problème. Quinze jours plus tard, j'ai le rapport sur le bureau après son passage, avec analyse et même une évaluation financière. Ça tombe bien, j'ai un CSSCT la semaine suivante : j'informe au préalable l'employeur qui me dit être au courant mais ne pas savoir comment faire car il doit appliquer la législation d'un lieu de stockage clos. Il est d'accord pour aborder le problème en CSSCT. Le jour de la réunion de CSSCT, j'expose la problématique devant les membres, à grand renfort de photos. Les délégués et l'employeur se montrent intéressés par les solutions apportées par le Service de Prévention et de Santé au Travail et discutent de leur faisabilité organisationnelle, en particulier de l'acquisition d'une pince pour transporter les fûts, tout en appréciant l'évaluation financière estimée. J'attends trois mois sans retour, mais surprise lors de

la séance de CSSCT suivante, l'employeur me dit qu'il a adopté les propositions de l'ASTE : il a nommé un responsable qui s'occupe de l'élimination des fûts de graisse usagée en réorganisant dans les services les flux ; il a contacté l'entreprise qui s'occupe de l'élimination pour la faire à la demande et non de façon périodique, ce qui évite une accumulation excessive de fûts ; il a fait installer sur le chariot une pince spéciale pour le transport des fûts ; il fait procéder régulièrement au nettoyage de la zone pour éviter la présence de flaques de graisse.

Ainsi, grâce à l'alerte du Médecin du Travail, le CSSCT a pu intervenir et le stockage de fûts dans un cabanon à l'abandon est devenu une tâche pleinement organisée. Des accidents et des TMS potentiellement graves ont été ainsi évités.



2022 en chiffres

72

participations aux CHSCT / CSE / CSSCT ont été assurées pour les entreprises de plus de 50 salariés.





Conclusion

2022 a été plutôt une année de découvertes égrenées au rythme de la promulgation des décrets qui font suite à la loi du 02 août 2021.

Les SSTI, services de santé au travail qui reléguent déjà au placard les services de médecine du travail (SMT) sont devenus les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Les principales dispositions de la réforme sont entrées en vigueur le 31 mars 2022 avec des décrets d'applications publiés tout au long de l'année, certains en avril, d'autres fin décembre, sans point final puisque certains décrets sont fortement attendus pour 2023.

Suivre le fil de ces changements, les mettre en place et s'y adapter ont dicté toutes les actions de l'année écoulée en suivant toujours la ligne fixée par la démarche qualité qui s'est progressivement imposée comme notre méthode de travail.

Dans le registre de la nouveauté, 2022 devait également faire paraître un nouveau projet de service, guide des actions de prévention pour les 5 années à venir. Un projet de service en cohérence avec le PRST 4 (plan régional de santé au travail) a vu le jour, les pilotes ont été nommés et les groupes constitués.

C'est donc un énorme travail de fond, invisible et parfois ingrat qui a été produit par l'ensemble du personnel de l'ASTE. Toutes les professions y ont contribué et une proportion importante de nos collègues s'est inscrite dans un groupe. Tout ce travail est difficile à retranscrire, mais est considérable.

De tous les rebondissements 2022 et si je devais ne retenir qu'une seule chose, la parution du décret sur l'offre socle des SPSTI pose les actions relevant de notre compétence :

- prévention des risques professionnels ;
- suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- prévention de la désinsertion professionnelle.

Un socle incontestable qui résiste aux changements et nous recentre sur notre cœur de métier, métier que nous avons tous à cœur !

Régine DENONCIN
Le médecin coordinateur

03





2022
l'ASTE,
votre
équipe,
votre
partenaire





Des équipes et des spécialistes mobilisés

Des professionnels au service de la prévention et de la santé au travail



2022 en chiffres

88

collaborateurs
pour 82,18 ETP

1

deuxième ergonome est
venu renforcer l'équipe de
prévention

2

nouveaux médecins du
travail recrutés en procédure
d'autorisation d'exercer (PAE)

Personnel par métiers

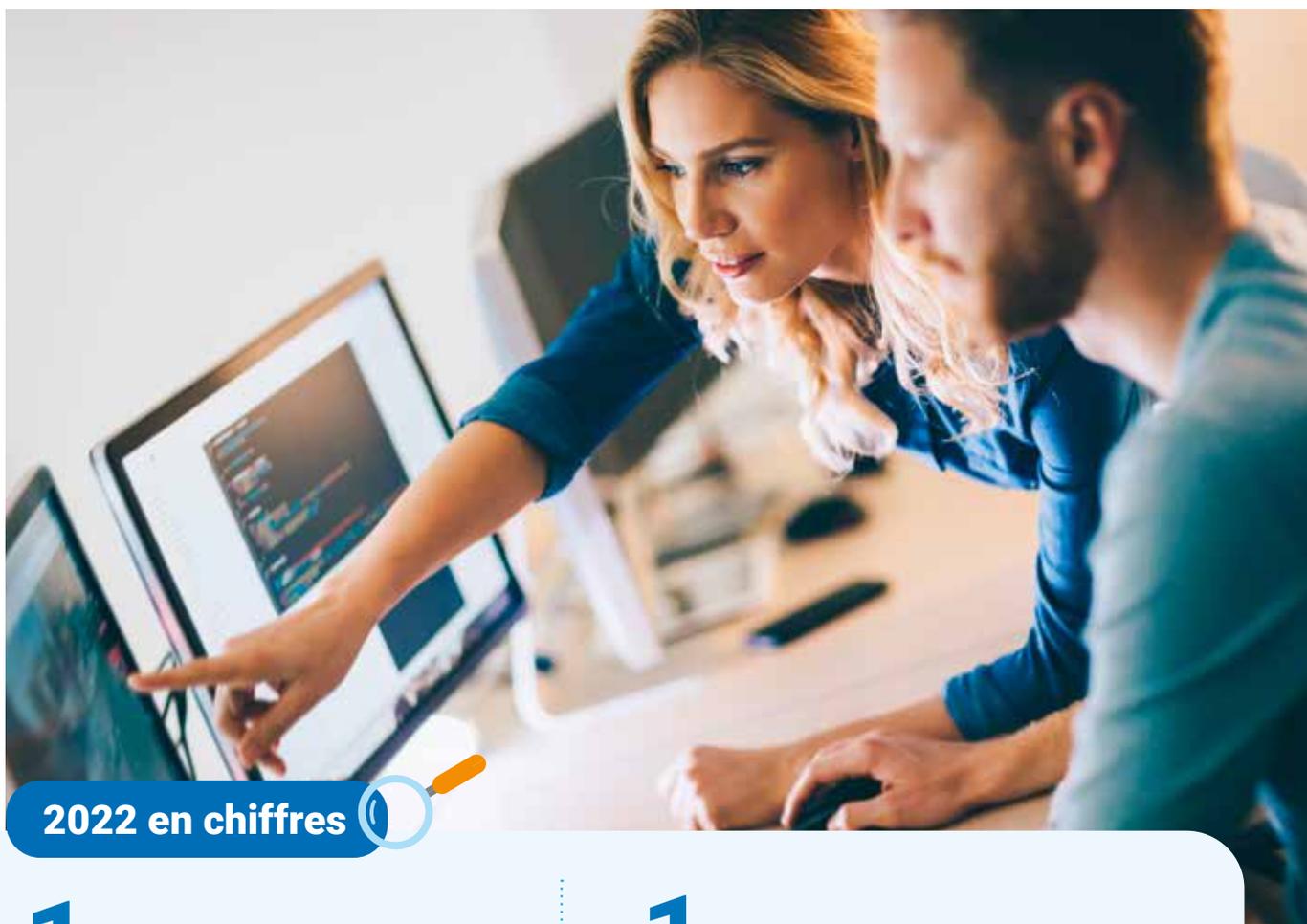
CDI et CDD, hors intérimaires au 31/12/22





Des systèmes d'information pour le confort de tous

Des équipements informatiques au service de l'activité des équipes et des adhérents



2022 en chiffres

1

nouveau vidéoprojecteur multimédia est venu moderniser la salle de réunion (Mennecy siège)

1

audit de suivi de conformité RGPD a révélé le travail d'amélioration engagé en matière de protection et de conformité des données à caractère personnel

1

formation à l'outil Lagon (pour la pratique des examens complémentaires) pour toutes les équipes médicales des centres



MEDTRA

- › Mise à jour en mai 2022 du logiciel de traçabilité médicale et mise en place de l'envoi des SMS de rappel aux salariés de leurs rendez-vous médicaux
- › Acquisition fin 2022 de plusieurs modules Medtra (à déployer en 2023) pour :
 - La performance des équipes de l'ASTE
 - L'amélioration de la sécurité dans le processus d'authentification permettant d'accéder à son portail adhérent



FIBRE / WIFI

En 2022, finalisation de l'équipement de tous les centres de l'ASTE avec la fibre à haut débit



ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES

- › Renouvellement annuel d'une partie du parc informatique pour du matériel mobile de « dernière génération »
- › Sensibilisations du personnel à la sécurité informatique : le phishing (mars 2022) et la conformité RGPD / bonnes pratiques informatiques (octobre 2022)



Des centres proches de vos entreprises

Des bâtiments pour accueillir les salariés dans les meilleures conditions



ASTE LES ULIS

Zone d'Activité Courtabœuf 5



ASTE BREUILLET

Centre annexe au centre d'Étampes



ASTE DOURDAN

Centre annexe au centre d'Étampes



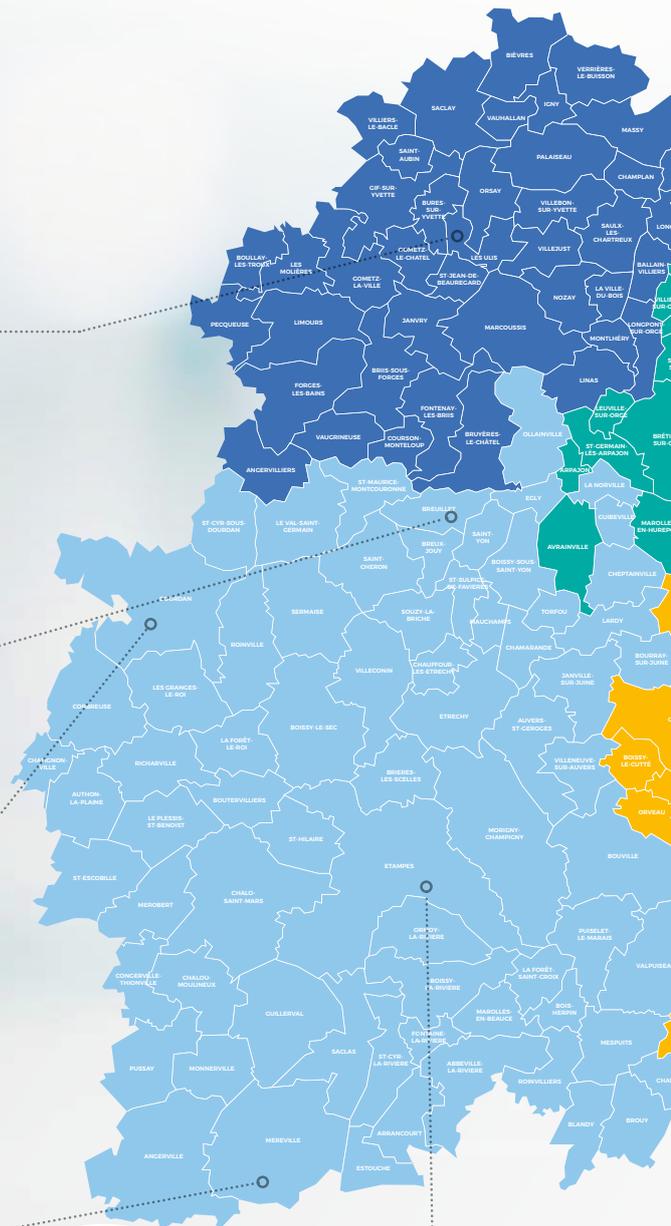
ASTE MÉRÉVILLE

Centre annexe au centre d'Étampes



ASTE ÉTAMPES

ZAC du Bois Bourdon

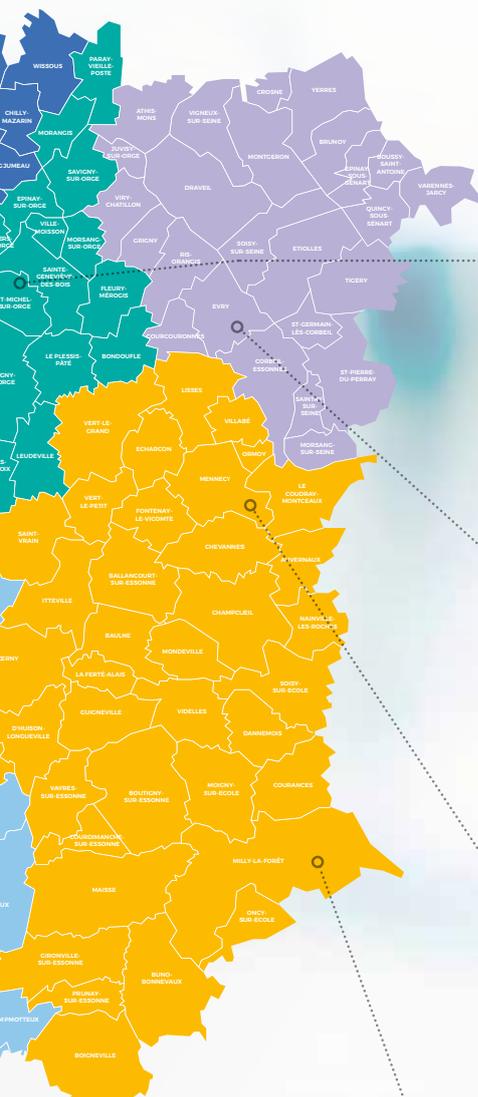


2022 en chiffres

Répartis sur tout le département de l'Essonne :

5 centres médicaux

4 centres annexes



1 siège social
ZAC de Montvrain
à Mennecy

1 centre médical
(Mennecy) en phase
d'agrandissement
et de modernisation



ASTE SAINT-MICHEL

Zone d'Activité de la Croix Blanche



ASTE EVRY

Zone du Bois Sauvage



ASTE MENNECY

ZAC de Montvrain



ASTE MILLY-LA-FORÊT

Centre annexe au centre de Mennecy



➤ LES CENTRES MÉDICAUX ASTE au plus proche des employeurs et de leurs salariés

ASTE LES ULIS

11, avenue des Andes
Immeuble le Carthagène
ZA Courtaboeuf 5
91965 Les Ulis cedex
☎ 01 69 18 80 40
✉ secretariat.lesulis@santetravailessonne.fr

ASTE EVRY

18 rue du Bois Sauvage
91000 Evry-Courcouronnes
☎ 01 69 91 04 11
✉ secretariat.evry@santetravailessonne.fr

ASTE MENNECY

19, rue Lavoisier
ZAC de Montvrain
91540 MenneCY
☎ 01 69 90 06 39
✉ secretariat.menneCY@santetravailessonne.fr

ASTE MILLY-LA-FORÊT (centre annexe)

Place de la République
91490 Milly-la-Forêt
Contacter le centre de MenneCY

ASTE. SAINT-MICHEL

10, rue d'Alembert
91240 Saint-Michel-sur-Orge
☎ 01 69 46 40 48
✉ secretariat.stmichel@santetravailessonne.fr

ASTE ETAMPES

ZAC du Bois Bourdon
Rue des Heurte-Bises
91150 Etampes
☎ 01 64 94 87 11
✉ secretariat.etampes@santetravailessonne.fr

ASTE DOURDAN (centre annexe)

23, rue de la Gaudrée
ZI de la Gaudrée
91410 Dourdan
Contacter le centre d'Etampes

ASTE MÉRÉVILLE (centre annexe)

1 Boulevard du Général de Gaulle
91660 Méréville
Contacter le centre d'Etampes

ASTE BREUILLET (centre annexe)

Pôle Santé
4, route d'Arpajon
91650 Breuillet
Contacter le centre d'Etampes

SIÈGE SOCIAL

22, rue Lavoisier • ZAC de Montvrain • 91540 MENNECY

☎ 01 60 88 83 83

✉ contacts-menneCY@santetravailessonne.fr