

# > Rapport d'activité 2017

## de l'équipe pluridisciplinaire





**Page 04**

**Introduction**



**Page 13**

**Le nouveau  
suivi de l'état  
de santé des  
salariés**



Page 27

## La prévention des risques professionnels :

- La prévention au profit des entreprises
- Le bilan CPOM
- L'activité des médecins écoutants
- La prévention des conduites addictives
- La prévention Hygiène Sécurité Environnement
- Les études ergonomiques
- La prévention des risques psychosociaux
- Les mesures des ambiances physiques
- Les Formations PRAP/SST



Page 55

## L'accompagnement social



Page 59

## L'aide au maintien en emploi (CCPME)

# Sommaire



## L'année 2017, une activité clinique profondément remaniée

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le cadre juridique de l'activité des services de santé au travail interentreprises se modernise. Suite à l'entrée en vigueur de l'article 102 de la loi «Travail» et à la publication du décret n° 2016- 1908 du 27 décembre 2016, relatif à la «modernisation de la médecine du travail», les modalités d'action des services de santé au travail évoluent en phase avec le monde du travail et les besoins de prévention des risques professionnels inhérents.

Ces nouvelles dispositions s'inscrivent dans la continuité de la loi de 2011 qui a défini les quatre missions essentielles des SSTI, assurées en fonction des réalités locales par une équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail. Les services de santé au travail ont approuvé globalement cette réforme. Ensuite, parce que - grâce aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires qui nous mettent en situation d'assurer pleinement notre mission - elle nous donne les moyens de satisfaire les entreprises, en répondant à leurs besoins en santé au travail. La loi Travail de 2016 nous permet en effet de sortir de la « formalité impossible ».

Désormais affranchis des visites médicales systématiques (chronophages et souvent peu justifiées), nous avons plus de latitude pour assurer nos obligations réglementaires en matière de suivi individuel de la santé des salariés, plus de potentiel pour développer les actions sur le milieu de travail et prévenir la désinsertion professionnelle.

En 2017, les médecins du travail et les infirmières de l'ASTE ont réalisé 29 509 consultations médico-professionnelles (- 5,53% / 2016).

Les visites périodiques (28,08%) sont, comme les années précédentes, en constante diminution par rapport à l'ensemble des autres visites réglementaires, ou prioritaires. Ces dernières augmentent d'année en année, notamment les visites de reprises et d'embauches.

Parallèlement, 11 063 entretiens infirmiers ont été réalisés (+ 32,96 % / 2016).

L'effectif est en augmentation avec 85 salariés (79,2 ETP) au 31/12/2017.

Sur l'année 2017, 5 médecins (4,6 ETP) dont 2 médecins collaborateurs ont été recrutés, dont 1 ancien interne ayant effectué son stage au sein de notre structure en 2015.

Par ailleurs, l'ASTE a accueilli au cours de cette même année 5 infirmières à temps plein.

Sur la même période, 5 médecins ont quitté l'ASTE : 2 départs en retraite, 3 démissions.

S'agissant des infirmières, l'association a enregistré 1 démission et 1 départ à la retraite.

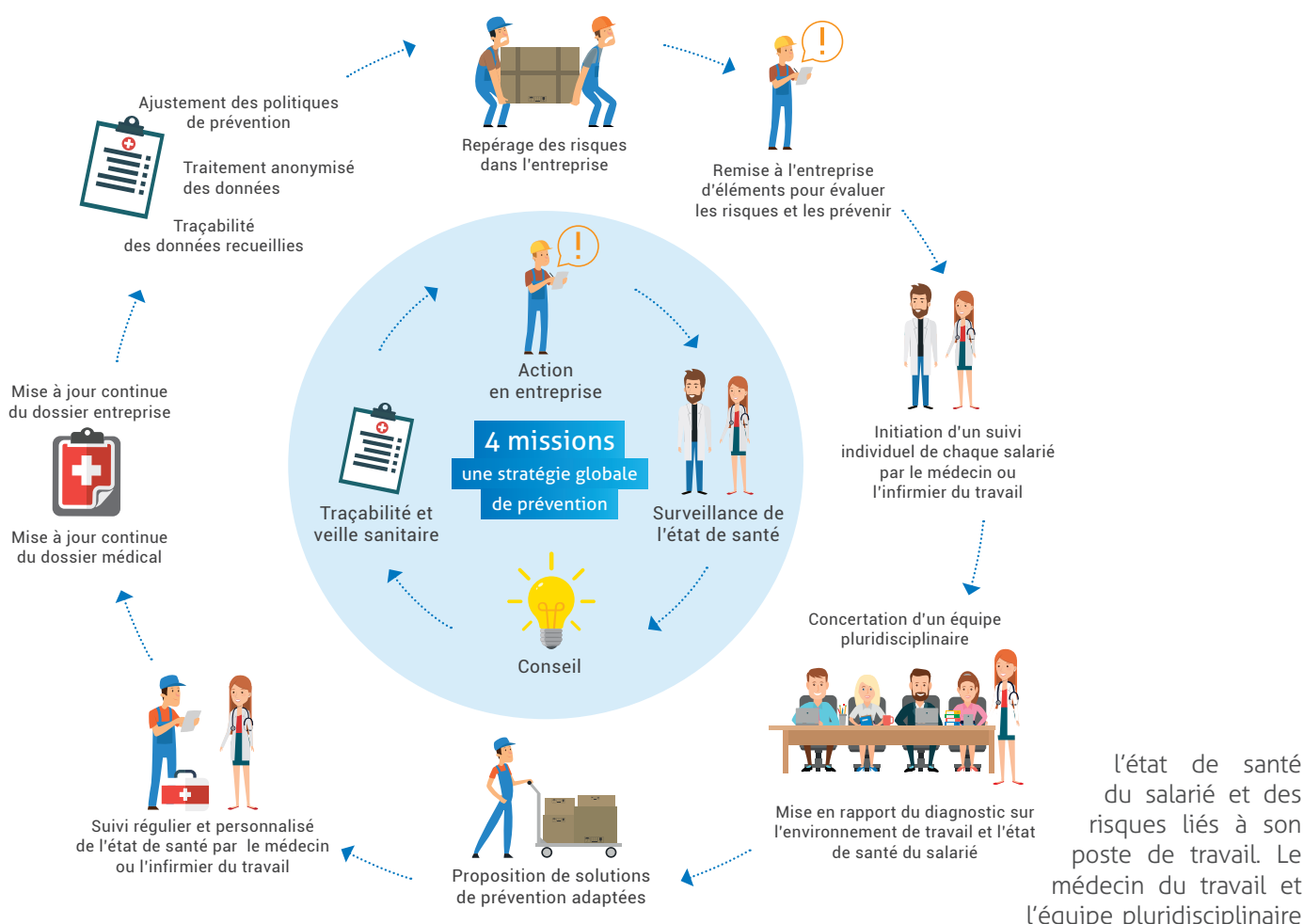
Au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre, nous avons contractualisé avec 1 médecin en cumul emploi retraite et 1 interne avec une licence de remplacement pour soutenir les équipes en place.

Des actions collectives de sensibilisations des adhérents ont été mises en place pour la première fois à l'ASTE en 2017. Validés en CMT, les 6 thèmes des ateliers de prévention ont été déployés sur nos centres médicaux à travers le département. Les ateliers ont accueilli 53 entreprises et 96 personnes se sont inscrites. Au vu de ces résultats, les actions se poursuivront sur 2018.

L'ensemble des activités de la santé au travail subit de profondes mutations depuis ces 5 dernières années. Pour l'ASTE, 2018 est également l'année de renouvellement de nos agréments avec une forte mobilisation des collaborateurs, de la commission médico-technique, de notre conseil d'administration et de notre commission de contrôle sur les orientations stratégiques pour les 5 futures années (2018-2022).



# Les équipes de l'ASTE en 2017



La Loi Travail du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 sont venus moderniser la médecine du travail et faire de notre Service de santé au travail un prestataire de service et un partenaire des employeurs des entreprises adhérentes.

Ces nouvelles dispositions, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, visent à mieux protéger les salariés, en prévenant plus efficacement les risques professionnels et en prenant en charge plus rapidement les personnes en difficultés. Le suivi médical est adapté en fonction de

**Notre personnel du siège** - 10 personnes situées à Menecy - assure des missions stratégiques et administratives. Nos équipes pluridisciplinaires implantées dans les 9 centres médicaux de l'Essonne sont au cœur de la vie économique du département : Menecy, Etampes, Les Ulis, Saint-Michel-sur-Orge, Corbeil-Essonnes, Evry, Milly-la-Forêt, Saint-Chéron et Dourdan.

## Le fonctionnement du Service repose sur ses instances et réunions du service

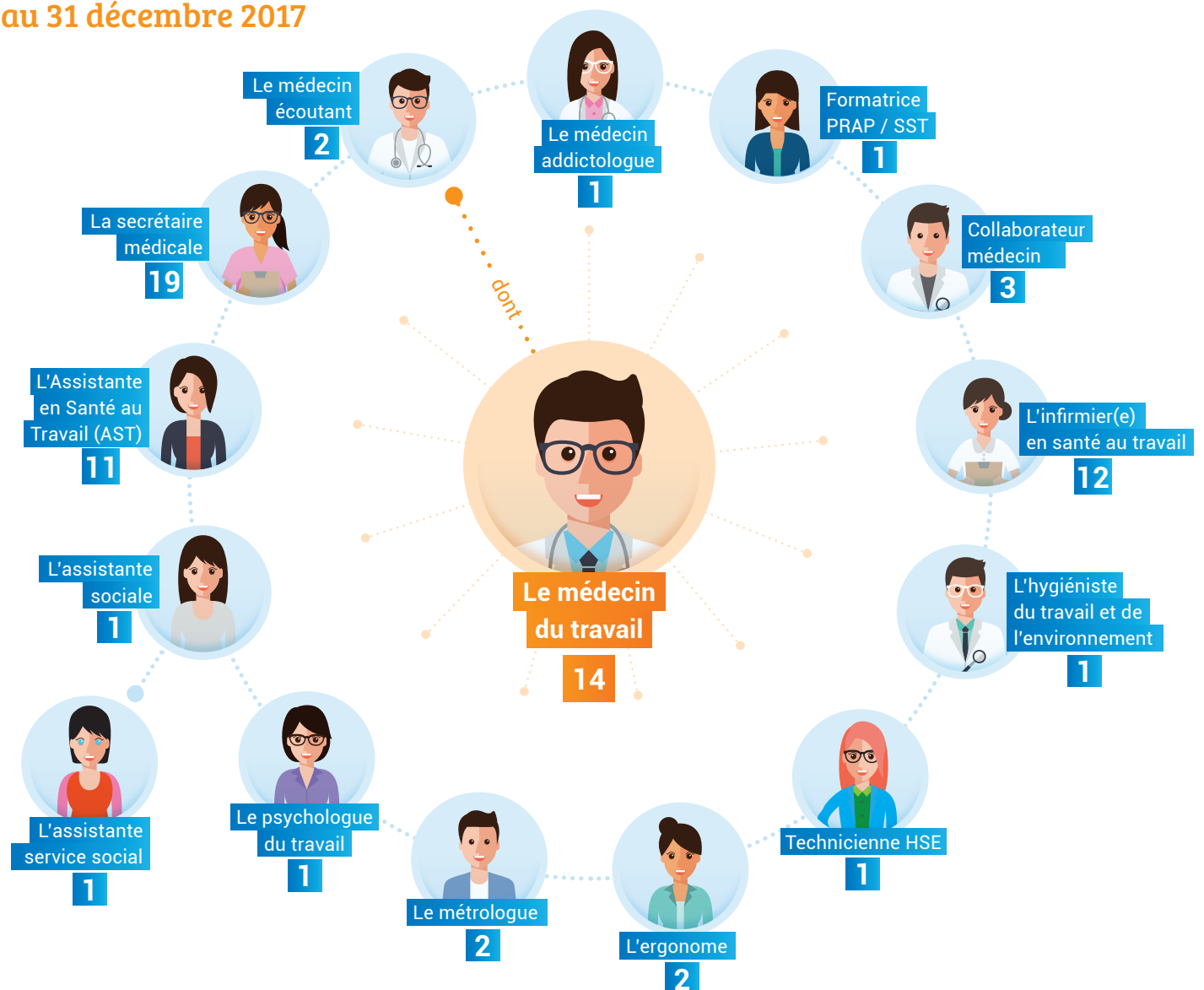
- Assemblée générale : 1 en 2017
- Commissions de contrôle : 5 en 2017
- Conseils d'administration : 2 en 2017
- Commissions médico-techniques : 7 en 2017
- Réunions DUP élargie des délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise et des membres du CHSCT : 4 en 2017
- Réunions des équipes pluridisciplinaires pour les échanges des pratiques : 4 en 2017
- Réunions internes régulières dans chaque centre afin d'harmoniser le travail en équipe

## Son équipe pluridisciplinaire, sous l'autorité du médecin du travail, est mobilisée autour d'un objectif majeur : faire de la prévention une priorité

En 2017, pour répondre aux enjeux de la modernisation de la santé au travail, l'ASTE a choisi de renforcer le nombre (+ 10%) de ses collaborateurs et comptait en

fin d'année **85 personnes pour 79,1 ETP dont l'âge moyen est de 46 ans.**

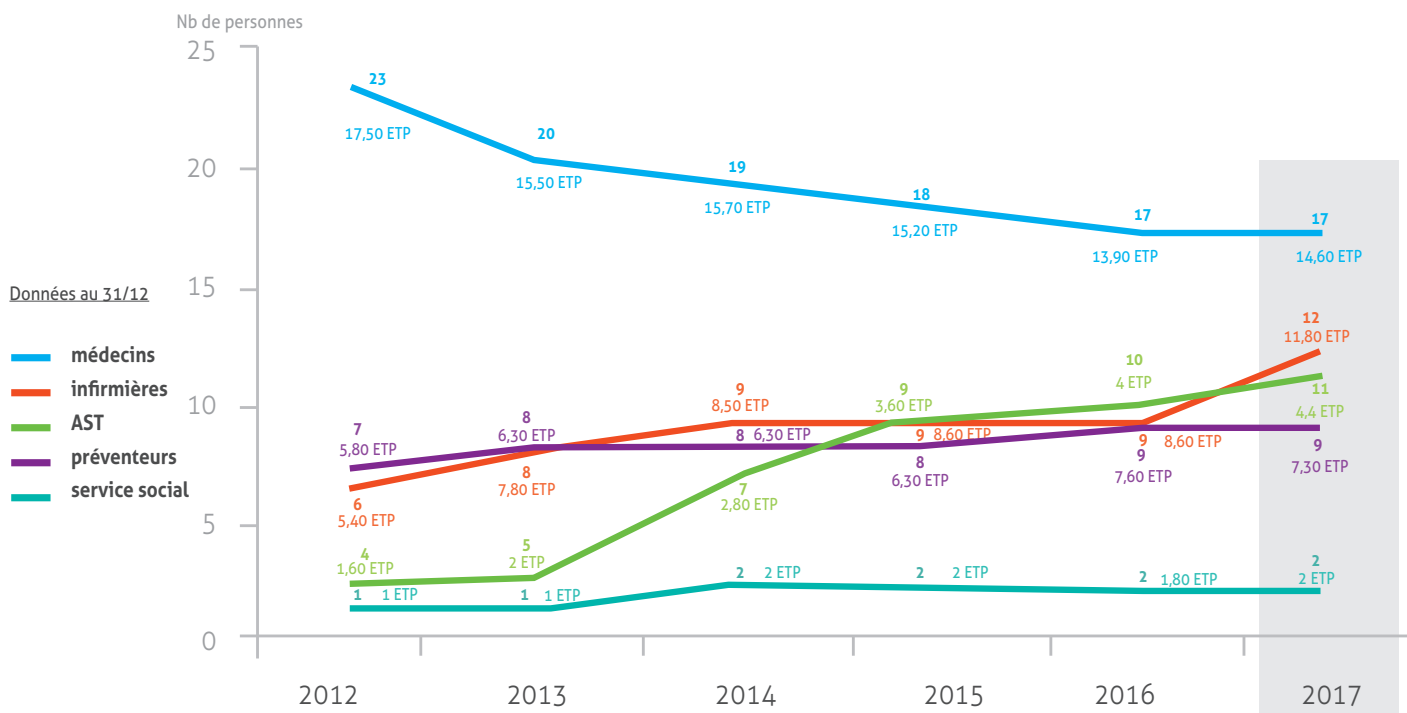
### équipe pluridisciplinaire au 31 décembre 2017



## Évolution de l'équipe pluridisciplinaire en nombre et en ETP depuis 2012

L'ASTE s'est attachée en 2017 à maintenir son nombre de médecins du travail à 17 (14 médecins du travail + 3 collaborateurs médecins) en intégrant la venue de 2 collaborateurs médecins supplémentaires, et ce, malgré le fait que l'association ait connu une baisse de son nombre de médecins depuis 2012. Le nombre

d'infirmières a été renforcé compte tenu de la nouvelle loi, passant de 9 à 12 personnes. Une assistante en santé travail a intégré l'équipe pluridisciplinaire. Le nombre de préventeurs est resté stable en 2017, car l'équipe avait déjà été renforcée en 2016 d'une métrologue et d'une professionnelle spécialisée en addictologie.



## Au niveau national et régional, l'ASTE est toujours engagée dans diverses actions

### Formations et événements

- Formations en fonction des demandes des collaborateurs : gestion des conflits/agressivité, formation prévention des risques par métier, bases législatives et règlementaires de la santé au travail, etc.
- Journées Santé Travail du CISME (PRESANSE).
- Journée d'étude du CISME (PRESANSE).
- Journée sur la Qualité de Vie au Travail (Maison de l'emploi d'Evry).
- Salon Préventica 2017 : intervention de notre responsable PDP.
- Rencontres Nationales Pédagogiques : Association des Internes en Médecine du Travail.
- Rencontres pluridisciplinaires de la CRAMIF (Prévention de la désinsertion professionnelle).
- Journées ESCAVIE de la CRAMIF (Vision et ergonomie des postes de travail).
- Journées de travail de l'ASTIF.

### Adhésions

- Membre du GIE « CMR repérage »
- Membre du GIE Intérim en Île-de-France

### Partenariats

- Partenariat avec le SAMETH 91



## Communication

### Installation de 3 totems dynamiques en salles d'attente

Pour optimiser le temps d'attente des salariés en visite dans les centres de Mennecy, Etampes et Saint-Michel-sur-Orge, des bornes diffusent en continu des messages de prévention ciblés (images et vidéos), renouvelés en fonction des saisons et de l'actualité. L'idée est de sensibiliser en direct les salariés à des messages de prévention et à des informations issues des campagnes de santé publique (Journée sans tabac, sensibilisation aux addictions, etc.).

### Publication de dépliants de prévention

Réalisés par les équipes de l'ASTE, ces supports sont remis en fin de visite par les professionnels de santé aux salariés concernés par diverses problématiques :

- travail sur écran
- travail de nuit
- mécaniciens
- risque bruit

Ces documents sont également accessibles en format dématérialisé dans l'espace adhérent sécurisé du site internet.



### Création de supports de communication harmonisés

Pour les actions de sensibilisation en entreprise, la participation à des salons professionnels locaux ou nationaux, etc. l'ASTE s'est dotée de matériels de communication qui lui permettent d'être identifiée rapidement.



## Zoom sur le site internet de l'ASTE

Nouveau site internet mis en ligne fin 2016 avec une ergonomie plus intuitive et une arborescence optimisée.

Statistiques de fréquentation 2017 :

- 20939 utilisateurs uniques
- 35320 connexions
- 77000 pages vues

Espace adhérent :

- 11641 utilisateurs uniques
- 25700 connexions
- 80000 pages vues



## Zoom sur l'ASTIF

Création en 2016 de l'Association loi 1901 « **ALLIANCE pour la SANTÉ au TRAVAIL en Île-de-France - ASTIF** » qui 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.

Adhésion de 8 services interentreprises de santé au travail ayant un agrément en Île-de-France : ACMS, AMET, ASTE, CMIE, GIMAC, SEMSI, SIMT, OSTRAL ayant 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.



Organisation régionale des services en santé au travail d'Île-de-France

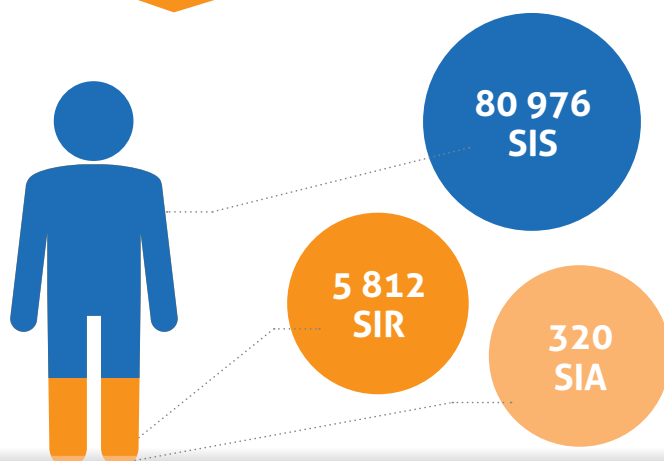
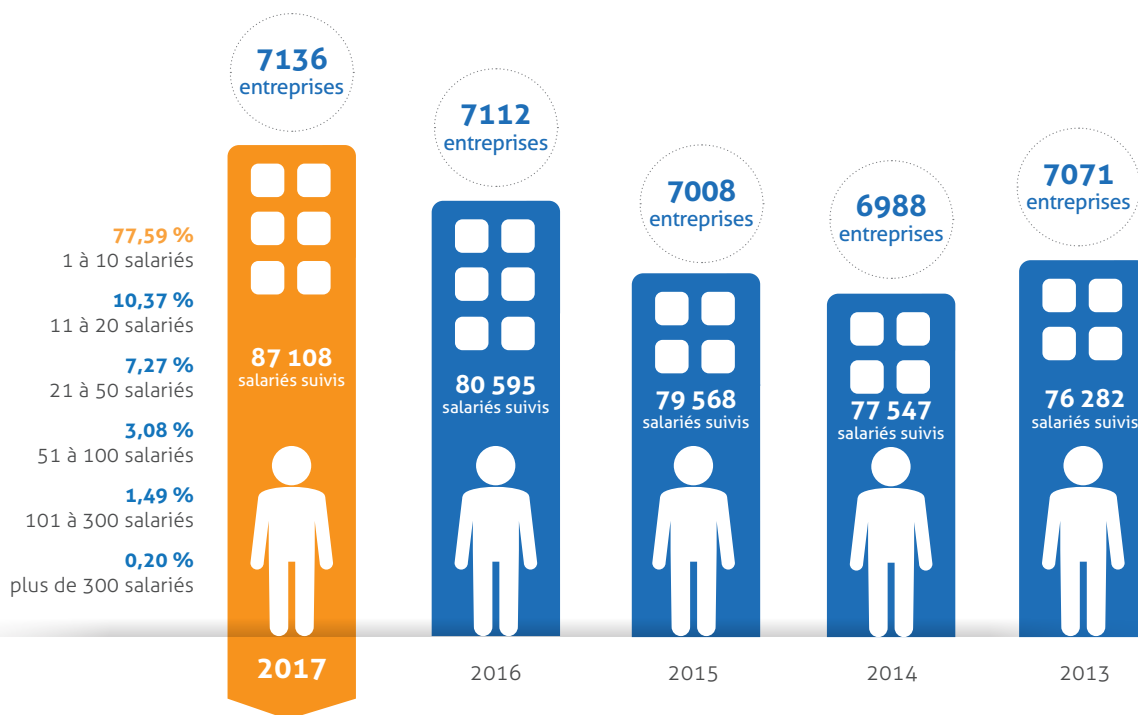


## Les adhérents de l'ASTE en 2017

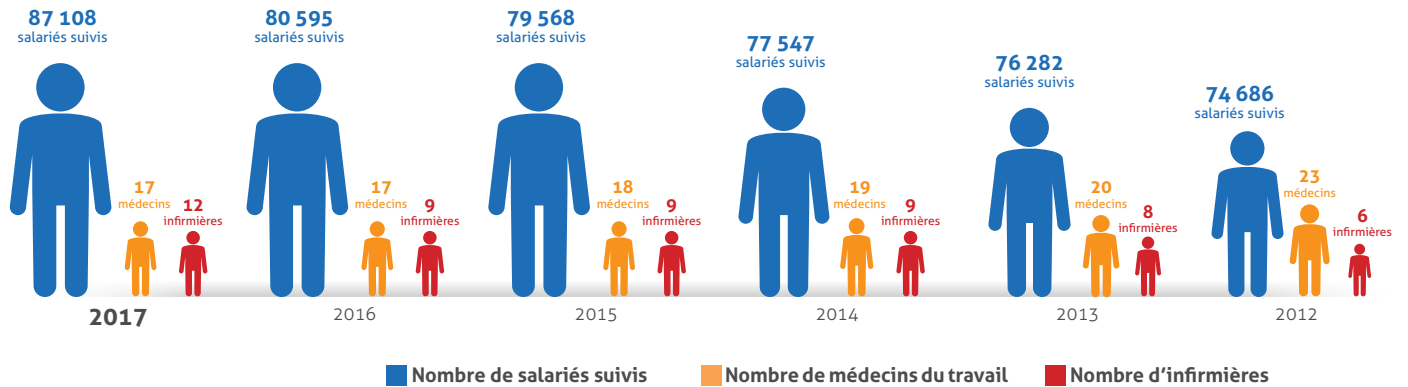
Au 31 décembre 2017, l'ASTE enregistrait **7136 adhérents actifs** dont **534 nouvelles adhésions**. Le niveau d'adhésion de 2016 est maintenu en 2017.

Les entreprises adhérentes restent **majoritairement des TPE en 2017**. Cette tendance se confirme d'année en année. L'ASTE intervient au sein des CHSCT de **340 sociétés de plus de 50 salariés**. Le nombre total de salariés suivis est en hausse de 8,08 % par rapport à 2016.

### Évolution du nombre et de la taille des entreprises adhérentes par nombre de salariés

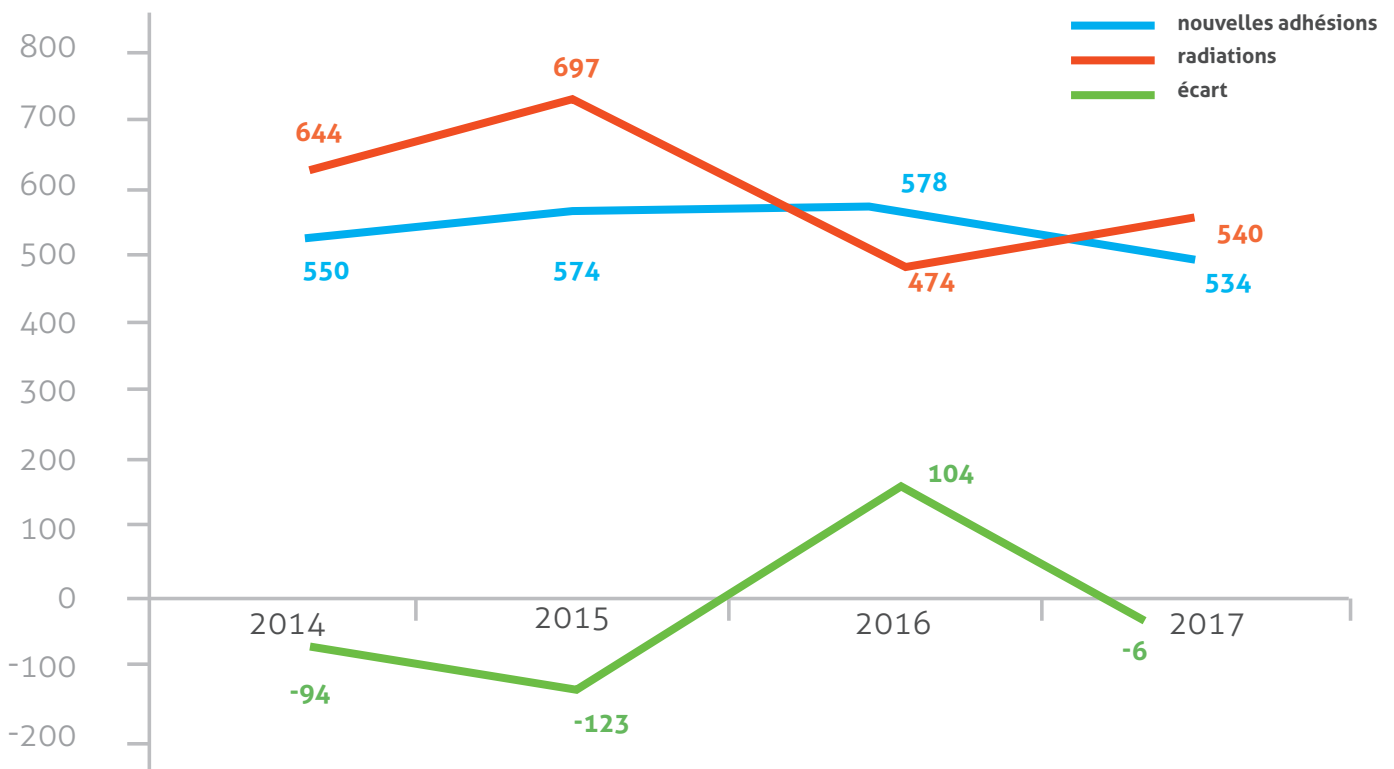


## Évolution des effectifs suivis selon le nombre de médecins du travail et infirmières



## Évolution des nouvelles adhésions et des radiations sur 3 ans (nombre d'entreprises)

L'écart entre les radiations et les adhésions est nul en 2017. Le nombre d'adhésions est stable.







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





## Un suivi médical revu dans le cadre de la modernisation de la médecine du travail

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

Les salariés bénéficient d'un suivi plus adapté à leur âge, à leur état de santé, à leurs conditions de travail et aux risques professionnels de leur poste.

Ces textes ont introduit la notion « d'exposition à un risque particulier » et ont modifié la classification du Suivi Médical Renforcé (SMR).

En effet, le suivi médical renforcé désormais dénommé Suivi Individuel Renforcé (SIR), intègre dans sa liste de nouveaux risques tels que :

- Le risque de chute de hauteur lors de montage et démontage d'échafaudages,
- Les postes de travail nécessitant un examen d'aptitude spécifique prévu dans le code du travail (travailleurs de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux, travailleurs titulaires d'habilitation électrique ou d'autorisation de conduite...),
- Certains postes déclarés par l'employeur.

Par ailleurs, Le Suivi Individuel Renforcé (SIR) consacre la disparition de certains risques figurant auparavant sur la liste des SMR :

- Salariés handicapés,
- Femmes enceintes,
- Travailleurs de moins de 18 ans non affectés à des travaux dangereux,
- Travailleurs de nuit,
- Travailleurs exposés, dans certaines conditions, (définies CDT) aux bruits, aux vibrations.



## Le suivi individuel des salariés

### Le suivi médical renforcé concernant les expositions à risques en 2017

Depuis la mise en œuvre du décret du 27 décembre 2016, le suivi médical renforcé (SIR) s'est vu modifié dans sa classification. De nouveaux risques comme l'habilitation électrique et les autorisations caces sont maintenant identifiés et font l'objet d'un suivi renforcé. Par contre, le risque bruit, le risque de vibrations, les travailleurs de nuit et les salariés de moins de 18 ans ne font plus l'objet d'un suivi médical renforcé, mais celui d'un suivi individuel simple.

Le suivi, modifié par cette nouvelle classification, implique une nouvelle organisation dans l'exercice médical, la délivrance des avis et conclusions et, bien entendu, une adaptation de notre matrice informatique aux nouvelles données médico-légales.

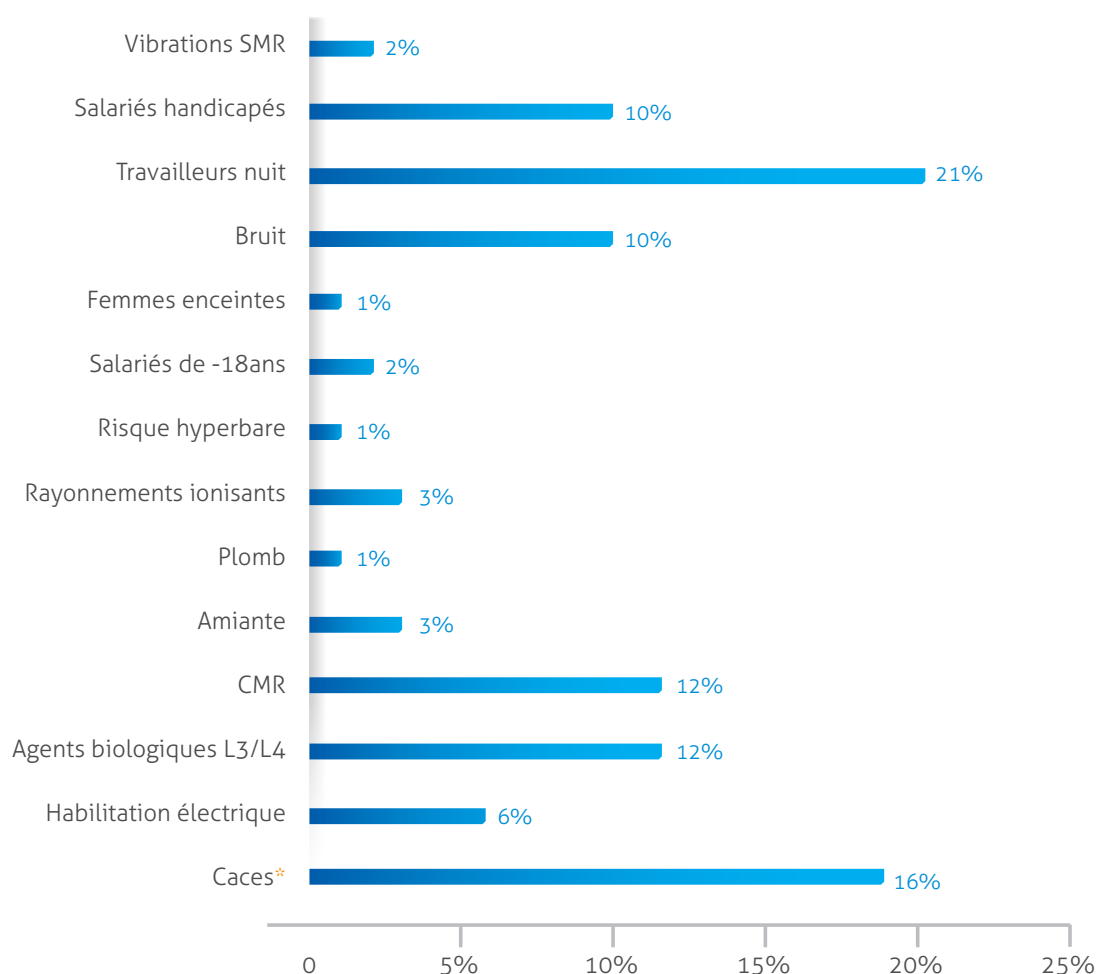
La mise en œuvre du suivi individuel a été effective à l'ASTE dès la mi-mai 2017. Ainsi, pendant les 5 premiers mois de l'année, le suivi médical des salariés a été poursuivi sous l'ancienne dénomination des risques (SMR).

Pour l'année 2017, on observe une cohabitation SMR-SIR qui rend compte des déclarations effectuées au début de l'année par les employeurs d'une part, et d'autre part, du travail de classification effectué par l'ASTE en milieu d'année, au profit des adhérents, afin de permettre la surveillance adaptée aux nouveaux textes de loi par les équipes.

Il a été entrepris une large information des adhérents pour les préparer aux déclarations suivant les nouvelles modalités du suivi de leurs collaborateurs.

Parallèlement, les équipes médicales ont créé des outils d'information. Il s'agit de courriers types précisant à l'employeur, en cas d'erreur de déclaration, le type de surveillance dont le salarié reçu en consultation devrait bénéficier, en fonction des expositions constatées.

## Expositions aux risques 2017



### \* Le CACES

*La conduite des engins de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate.*

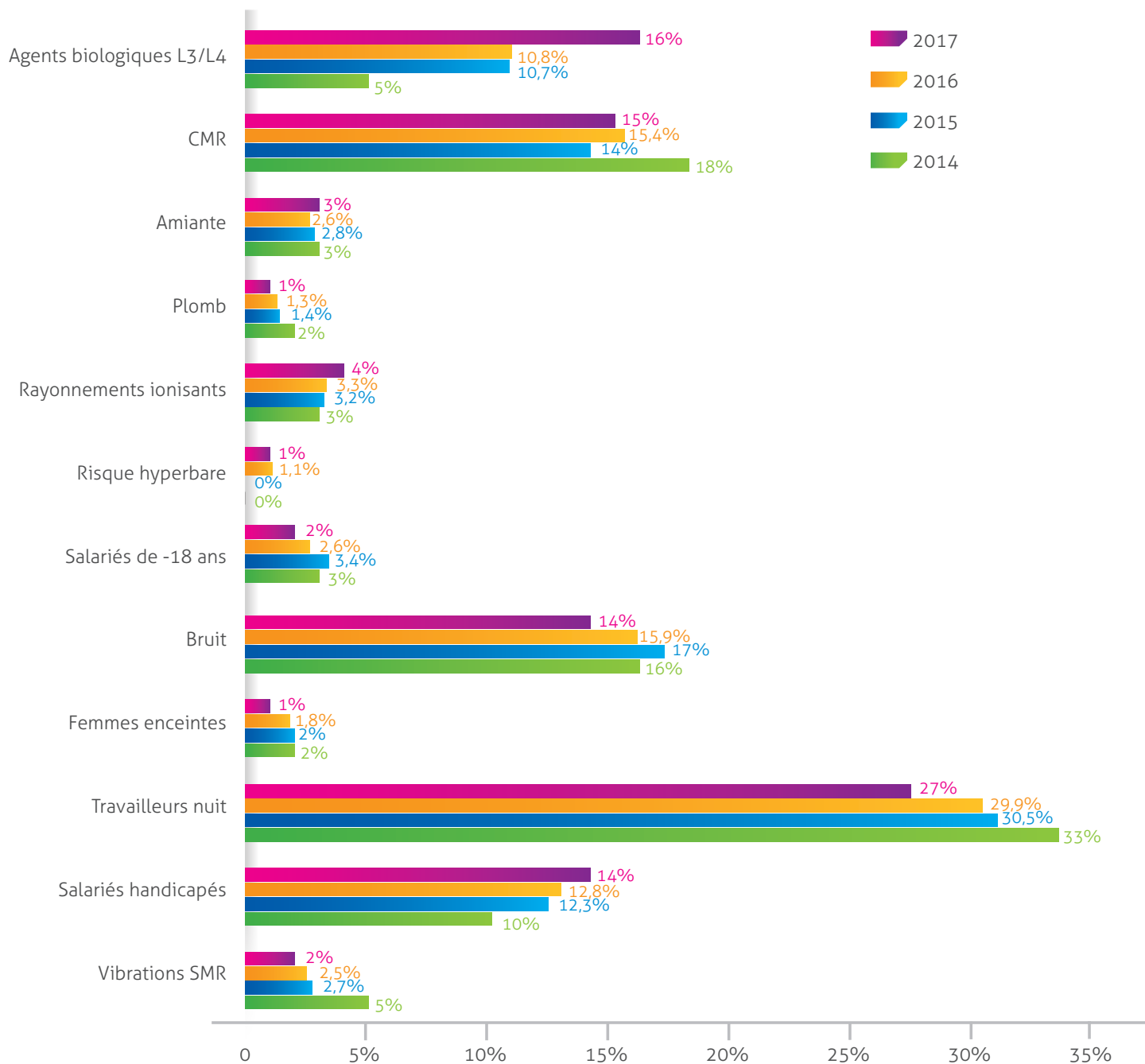
*Les conducteurs d'engins présentant des risques particuliers doivent être titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par le chef d'établissement après évaluation. Cette évaluation, destinée à établir que le travailleur dispose de l'aptitude et de la capacité à conduire l'équipement pour lequel l'autorisation est envisagée, prend en compte les trois éléments suivants :*

- *Un examen d'aptitude réalisé par le médecin du travail*
- *Une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation*
- *Un contrôle des connaissances et savoir-faire de l'opérateur : c'est le CACES tel que l'a défini la CNAMTS. Ce certificat d'aptitude à la conduite en sécurité est un bon moyen de s'assurer des connaissances et savoir-faire du conducteur préalablement à la délivrance de l'autorisation de conduite.*

## Évolution des expositions à risque depuis 2014

Le tableau de comparaison des expositions nécessitant une surveillance renforcée nous permet de noter que pour certaines catégories de risques maintenues par le législateur dans la classification SIR (exposition aux rayonnements ionisants, amiante, agents biologiques L3 L4), il y a une nette amélioration des déclarations.

L'initiative de classification de l'ASTE et les relances ou demandes de précision sur les déclarations faites aux employeurs par les équipes médicales, sont, sans doute, à l'origine de cette amélioration.



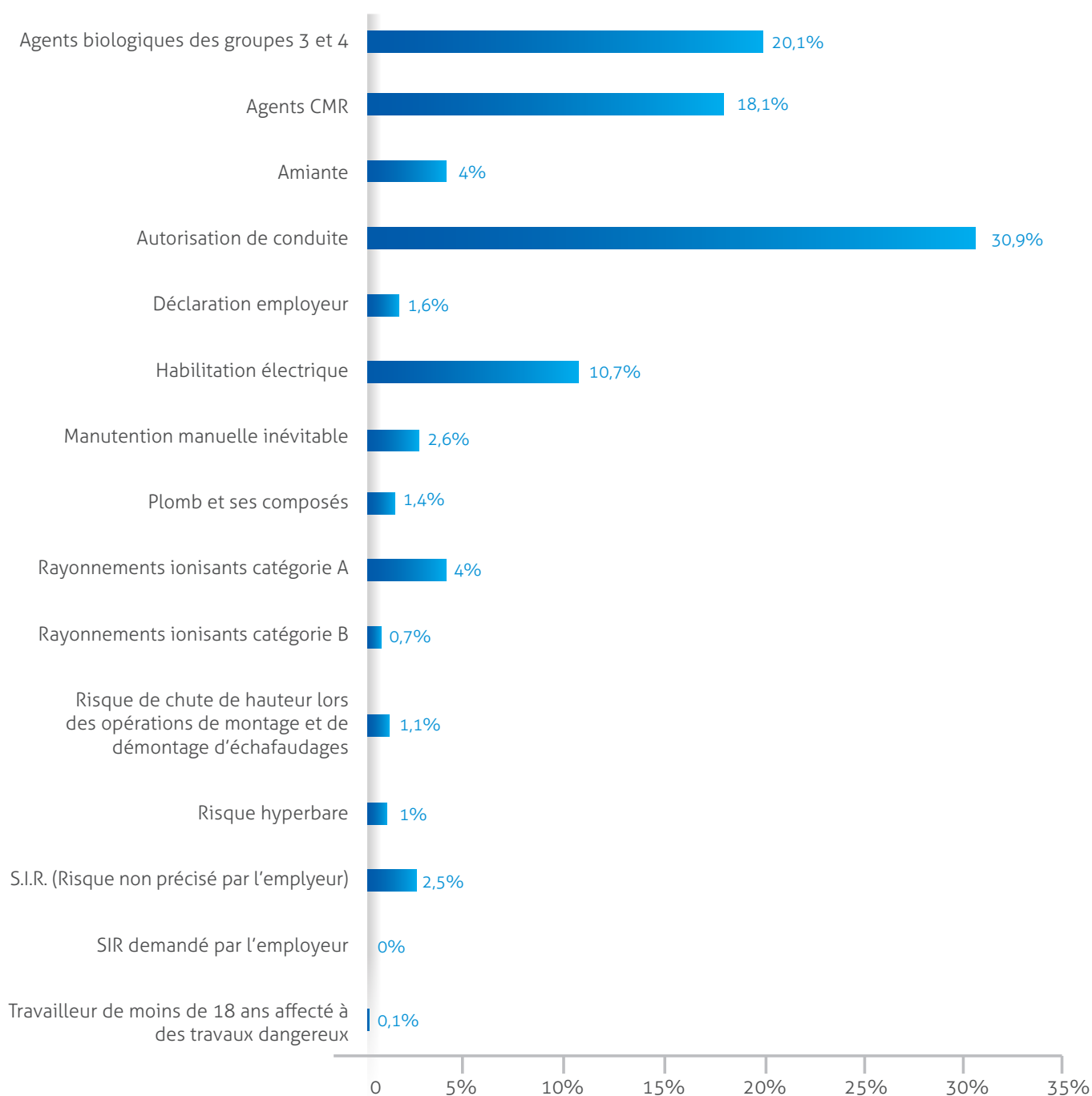


## Zoom sur la déclaration des SIR au 1<sup>er</sup> janvier 2018

En 2016, les risques SMR constatés chez les salariés se chiffraient à 16 425.

14 737 risques SIR ont été comptabilisés au 31 décembre 2017 ; remarquable résultat réalisé en 6 mois grâce à la collaboration entre l'administration et les équipes médicales de l'ASTE.

Les autorisations de conduite, le risque infectieux et les agents CMR, dont les proportions respectives sont de 30,9 %, 20,1 % et 18,1 % représentent les 2/3 du volume des risques déclarés.



## Le suivi individuel (non renforcé)

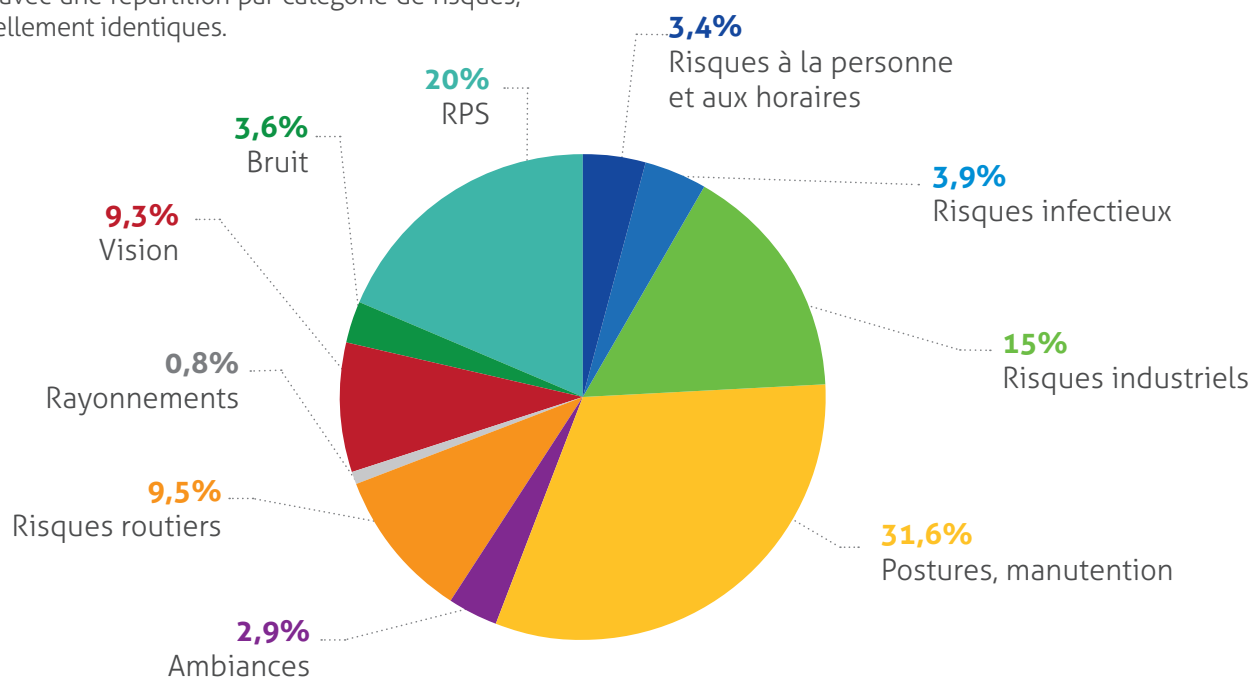
La progression de la traçabilité des expositions par les équipes pluridisciplinaires se poursuit. De 82 103 risques constatés en 2015, nous passons à 91 993 en 2016 puis 96 280 en 2017.

L'amélioration de la traçabilité des expositions, une mission importante des services de santé au travail, est continue depuis 2014 et correspond bien au déploiement progressif des équipes pluridisciplinaires.

L'analyse de tous les items confirme cette hausse progressive, avec une répartition par catégorie de risques, proportionnellement identiques.

Cette tendance confirme l'absence de mutation profonde du bassin économique de notre département.

Néanmoins, cette répartition, proportionnellement identique depuis plusieurs années, se verra modifiée par l'intégration de certains risques tels que le travail de nuit, le handicap, etc...



## L'évolution des consultations pratiquées par les médecins et infirmières (hors salariés absents)

En 2017, 29 511 consultations ont été réalisées par les équipes de médecins et d'infirmières de l'ASTE.

Le recul du nombre de consultations se poursuit depuis 2 ans (34 757 en 2015, 32 505 en 2016).

27 904 salariés ont été pris en charge au cours de l'année. En effet, certains salariés ont été reçus plusieurs fois, soit pour la surveillance d'une même affection, ou pour des raisons diverses.

Il est également fréquent qu'un même salarié soit reçu en consultation pour deux motifs différents : visite de reprise couplée à une visite périodique.

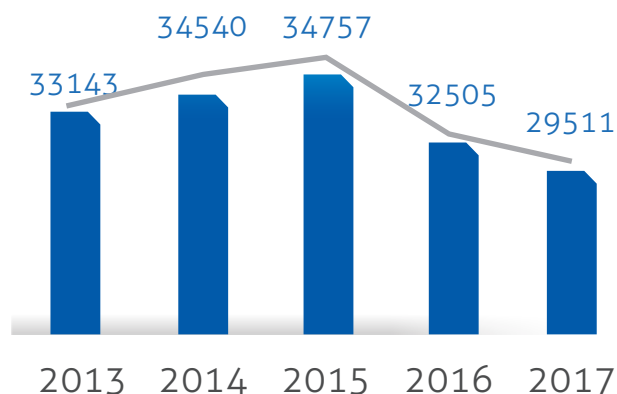
En dépit du nombre de consultations en baisse par rapport à l'année précédente, les salariés ayant bénéficié d'une prise en charge effective sont néanmoins plus nombreux (27 904 contre 26 124 en 2016), et proviennent de 4 083 entreprises adhérentes différentes.

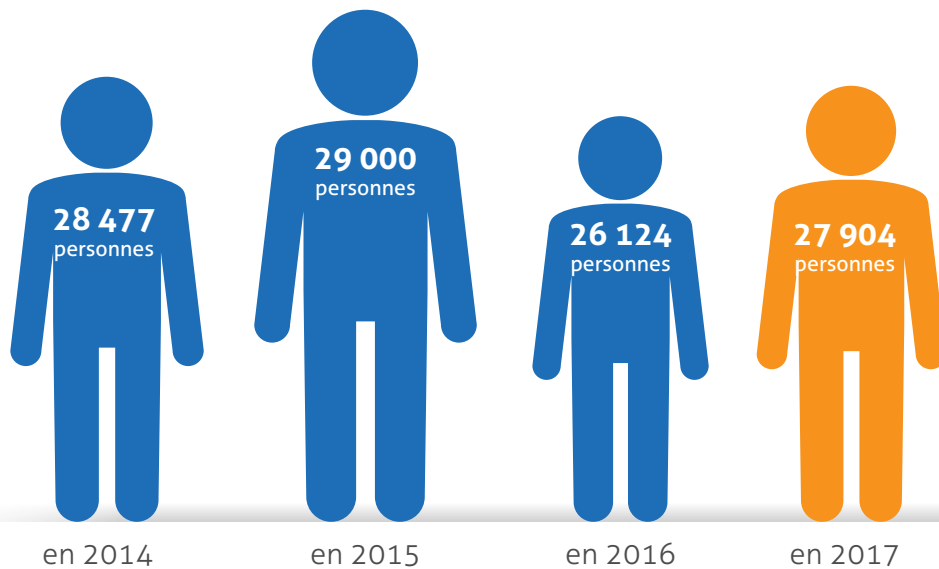
La baisse observée de l'activité de consultation, par rapport à l'année 2016, n'est, à première vue, pas liée à la légendaire perte continue de temps médical.

Pour un nombre toujours constant d'infirmiers, l'ASTE est passée de 13,90 à 14,60 ETP médecins à la fin de l'année.

Mais l'année 2017 a connu son taux le plus élevé en termes d'absentéisme médical.

D'autre part, la préparation de la mise en œuvre du suivi individuel tel que présenté, par le décret du 27 décembre 2016, a été une source de mobilisation des équipes pluridisciplinaires (réunions diverses, formations...), au dépend de l'activité médicale en cabinet.





Les 27904 salariés reçus en consultation proviennent de 4083 sociétés adhérentes différentes.

## L'absentéisme en 2017

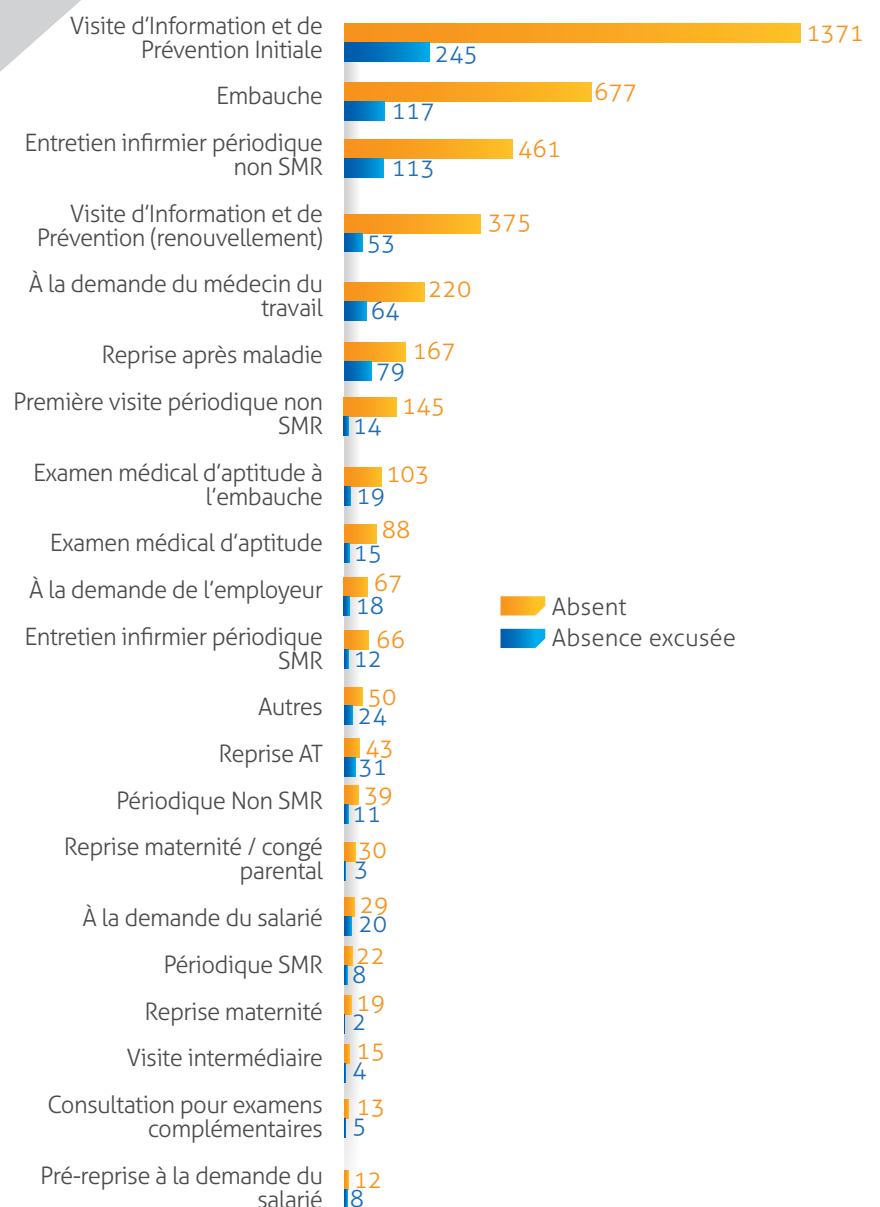


En augmentation continue, il représente 13,9 % de l'ensemble des convocations de l'année (8,8 % en 2015, 9 % en 2016).

L'essentiel de ces absences reste concentré, comme l'année précédente, sur les premières visites en santé au travail (VIP initiales et visites d'embauche), et représentent à elles seules 51 % de l'absentéisme global (absences non excusées).

Les entretiens infirmiers périodiques et les renouvellements de VIP arrivent en troisième et quatrième positions (11,4%, 9,3% respectivement).

### Zoom sur l'absentéisme



## Les visites médicales

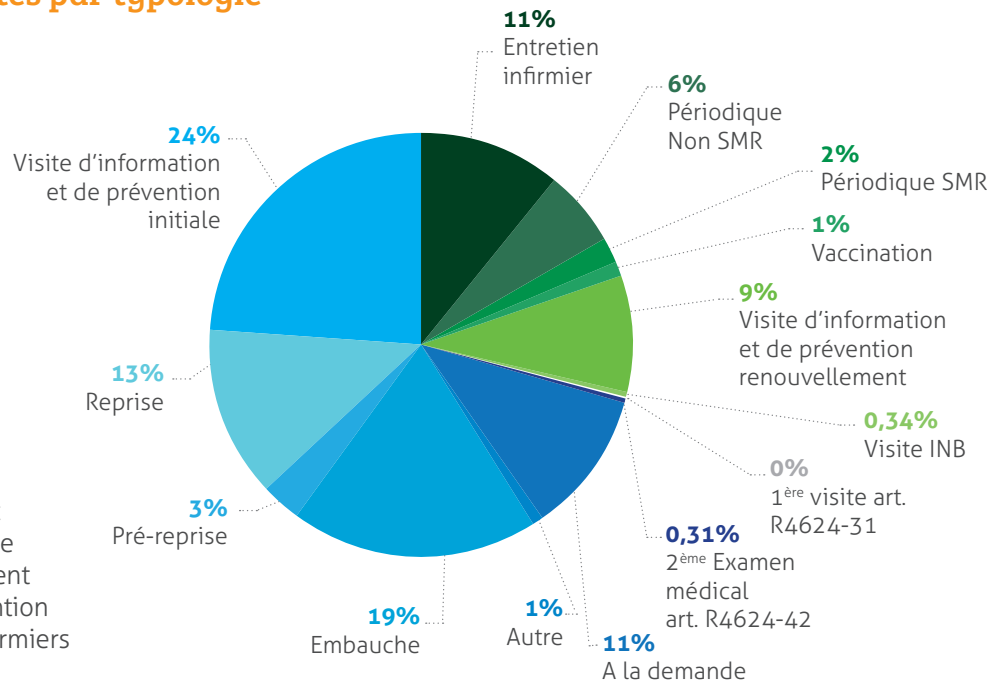
### 2017 : Répartition des visites par typologie

Les premières visites en santé au travail (visites d'embauche), qui représentent plus du tiers de l'activité clinique des médecins (34 % en 2016), passent à 43 %.

La mise en place des visites d'information et de prévention, dès la moitié de l'année 2017, a permis d'améliorer la capacité de notre service à recevoir des salariés en premières visites, grâce à l'aide des infirmières.

Leur aide est également déterminante pour la surveillance des salariés reçus en renouvellement de visites d'information et de prévention (9 %), et lors des entretiens d'infirmiers (11 %).

La désorganisation de la planification de l'activité clinique, induite par l'augmentation en nombre et au fil des ans, se poursuit pour les visites de reprise (de 11 % en 2016 à 13 %) et les visites à la demande (de 8 % à 11 %).



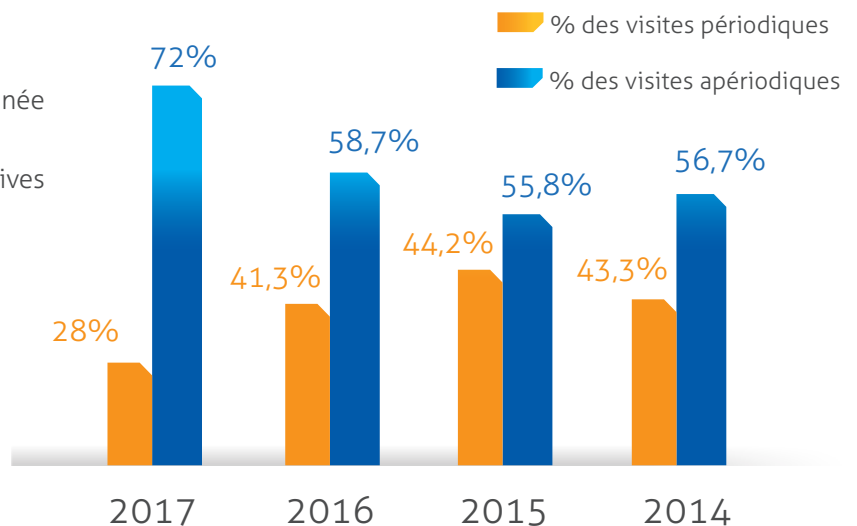
Visites	2014	2015	2016	2017
Nombre de visites périodiques	14 790	16 064	13 412	8 431
Nombre de visites apériodiques	19 381	20 265	19 093	21 591
<b>Total visites *</b>	<b>34 171</b>	<b>36 329</b>	<b>32 505</b>	<b>30 022</b>

\* : 1 consultation peut comprendre 2 types de visite

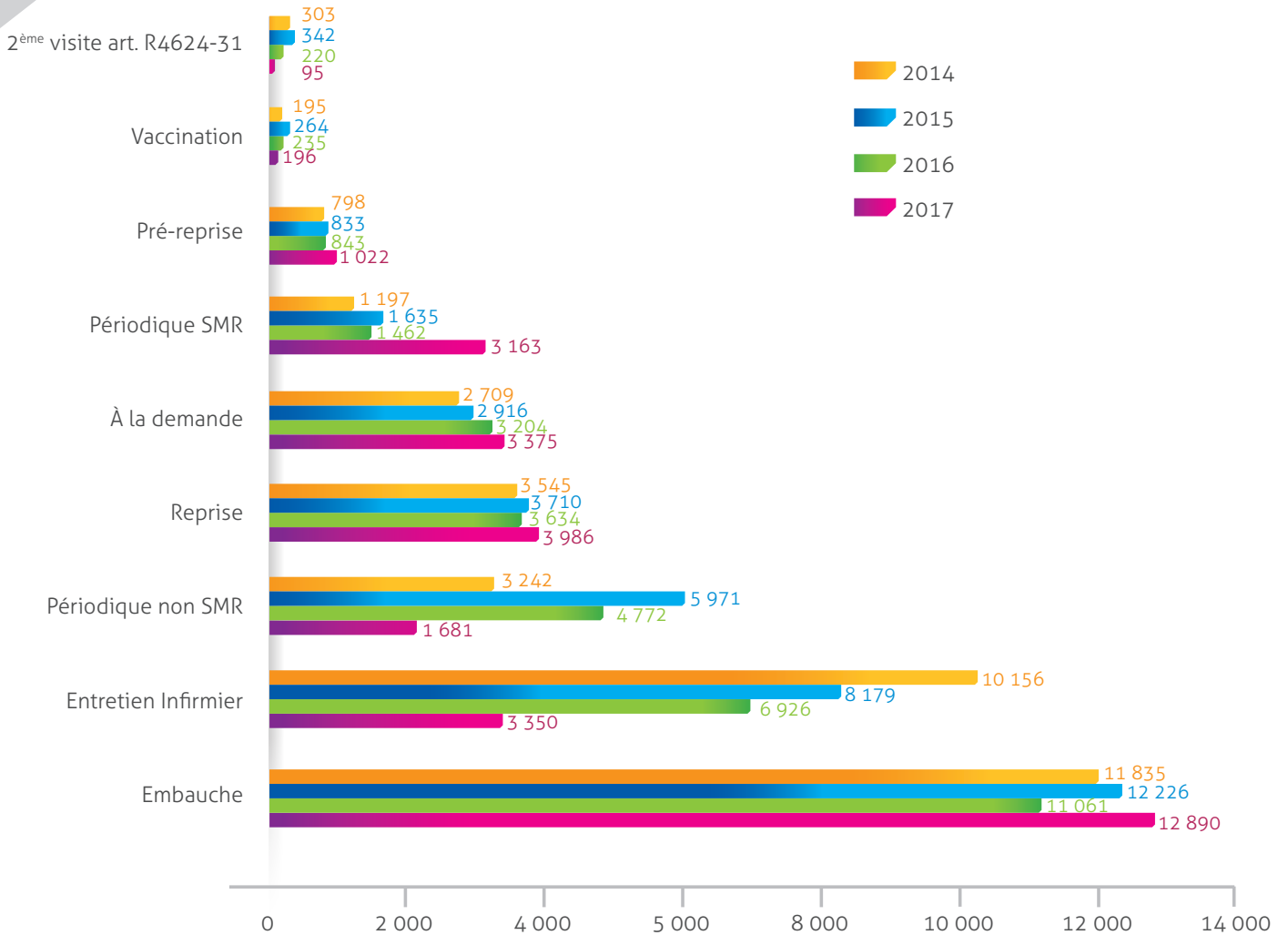
## Les visites apériodiques

Les visites apériodiques approchent cette année les 3/4 de l'activité globale en cabinet.

Elles représentaient depuis 4 années consécutives un peu plus de la moitié des visites à l'ASTE.



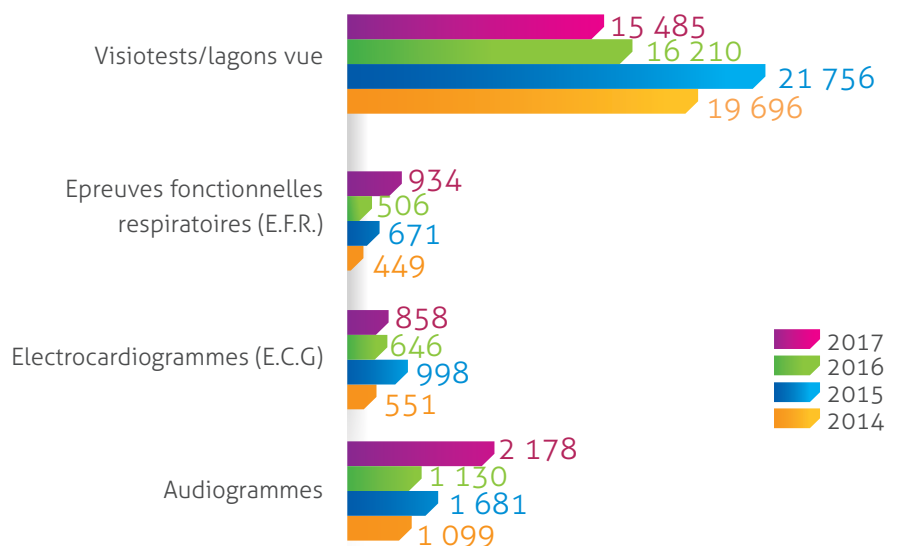
## Zoom sur les natures des visites depuis les 4 dernières années



## Les examens complémentaires

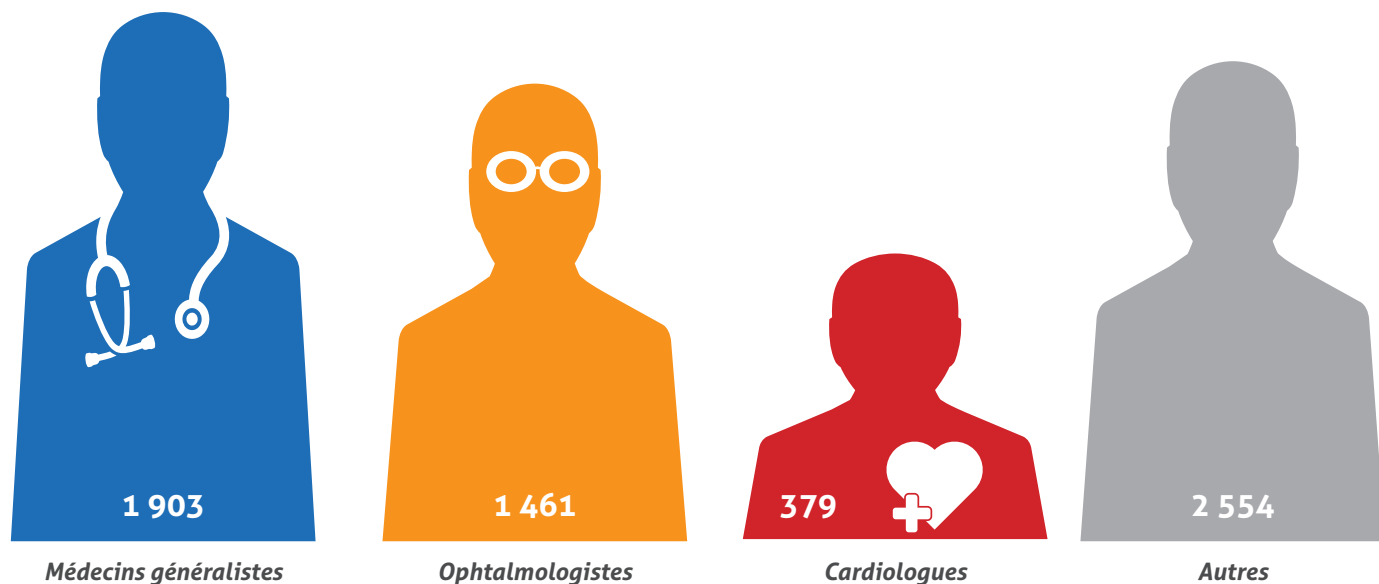
En complément de l'examen médical, des examens complémentaires à la charge de l'ASTE sont réalisés par le médecin du travail, l'infirmière en santé au travail ou une secrétaire médicale.

Les équipes médicales poursuivent l'amélioration de la prise en charge de qualité réservée aux salariés des entreprises adhérentes, entre autres, à travers la progression des bilans plus techniques comme les audiogrammes et EFR qui s'intensifient.



## Les orientations

Au cours de leur prise en charge, 6 297 salariés ont bénéficié d'une orientation. Le médecin généraliste reste le destinataire privilégié des salariés orientés par le médecin du travail (30 % des cas). Viennent ensuite les ophtalmologues (23 %), les cardiologues (6 %).



## Les aptitudes, inaptitudes et autres conclusions en 2017

89 % soit 9 salariés sur 10 sont déclarés aptes à leur poste, avec ou sans restriction. Cette proportion reste identique depuis de longues années.

2 % des personnels reçus ont été déclarés inaptes. La proportion de salariés inaptes était de 2,6 % en 2016 et 3 % en 2015.

L'ASTE améliore sa capacité à maintenir en emploi à travers les études de poste en vue de corrections ou d'améliorations effectuées par des médecins ergonomes et psychologues, mais aussi par une prise en charge commune avec la CCPME, notre cellule de maintien en emploi en collaboration avec le Sameth 91.

### Répartition des aptitudes

26 242 avis d'aptitude avec ou sans restrictions ont été prononcés. Ils sont répartis en 92 % d'aptitudes pleines et entières par les médecins ou sous forme d'attestation de suivi par les infirmières, 3 % d'aptitudes avec aménagement du poste, 2 % avec aménagement du temps de travail et 2 % avec restrictions.

La mise en pratique de l'obligation de dialoguer avec l'employeur sur les mesures d'aménagement de poste proposées par le médecin permet en effet une reprise de poste concertée, une meilleure compréhension de l'employeur et surtout sa participation éclairée.

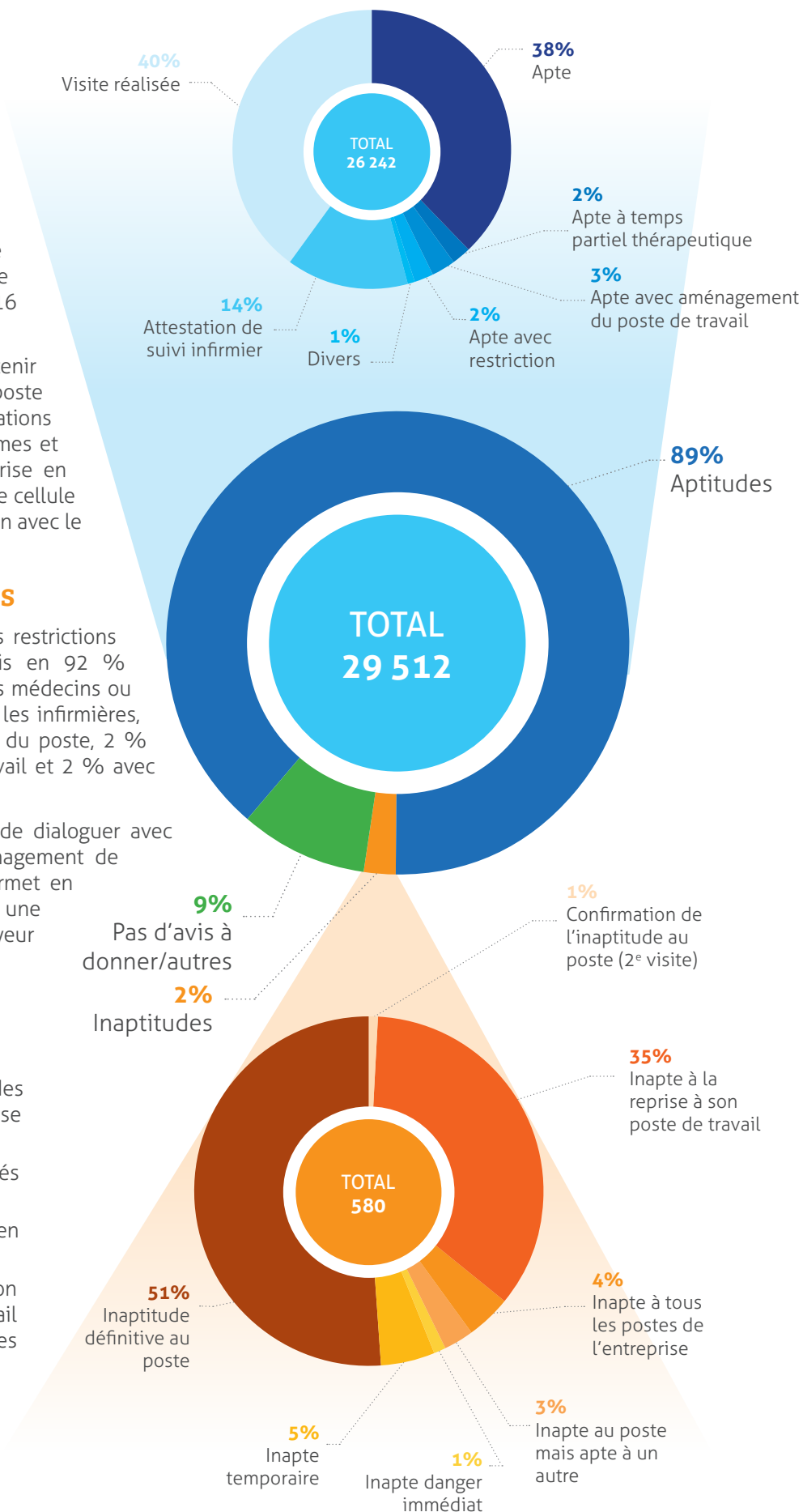
### Répartition des inaptitudes

Le recul du nombre d'inaptitudes prononcées en conclusion des visites se poursuit.

En 2015, le nombre de salariés déclarés inaptes était de 1 006.

En 2016, il passe à 837 puis à 580 en 2017.

Il n'y a plus de doute, la dimension du maintien au poste de travail est bien intégrée par les équipes pluridisciplinaires.



## CONCLUSION DE L'ACTIVITÉ MÉDICALE

L'année 2017 a été celle de la mise en œuvre de l'ajustement du suivi médical des salariés tel que prescrit par les décrets du 27 décembre 2016. Une évolution nécessaire pour permettre d'améliorer la qualité du suivi médical, mais également les conditions de travail des salariés.

Les professionnels en santé au travail de l'ASTE, qui ont compris que ce projet était une nécessité pour mieux toucher les entreprises et leurs salariés, ont donc mobilisé leur intelligence collective.

Bien qu'il reste beaucoup à faire et à inventer pour intégrer les exigences et aléas du travail au quotidien dans ce projet de transformation, les équipes médicales, les préventeurs et l'équipe de direction de l'ASTE, nourris très tôt par la vision de la présidence à l'innovation et à la co-construction, ont réussi le pari de la mise en œuvre de cette démarche participative et progressive.

Le service est désormais sur la rampe du nouveau mode d'exercice, prêt à aborder l'année 2018 !

*Le médecin coordinateur*

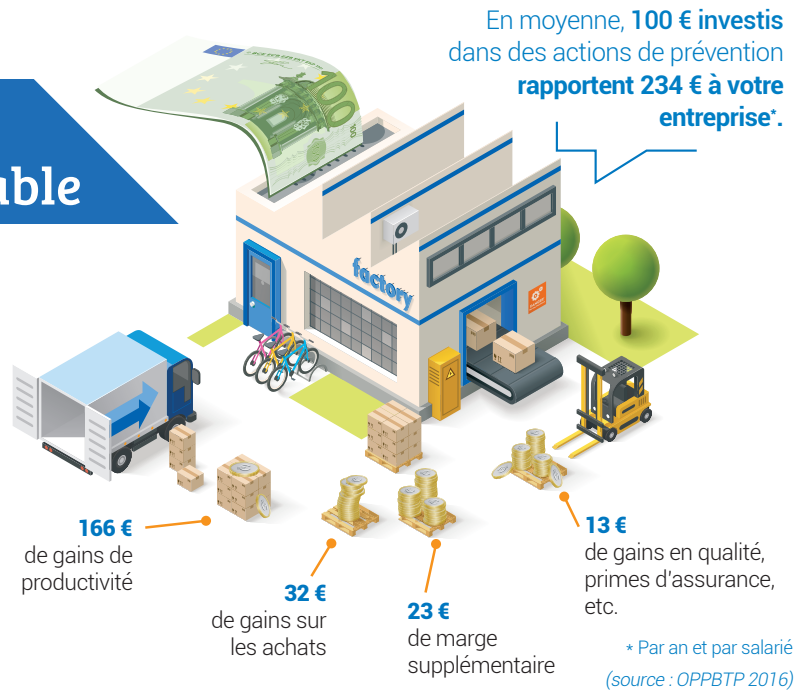


# La prévention des risques professionnels

## La prévention : un investissement rentable

Si tous les risques professionnels ne peuvent pas être évités, **l'employeur a une obligation de résultat concernant la protection de la santé physique et mentale de son personnel.** Mais préserver la santé des salariés n'est pas seulement une obligation légale et réglementaire pour toute entreprise. C'est aussi un levier d'amélioration de sa performance, qu'elle soit économique (en réduisant l'absentéisme, en faisant progresser la productivité), sociale (en améliorant l'image de l'entreprise et en jouant sur la motivation des salariés) ou opérationnelle.

**Du repérage des situations difficiles aux préconisations pour améliorer les conditions de travail, l'ASTE, ses médecins du travail écoutants et ses préventeurs spécialisés accompagnent les entreprises adhérentes.**



## En 2017, le pôle prévention se composait de 11 spécialistes et d'un service social composé de 2 personnes

### Zoom sur les formations e-learning en 2017

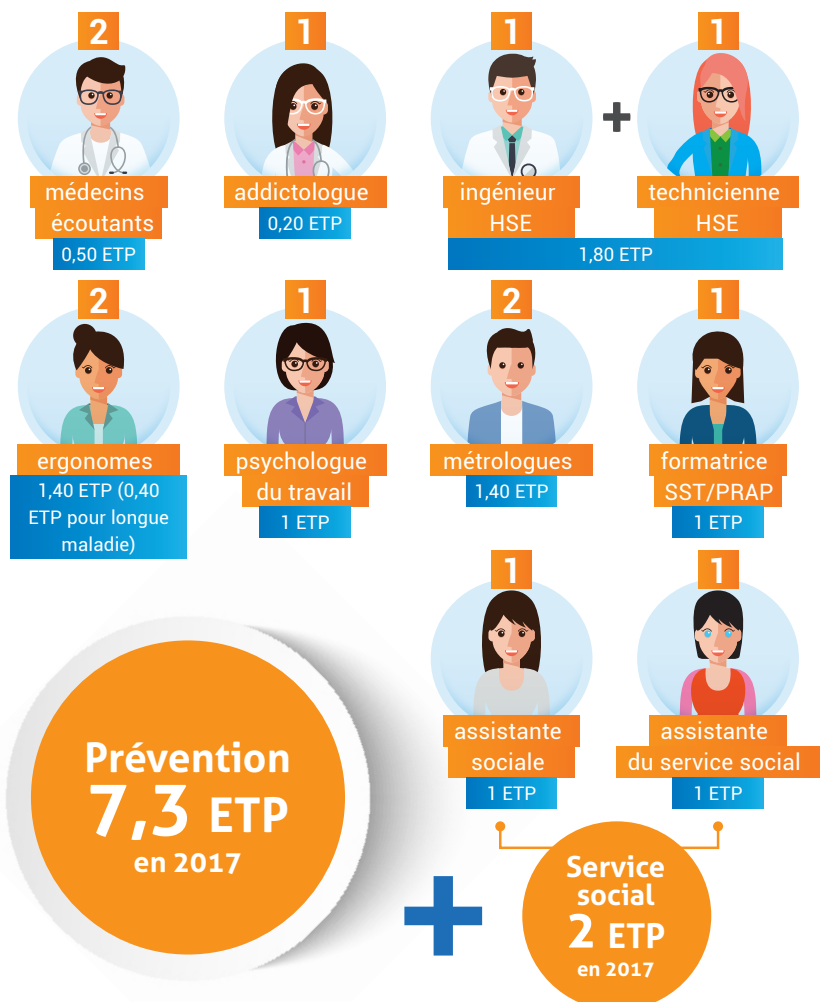
Ce service gratuit à destination des salariés des entreprises adhérentes contribue à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels.

16 entreprises se sont connectées 890 fois au centre en ligne de l'AFOMETRA pour accéder aux 9 modules disponibles de sensibilisation et d'information aux risques.

Les 5 modules les plus visionnés portaient sur les thématiques suivantes :

- Évaluation des risques
- Postures et gestes
- Consommations, addictions et vie professionnelle
- Manutention manuelle de charges
- Risque routier

Grâce aux cas pratiques, aux jeux interactifs, aux documents annexes et QCM, 368 salariés ont pu se former de façon ludique et interactive.





## Les actions en milieu de travail en 2017

**1177 adhérents différents** ont au moins bénéficié d'une action de prévention (réalisée par un préventeur, un médecin du travail, une infirmière, ou une Assistante en Santé Travail) y compris dans le cadre du CPOM, des services de l'assistante sociale ou de la cellule de maintien en emploi.

**349 études de poste et 71 participations aux CHSCT ont été réalisées en entreprise.**

### Zoom sur la fiche d'entreprise

Depuis 2017, l'ASTE a choisi d'accompagner de façon plus soutenue les entreprises de moins de 20 salariés dans son processus d'adhésion et d'information. Pour ce faire, chaque nouvel adhérent, une fois sa demande d'adhésion en ligne formalisée, est invité systématiquement à un rendez-vous permettant la visite dans son entreprise d'une assistante en santé travail. Cette dernière assure l'information indispensable à l'employeur et l'aide en particulier à la rédaction de sa fiche d'entreprise (article 2 du règlement intérieur des adhérents).

Pour rappel, cette fiche est un document très important puisqu'elle recense et évalue les risques professionnels propres à l'entreprise et à ses salariés qui y sont exposés. Elle

contient des informations essentielles sur les conditions de travail et les surveillances médicales nécessaires. Un exemplaire de cette fiche est conservé par notre service, un autre est remis à l'employeur qui doit la tenir en cas de contrôle à la disposition du médecin inspecteur du travail, et du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Elle peut également être consultée par les agents des services de prévention des organismes de la sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail.

**En 2017, 873 fiches d'entreprise ont été réalisées ou mises à jour par nos professionnels habilités.**



## Les ateliers de prévention

Afin d'accompagner collectivement ses adhérents, l'ASTE a initié en 2017 la mise en place d'ateliers de prévention animés par 8 de ses professionnels spécialisés dans ce domaine.

**Ce service, compris dans la cotisation et accessible rapidement via le site internet**, a été l'occasion pour les responsables-chefs d'entreprise, membres de CHSCT, chargés de prévention et délégués du personnel d'être sensibilisés et informés sur la prévention en entreprise, mais également de consacrer un temps aux échanges avec d'autres employeurs.

**53 entreprises différentes ont bénéficié de ces ateliers.** À l'issue des séances d'environ 2 heures, les invités sont partis avec des outils et la connaissance de méthodes efficaces.

L'analyse du questionnaire de satisfaction a d'ailleurs révélé que les TPE avaient salué l'initiative, que l'horaire et la durée des ateliers s'étaient avérés satisfaisants pour l'ensemble des employeurs et que la qualité des interventions et des supports proposés avait été largement reconnue.

### 6 ateliers sur différentes thématiques ont été organisés et animés, soient 18 sessions de mars à décembre 2017 auprès de 96 personnes.



**Atelier « Comment réaliser son document unique d'évaluation des risques professionnels ? »**

**animé par une technicienne HSE**

Les ateliers ont eu lieu dans trois centres ASTE pour faciliter le déplacement des entreprises invitées. Les entreprises se sont inscrites rapidement, ce qui a conduit l'ASTE à en proposer deux de plus. Chaque entreprise est repartie avec une pochette comprenant : un guide méthodologique pour le DU, un support pour rédiger son DU, une clé USB contenant les versions informatiques et des documents complémentaires adaptés à leur secteur d'activité. **Vingt-huit adhérents ont été formés à la méthodologie pour le DU et ont exprimé leur satisfaction sur le service rendu.** Deux d'entre eux ont demandé un accompagnement dans le cadre d'une intervention.



**Atelier « Prévenir le risque bruit »**  
**animé par une métrologue**

**4 ateliers sur la prévention du risque bruit ont été organisés et animés en 2017** à destination des employeurs, des acteurs en charge de la prévention et des responsables des ressources humaines. L'objectif de l'atelier est d'expliquer ce qu'est le bruit, ses effets sur la santé des salariés, d'informer les acteurs de la réglementation en vigueur, mais également de donner des solutions pour réduire le bruit et pour s'en protéger. À l'issue de ces ateliers, les participants ont reçu le support de la présentation et une plaquette qui récapitule les informations transmises pendant l'atelier.



### Atelier « Ergonomie et formation PRAP »

animé par un ergonome et une formatrice PRAP/SST

L'activité physique au travail peut être la cause d'AT (accidents du travail), de handicaps physiques, de TMS (troubles musculo-squelettiques) et de fatigue, etc. 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. **17 adhérents ont été sensibilisés en 2017 à la prévention des risques liés à l'activité physique et à l'aménagement des postes de travail.**



### Atelier « Comment intégrer les RPS dans le document unique ? »

animé par une psychologue du travail

Au cours de l'année 2017, la psychologue a proposé 3 ateliers de prévention sur le thème des risques psychosociaux : comment introduire les RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ? Ainsi, **les ateliers ont permis à 17 adhérents de venir dans les locaux de l'Aste pour être sensibilisés aux questions relatives à la santé mentale, développer une réflexion critique et leurs capacités à agir sur la santé et les conditions de travail.** Cette rencontre a créé un espace de discussion et d'échange donnant l'occasion aux adhérents d'évoquer les problématiques qu'ils rencontraient, et de partager quelques idées/pratiques à mettre en œuvre dans leurs entreprises.



### Atelier « Consommation de substances modifiant les capacités d'attention et les comportements en milieu professionnel »

animé par un médecin addictologue et une infirmière en santé au travail



**2 sessions ont été organisées et 3 personnes ont bénéficié des conseils des animateurs** en réponse aux questions abordées lors de cet atelier. Comment aborder avec ses 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 de ceux concernés en cas de situation à risque ? Comment établir une démarche de prévention ?



### Atelier « Repérer et maîtriser le risque chimique »

animé par un ingénieur, hygiéniste du travail

**Cet atelier dont la thématique est très pointue et spécifique a permis à 5 entreprises de bénéficier des conseils de l'hygiéniste du travail et de l'environnement.** Le public a pu identifier le risque chimique, comment s'en protéger et s'informer sur la façon de développer une démarche d'amélioration et de prévention.



## Le bilan CPOM au 31 décembre 2017

Pour rappel, la convention tripartite avec la DIRECCTE, la CRAMIF et l'ASTE a été signée le 13 juin 2014 pour 5 années. Cette démarche partenariale vise à mettre en œuvre les priorités du projet de service de l'ASTE en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention.

Pour mémoire, le CPOM se décline en trois volets, pour sept objectifs au total :

### 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 (>80db 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

Voir « Bilan CPOM au 31 décembre 2017 »



ASTE Siège social - 22, rue Lavoisier - ZAC de Montvrain - BP 43 - 91542 MENNECY Cedex  
☎ 01 60 88 83 83 - ✉ [contacts-mennecy@santetravaillesonne.fr](mailto:contacts-mennecy@santetravaillesonne.fr)  
[www.santetravaillesonne.fr](http://www.santetravaillesonne.fr)



## L'activité des médecins écoutants

C'est le médecin du travail qui oriente le salarié vers le médecin écoutant. Il est alors reçu dans son centre médical d'affectation habituel. Si la consultation a lieu pendant son temps de travail, une convocation est adressée à l'employeur avec pour motif « *visite à la demande du médecin du travail* » afin de préserver la confidentialité nécessaire pour ce type d'entretien, sauf contexte particulier.

### Les consultations en 2017

D'une manière générale, les consultations proposées par le médecin écoutant offrent au salarié la possibilité de s'exprimer librement et en confiance sur ce qu'il vit dans le cadre de son travail.

Parfois, un petit recadrage (voir la situation sous un angle différent), une aide à la mise à distance ou la mise en application de conseils très simples (comme oser échanger posément avec son manager sur les difficultés rencontrées - l'entretien est alors préparé) permettent de désamorcer des situations qui auraient pu continuer à se dégrader.

Dans d'autres cas, le salarié est vraiment en détresse et son état de santé justifie la mise en place d'un accompagnement spécialisé, si ce n'est déjà fait. Il est alors orienté.

Lorsque plusieurs personnes employées d'une même entreprise ont été reçues par le médecin écoutant et que les plaintes se recourent concernant l'environnement de travail, le médecin du travail concerné en est alerté. Celui-ci peut alors proposer l'intervention de la psychologue du travail pour aider l'employeur dans la prise en considération des risques psychosociaux dans son entreprise.

En conclusion, cette consultation a un vrai intérêt pour tous :

- pour le salarié qui, une fois écouté, se sent plus apaisé et se remobilise pour trouver une solution à sa situation
- pour son employeur, ne serait-ce que parce que les conflits sont désamorcés et / ou parce qu'il prend conscience de l'existence de risques psychosociaux dans son entreprise
- pour le médecin du travail qui dispose ainsi de l'avis d'un confrère avec lequel il peut échanger avant de prendre des décisions engageantes.

**En 2017, 261 consultations ont été réalisées pour 189 salariés de 145 entreprises adhérentes différentes** (en moyenne : 1,4 consultations par salarié).

Le nombre de consultations a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente grâce à l'arrivée dans la fonction d'un deuxième médecin écoutant en octobre 2016.

Les demandes restent toujours aussi nombreuses, mais toutes n'aboutissent pas (rendez-vous annulés ou non honorés). C'est souvent le cas lorsque le délai est trop

important entre le moment où le rendez-vous est fixé et la date de la consultation.

**Sur 261 consultations, 22 concernaient 15 salariés reçus dans le cadre de l'accompagnement par la Cellule de Conseil et Prévention pour le Maintien en Emploi (CCPME).** L'objectif dans ce cadre bien précis est de redynamiser, en équipe pluridisciplinaire, le salarié en difficulté dans son parcours professionnel. Seul le médecin écoutant référent de la Cellule assume ce type de consultations.

Les situations de souffrance au travail représentent logiquement le motif de consultation le plus fréquent. C'est encore plus vrai cette année qu'en 2016 (88% en 2016). Les autres situations relèvent de difficultés d'ordre plus personnel, mais qui impactent la vie professionnelle.

2017	SOUFFRANCE AU TRAVAIL	SOUFFRANCE PERSONNELLE IMPACTANT LE TRAVAIL
174 personnes	164	10
100 %	94%	6%

## Les causes de souffrance au travail

En 2017, la majorité des situations de souffrance au travail (42%) était liée au contexte global de l'entreprise avec souvent des plaintes concernant des restructurations ou réorganisations mal vécues et des contraintes et / ou conditions de travail qui se durcissent.

Il peut s'agir typiquement d'un(e) éducateur(trice) spécialisé(e) confronté(e) d'une part, à des changements d'organisation imposés pour des raisons budgétaires et d'autre part, à un rythme de travail et/ou à un public difficile à gérer dans la durée.

Les conflits interpersonnels (31%) viennent en seconde position, tout comme l'année précédente. Les conflits entre salariés et employeurs ou responsables hiérarchiques restent très présents et concernent 21% des motifs de consultations.

Les situations en lien avec des ressentis de harcèlement ou de discrimination sont par contre en baisse à 9% en 2017 contre 17% en 2016.

Les consultations au motif d'un épuisement professionnel ont augmenté (13% au lieu de 5% en 2016). Mais il est vrai que la notion de « burnout » s'est très répandue ces derniers mois ce qui a sans doute influencé les plaintes des salariés.

Quant au pourcentage de situations liées à des psychotraumatismes professionnels, il reste stable à 5% (exemple : accompagnement d'un chauffeur de bus victime d'une agression par un de ses usagers).

Mais en réalité, sauf pour le cas spécifique du psychotraumatisme, il est souvent difficile de préciser le facteur déterminant ayant contribué à la dégradation de l'état de santé mental du salarié, car plusieurs facteurs peuvent s'intriquer.

### RÉPARTITION DES CAUSES DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL (164 SALARIÉS CONCERNÉS)

Contexte de l'entreprise (conjuncture économique ou contraintes, organisation et conditions de travail)	Conflits interpersonnels		Ressenti de « harcèlement » ou de discrimination	Psycho traumatisme	Epuisement professionnel
	avec collègues 10%	avec hiérarchie ou employeur 21%			
42%	31 %		9%	5%	13%



## La prévention des conduites addictives

L'addiction, qu'elle soit une dépendance à un produit (alcool, drogue, etc.) ou un comportement (jeux, travail, etc.), peut avoir des répercussions très importantes sur le travail. La consommation occasionnelle ou répétée de substances psychoactives par exemple peut modifier la perception. La santé et la sécurité des travailleurs sont alors en danger, car les risques ne sont plus appréhendés de la même manière.

### Les actions collectives en entreprise

Avec la tenue d'événements-rencontres organisés en entreprises en compagnie du médecin référent et/ou de l'infirmière de santé au travail, c'est le temps d'un partage de pratique avec les collègues de l'ASTE non spécialisés en addictologie. Chacune des actions a été précédée de réunions avec les membres de la direction de l'entreprise demandeuse.

Pour exemples, deux types d'action ont été réalisés au cours de l'année 2017 dans diverses entreprises du département :

- Rencontre avec 10 salariés autour du thème « Alcool et cannabis »;
- Animation d'un stand de sensibilisation aux substances psychoactives et au tabac avec une information autour de la simulation de conduite en état d'ébriété, et d'autres autour de la relation entre consommation d'alcool et courbe d'alcoolémie, ainsi qu'around du taux de Monoxyde de Carbone expiré chez les fumeurs. Une autre action groupée a été réalisée avec un autre stand de sensibilisation à l'hygiène de vie (alimentation, sommeil, activité physique).

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

	HONORÉS	NON HONORÉS	Total des convocations
1 <sup>er</sup> RDV	33	26	59
2 <sup>ème</sup> RDV	12	12	24
3 <sup>ème</sup> RDV	9	4	13
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>42</b>	<b>96</b>

Au cours de l'année 2017, **96 rendez-vous ont été donnés pour un 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> rendez-vous d'intervention brève et/ou pour une orientation individualisée. 54 de ces rendez-vous ont été honorés par les convoqués.**

Ces entretiens ont permis de toucher **33 salariés pour une intervention brève**, dont 33 ont été vus une fois (10 femmes et 23 hommes) ; parmi ceux-ci 12 ont été vus deux fois (1 femme et 11 hommes) et parmi ceux-ci, 9 ont été vus trois fois, (1 femme et 8 hommes).

Parmi ces 33 personnes, 16 ont été orientées vers des structures de soins à l'extérieur.

Une personne a été orientée vers la CCPME de l'ASTE.

Au cours de ces entretiens, il a été apprécié l'importance du rôle, en première ligne, des infirmières et des médecins du travail dans le repérage, l'information et l'accompagnement des salariés en difficulté avec la consommation de substances psychoactives.

La demande a porté le plus souvent sur l'utilisation problématique d'alcool ou de cannabis. 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).

La question du tabac a été systématiquement abordée et a pu susciter souvent une attitude de changement.

## Répartition des entretiens individuels suivant les centres de l'ASTE :

Lieu / RDV	HONORÉ	NON HONORÉ
St Michel	8	5
Menecy	12	14
Etampes	13	8
Corbeil	4	1
Evry	14	8
Les Ulis	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>42</b>

## Les actions collectives internes à l'ASTE pour informer les équipes pluridisciplinaires

Lors d'une réunion des équipes pluridisciplinaires, une demi-journée de formation interne a été animée à l'ASTE par un formateur de l'ANPAA d'Evry. La thématique abordée concernait la prévention en cas de consommation de substance psychoactive en

entreprise. Les personnes ont été informées sur la manière d'accompagner l'employeur et l'aide à lui apporter pour établir un plan de prévention dans son entreprise.



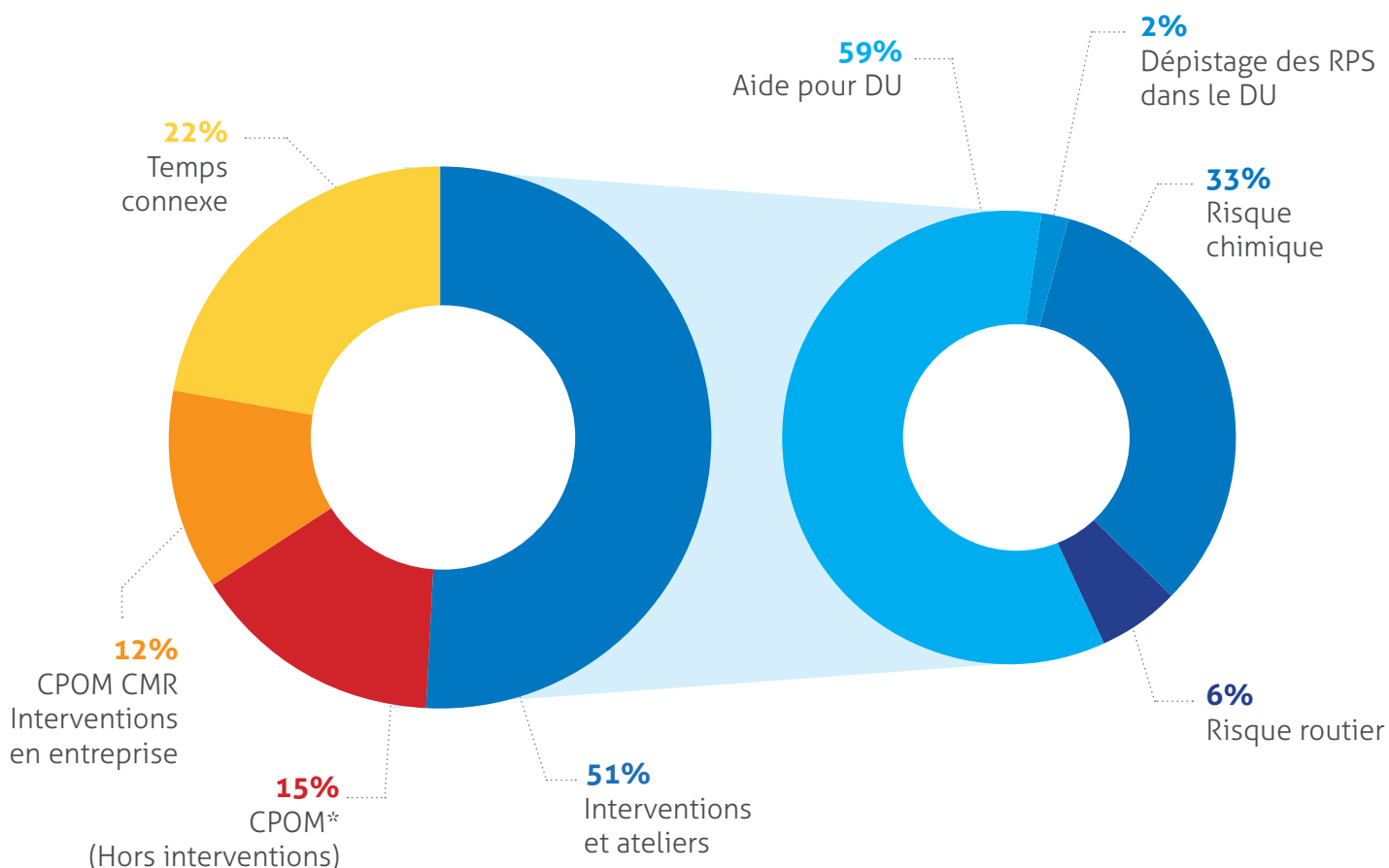
# La prévention Hygiène Sécurité Environnement

## L'activité HSE en 2017

L'activité est répartie entre des interventions auprès des entreprises (51%, ateliers de prévention inclus), la participation au CPOM (CMR + Bruit) pour 27% et du temps connexe (22%). Ce dernier comprend du développement d'outils et de supports de communication pour les entreprises, la participation à des congrès,

formations, groupes de travail, des réunions internes ASTE et le tutorat d'une AST en formation. Comme les années précédentes, les interventions en entreprises sont axées en priorité sur l'aide au Document Unique et sur le risque chimique.

## Interventions et ateliers



## ZOOM sur les caractéristiques des entreprises accompagnées en 2017 (hors CPOM)

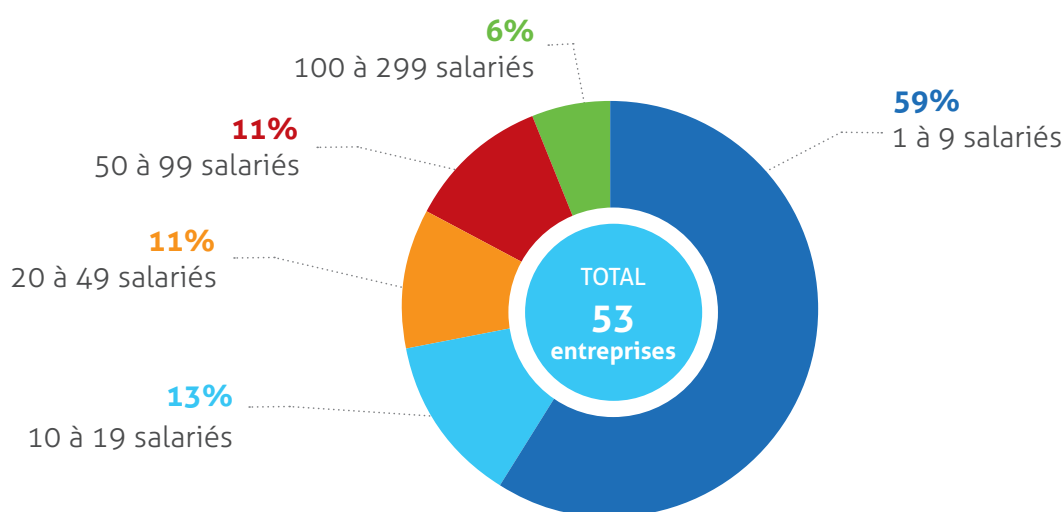
### Taille des entreprises ayant bénéficié d'interventions individuelles

83% des entreprises accompagnées ont moins de 50 salariés, 59 % ont moins de 10 salariés.

Les interventions du pôle HSE sont principalement dirigées vers les TPE et PME.

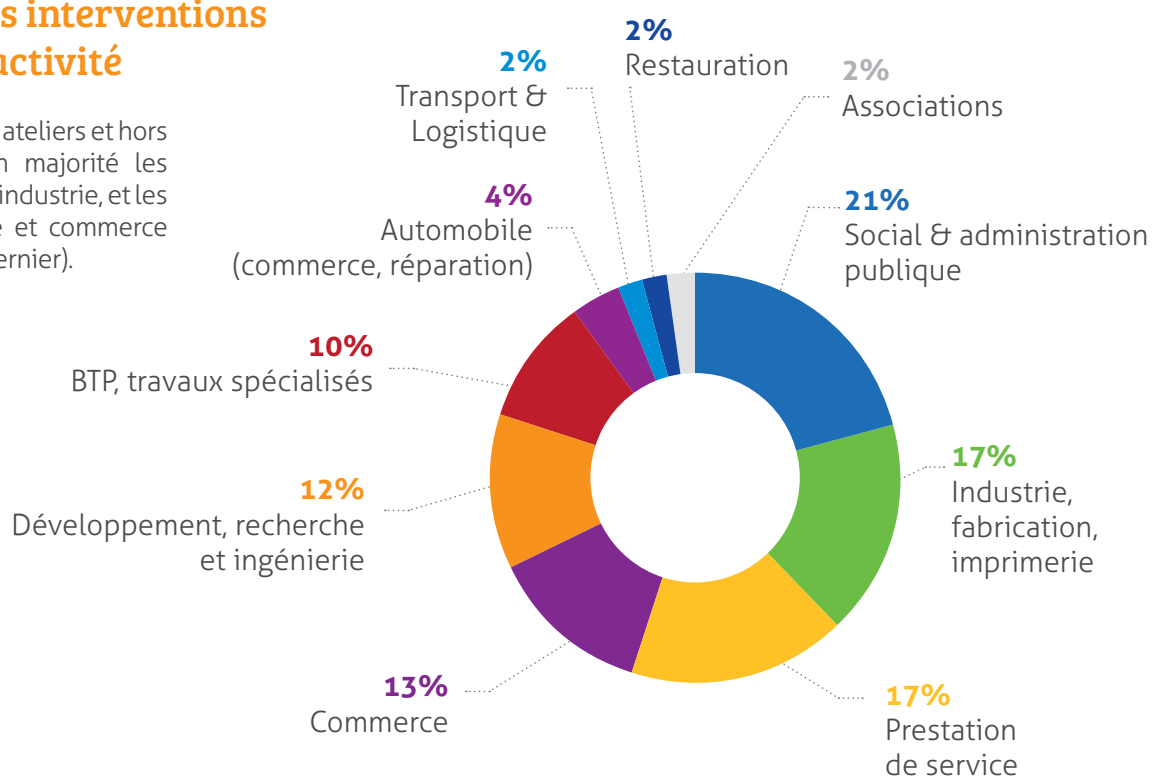
Une partie des accompagnements sur le Document Unique est amenée par l'intervention des AST et des infirmières pour les Fiches d'Entreprise des TPE.

libellé	Nb entreprise
de 1 à 9 salariés	31
de 10 à 19 salariés	7
de 20 à 49 salariés	6
de 50 à 99 salariés	6
de 100 à 299 salariés	3
<b>Total</b>	<b>53</b>



### Répartition des interventions par secteur d'activité

Les interventions (hors ateliers et hors CPOM) concernent en majorité les secteurs du social, de l'industrie, et les prestations de service et commerce (en diminution / l'an dernier).



## Accompagnement au DU

- Individuel : aide à l'élaboration du DU ou sa mise à jour au cours d'une intervention en entreprise,
- Collectif : atelier de prévention (voir la page 30).

## L'accompagnement des entreprises sur le risque chimique

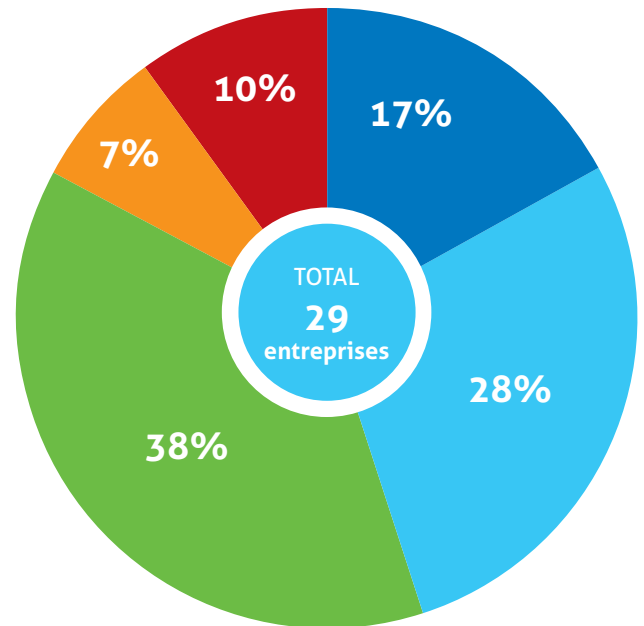
Selon le contexte et les besoins, l'hygiéniste du travail réalise différentes actions auprès des entreprises :

- Conseil et préconisations sur les équipements de protection collective : aspirations adaptées au secteur d'activité,
- Aide au choix d'EPI<sup>1</sup> spécifiques : gants, masques, lunettes, tenues de travail,
- Identification du risque chimique : repérage des émissions et produits dangereux,
- Aide à l'évaluation du risque chimique : outils pour faire l'inventaire des produits, le recueil des FDS<sup>2</sup>, la prise en compte des expositions (fréquence, quantité),
- Analyse des FDS : danger du produit et de ses composants, dépistage des substances CMR<sup>3</sup>, allergisantes, toxiques,
- Conseils dans la démarche de prévention du risque chimique : gestion de la prévention, nature des actions à organiser et à planifier,
- Sensibilisation de salariés au risque chimique spécifique à l'entreprise,
- Suivi des actions préconisées.

<sup>1</sup>EPI : Équipement de Protection Individuelle

<sup>2</sup>FDS : Fiche de Données de Sécurité

<sup>3</sup>CMR : Cancérogène Mutagène Reprotoxique



- Conseil sur les protections
- Identification Evaluation Analyse FDS
- Démarche de prévention
- Sensibilisation salariés
- Suivi des actions préconisées



## Bilan 2017 CPOM CMR

### Prévention du risque CMR (Produits Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques)

Ce projet a pour objectif de réduire l'exposition des salariés aux fumées de soudage, émissions diesel, huiles usagées, solvants chlorés, dans les entreprises de travail des métaux, de réparation de voitures-bus-camions- machines agricoles, les carrosseries et centres de contrôle technique de véhicules. Les établissements concernés (350) ont été repérés et invités à des réunions

de sensibilisation. Un accompagnement leur a été proposé, formalisé par un protocole d'engagement signé par l'ASTE et les entreprises intéressées.

15 établissements ont sollicité le service proposé. Treize entreprises sont en cours d'accompagnement :

Actions réalisées	Nombre d'établissements
1. Recueil des données dans l'entreprise	13
2. Analyse des FDS, Restitution du CR avec préconisations	6
3. Aide à l'élaboration du plan d'action	4
4. Sensibilisation des salariés avec remise d'échantillons de gants (mallette) et de supports (affiches, dépliants)	5
5. Suivi des actions d'amélioration de l'entreprise	3

Certains établissements rencontrent des difficultés pour finaliser leur inventaire de produits et le recueil des FDS. Le rapport ne peut être finalisé tant que ces éléments n'ont pas été transmis à l'ASTE. Les entreprises sont relancées régulièrement.

Les actions d'accompagnement se poursuivent en 2018-2019, avec l'objectif d'arriver au bout de la démarche pour l'ensemble des établissements engagés.

Le CPOM est réalisé en partenariat avec la Direccte et la Cramif qui a mis à disposition des aides financières pour certains secteurs d'activité.



## Les études ergonomiques

### L'activité en 2017

L'ergonome intervient dans les entreprises adhérentes de l'ASTE et a échangé avec **108 adhérents lors de l'année 2017**. Il a réalisé sur le terrain - majoritairement dans les entreprises de -10 salariés et de 20 à 40 salariés - différentes interventions en aidant les entreprises dans le cadre d'action d'implantation de locaux de travail, de modifications de poste, d'évaluation des contraintes posturales des postes de travail. L'ergonome propose des solutions techniques et organisationnelles et rédige un compte rendu d'intervention à destination du médecin du travail et de l'employeur. L'ergonome intervient en particulier sur des situations de travail individuelles auprès de salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

Les interventions ont concerné principalement les commerces de gros (commerce interentreprises) de fournitures et équipements industriels divers, l'administration publique générale et les activités des sièges sociaux.

Études de poste  
**78**

CHSCT  
**1**

Sensibilisation au travail sur écran  
**9**



### Zoom sur le travail sur écran

Travail sur écran : un poste bien aménagé pour rester en bonne santé !

Travailler sur écran toute la journée peut engendrer des troubles de la santé :

- Troubles musculo-squelettiques (TMS), comme tendinite et syndrome du canal carpien, dus à une position statique et inadaptée ou à une mauvaise utilisation de la souris.
- Fatigue visuelle : sensation de lourdeur des globes oculaires, rougeurs, picotements, éblouissements, myopie temporaire, yeux secs, maux de tête... Le travail sur écran est révélateur de petits défauts visuels préexistants car il est très sollicitant pour la vue. La fatigue visuelle sera d'autant plus marquée que le poste est mal adapté. Ces désagréments disparaissent avec le repos.

- Stress : anxiété, troubles de l'humeur, de la concentration et du sommeil, liés à la pression du temps, le manque de contrôle sur le travail, les dysfonctionnements liés à l'organisation du travail, etc.

Ces troubles peuvent être grandement limités avec un poste de travail bien aménagé, des pauses et quelques exercices pour se détendre.



## Participation à la journée pour la 3<sup>ème</sup> rencontre de professionnels de l'insertion et du maintien dans l'emploi :

La première partie de cette journée abordait la prévention de la fatigue visuelle liée au travail sur écran (qualité de l'éclairage aux postes de travail intérieurs, fatigue visuelle sur écran, pistes de prévention de la fatigue visuelle), la seconde partie de cette journée abordait l'emploi et les solutions d'adaptation pour les personnes déficientes visuelles (le retentissement fonctionnel des déficiences visuelles, accompagner l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes déficientes visuelles, place d'un service de réadaptation pour le maintien dans l'emploi et l'insertion de personnes en situation de handicap visuel, maintenir une personne déficiente visuelle dans l'emploi).

Un simulateur de déficience visuelle a été testé. L'objectif de ce simulateur était d'apporter de l'information aux particuliers comme aux professionnels afin d'améliorer leur compréhension de certaines pathologies visuelles ainsi que de ses répercussions sur les activités de la vie courante et professionnelles de la personne atteinte.

## Rencontres et échanges avec des fournisseurs :

SB SEATING : Présentation de sièges ergonomiques

AFFORDANCE ERGONOMIE : Présentation de souris ergonomiques, de sièges ergonomiques, de porte-documents.

## Cas pratique : Secteur de la découpe de fruits

Le médecin de santé au travail a sollicité une étude ergonomique d'une salariée ayant un risque d'inaptitude élevé suite à des Troubles MusculoSquelettiques (TMS) avec Maladie Professionnelle (MP) reconnue et consolidée pour l'épaule droite. La salariée est Employée Polyvalente ayant pour principale activité la découpe de fruits.

L'analyse de l'activité a porté sur :

### Les contraintes de l'activité

- Matériels non réglables en hauteur,
- Gestes répétitifs,
- Cadence imposée par la machine,
- Variation imprévisible de l'activité,
- Température de 5°C,
- Exposition au bruit,
- Sol mouillé,
- Pas de possibilité de modifier son travail,
- Peu de travail en équipe.

### Les contraintes posturales

- Station debout prolongée,
- Antépulsion des membres supérieurs entre 90° et 120°,
- Buste penché en avant,

## Rencontres et échanges avec ESCAVIE 77 sur les aides techniques :

Information sur les procédures d'acquisition et de financement des aides techniques.

Présentation de leurs showrooms. Ils disposaient d'une surface d'exposition recréant les lieux de vie dans lesquels sont exposées les aides techniques et technologiques ainsi que les équipements du logement permettant de favoriser l'autonomie de la personne.

## Participation à une demi-journée sur la QVT (Qualité de Vie au Travail) :

L'ASTE a participé au séminaire « Qualité de vie au travail » organisé par la Maison de l'emploi de Corbeil-Essonnes. Comprendre comment la qualité de vie au travail participe au développement de l'attractivité de l'entreprise, à l'amélioration de la créativité, de l'engagement, de la motivation professionnelle et de la fidélisation. Un stand était également tenu.

- Prise en pince répétée,
- Tête penchée en avant,
- Torsion du poignet,

Des recommandations ont été formulées afin de réduire les postures contraignantes et d'améliorer les conditions de travail de la salariée :

- Ajuster la hauteur du convoyeur par rapport aux critères anthropométriques de la salariée,
- Equiper les salariés de Protection Individuelle Contre le Bruit (PICB),
- Alternier les postes et les positions de travail,
- Favoriser les pauses et donc la récupération,
- Favoriser le travail en équipe,
- Augmenter la fréquence de nettoyage des sols.

Toutefois, l'automatisation de l'approvisionnement sur cette chaîne de production permettrait de diminuer nettement les TMS chez cet adhérent.



## La prévention des risques psychosociaux

La psychologue du travail aide à l'identification des facteurs déclenchant les risques psychosociaux et préconise des mesures de prévention collectives ou individuelles adaptées.

Son temps de travail est partagé entre les interventions sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) auprès

des adhérents et des actions auprès des salariés dans le cadre de la Cellule de Conseil et Prévention de Maintien en Emploi (CCPME). **Ses interventions en prévention des RPS représentent environ 55% de son temps de travail, 45% pour la CCPME.**

### Interventions dans le cadre de la CCPME

Dans le cadre de la CCPME, la psychologue reçoit individuellement les salariés orientés par les médecins de santé au travail. Elle propose un espace de dialogue, d'écoute, de soutien aux salariés ayant un problème de santé qui survient ou s'aggrave, empêchant la poursuite de leur activité professionnelle. Elle les aide 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. Elle les accompagne dans la réalisation de leur démarche.

**Au cours de l'année 2017, 55 salariés ont été orientés vers la psychologue, ce qui représente 133 actions.**

### Zoom sur le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil d'aide à la réflexion et à la décision accessible à tous les salariés qui se questionnent sur leur devenir professionnel ou qui souhaitent faire le point sur leur carrière professionnelle. Cette prestation dure 24 heures sur une période de 3 à 4 mois environ. Il peut être financé entièrement ou en partie par les OPCA/OPACIF pour les salariés en CDI (Contrat à Durée Indéterminée), en CDD (Contrat à Durée Déterminée) ou en contrat d'intérim. Il est accessible aux salariés en arrêt maladie avec l'accord de la cellule locale de prévention de la désinsertion professionnelle de la CRAMIF.

Pour réaliser un bilan de compétences, il existe des centres de bilan de compétences où des consultants spécialisés accompagnent le salarié dans sa réflexion et élaboration d'un projet professionnel. Ce temps de réflexion, accessible à un très grand nombre, permet au salarié ayant des problèmes de santé, d'ouvrir son champ des possibles pour découvrir de nouveaux métiers plus respectueux de sa santé et de ses attentes professionnelles. L'intérêt de la démarche est de bénéficier de l'apport d'un regard extérieur avec un consultant spécialisé en bilan de

compétences et en gestion de carrière. Il aide le salarié à prendre la distance nécessaire par rapport à son vécu professionnel et à son parcours personnel pour qu'il soit en mesure de faire des choix éclairés quant à son devenir professionnel. Le travail d'analyse des compétences et des fondements des motivations aide également le salarié en questionnement à mieux se situer par rapport à d'autres profils de poste et au marché de l'emploi permettant alors un véritable travail sur l'ancrage réel des projets professionnels et leurs faisabilités. À cet égard, les outils d'évaluation du bilan de compétences (tests de personnalité, étude des motivations ou des valeurs dans le travail) aident à confirmer ou non les projets d'orientation. Ce temps réservé à la réflexion permet au salarié d'explorer de nouvelles pistes, d'évaluer son envie et ses capacités à évoluer.

Le bilan de compétences est donc un formidable outil d'aide à la réflexion. **En 2017, seuls 9 salariés ont bénéficié de cet accompagnement et élaboré un projet de reconversion respectueux de leur santé. 1 salarié a débuté sa formation après avoir effectué un bilan de compétences.**

## Les actions RPS en 2017 de la psychologue du travail

Elle intervient principalement dans le secteur médico-social au sein des établissements proposant un hébergement médicalisé pour les personnes âgées ou à caractère social sans hébergement.

Au cours de l'année 2017, la psychologue a traité **47 demandes d'intervention** (dont 31 nouvelles demandes) ce qui représente **189 actions auprès des adhérents**.

### Prévention primaire



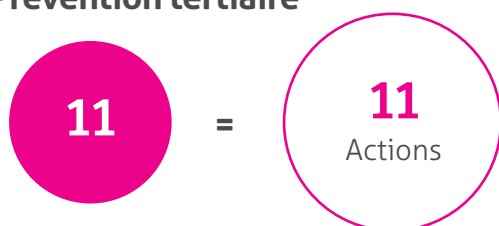
**44 actions** consistent à éviter l'apparition des situations à risque, en travaillant en amont à la réduction des facteurs de risque. Il s'agit en réalité d'éliminer ou de réduire les risques avant l'apparition de possibles conséquences néfastes sur la santé. Dans les faits, les interventions en prévention 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.

### Prévention secondaire



**22 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.

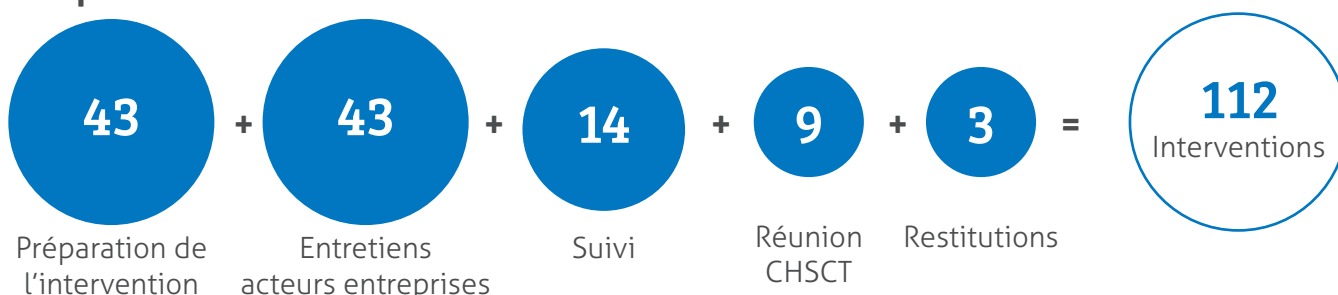
### Prévention tertiaire



Cellule d'écoute d'urgence

**11 actions urgentes** sont réalisées lors d'un événement grave en entreprise (agressions, décès...). La psychologue propose un premier espace d'écoute et d'échange collectif aux personnes victimes ou témoins d'un événement 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.

### Temps annexes





## Les mesures des ambiances physiques

La métrologue 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)
- Cardioréférencemétrie
- 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.

La métrologue propose d'accompagner les entreprises dans leur projet de conception afin de faire les bons choix pour un environnement de travail adapté à l'activité. Une installation bien pensée au moment de la conception est souvent plus simple à mettre en œuvre et moins coûteuse qu'une transformation de l'installation par la suite.

### Exemple du déroulement d'une intervention de métrologie sur le bruit

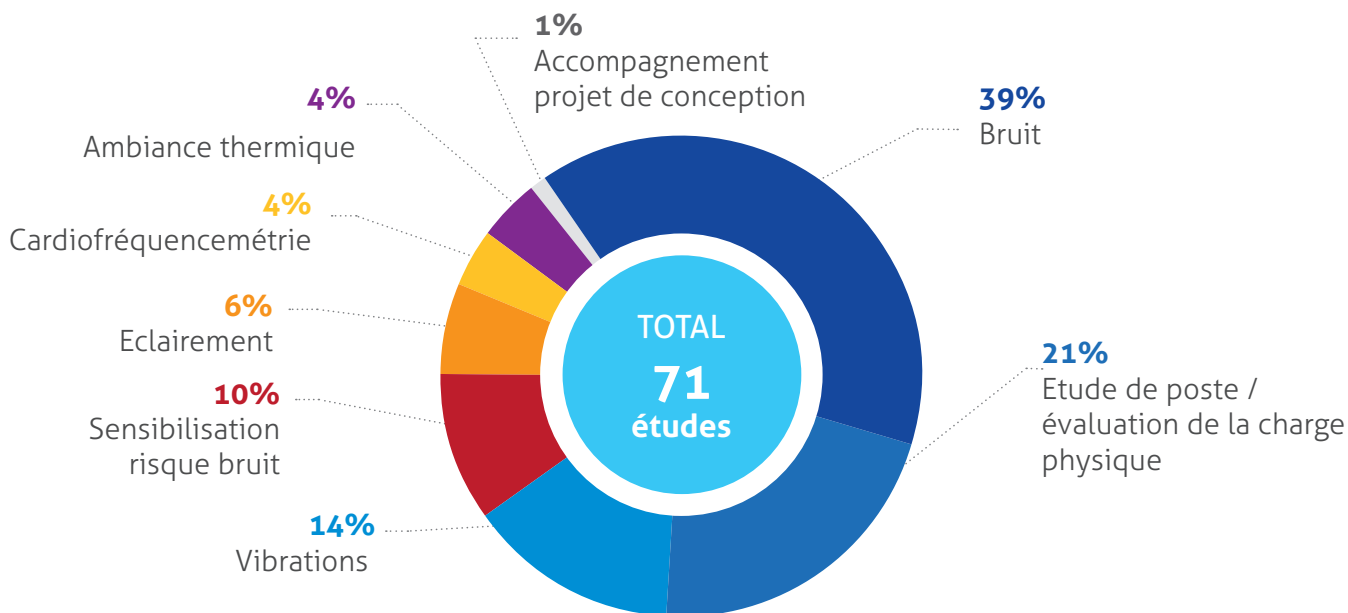
Dans un premier temps, des mesures sonométriques sont réalisées pour cibler les activités et les postes de travail les plus bruyants pour lesquels des mesures dosimétriques du bruit seraient à faire. Les mesures dosimétriques consistent à :

- Equiper les salariés d'un capteur (dosimètre) à fixer au niveau de l'épaule,
- Observer l'activité des salariés pendant toute la durée des mesures pour identifier notamment :
  - Les périodes où l'activité est très bruyante (ex : utilisation d'un marteau ou d'une clé à choc...)
  - Les périodes où l'activité est plutôt calme (ex : le salarié s'éloigne de la machine, le salarié arrête d'utiliser les outils de travail...)

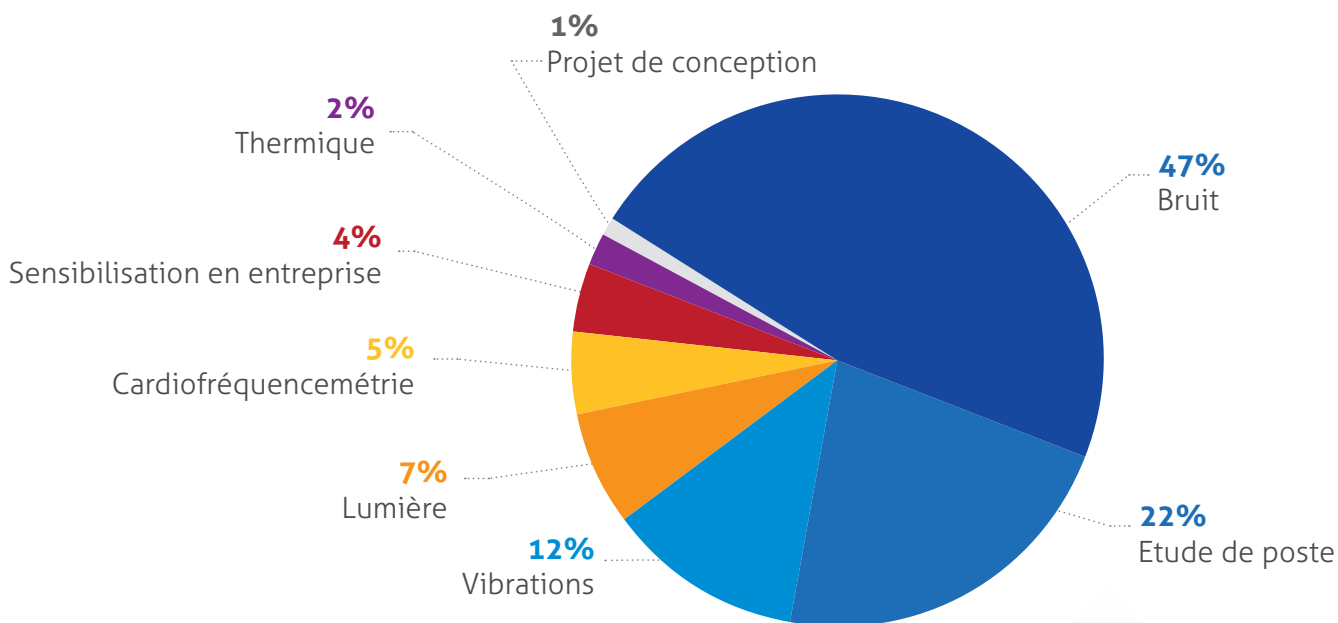
- Extraire les enregistrements dosimétriques (sous la forme d'une courbe d'exposition au bruit variable sur la journée de travail, ex : le temps sur un axe et les décibels sur l'autre axe),
- Exploiter les enregistrements en mettant en évidence sur la courbe les différentes activités qui exposent plus ou moins les salariés,
- Proposer des solutions de réduction du bruit ou de protection contre le bruit au regard de l'activité réelle.

## Les études en métrologie en 2017 (hors CPOM)

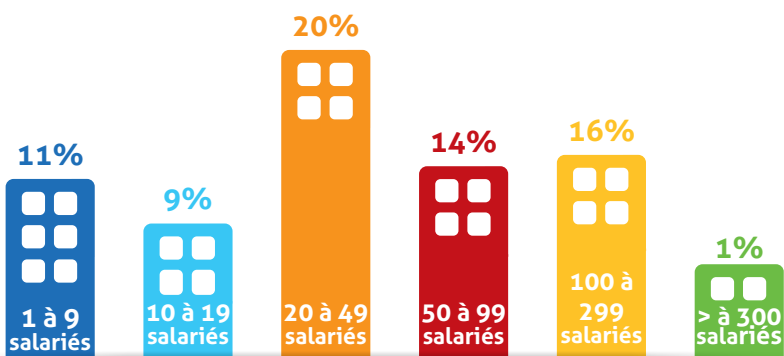
### Répartition des études en métrologie hors CPOM Bruit



### Répartition du temps par nature de métrologie



### Répartition des études par taille d'entreprise



**49**  
entreprises  
différentes ont bénéficié  
d'une intervention  
en métrologie  
en 2017.



## Cas pratique : Secteur aéronautique

Le médecin souhaitait connaître l'exposition sonore des salariés d'une entreprise du secteur aéronautique. Dans un premier temps, la métrologue a réalisé la cartographie des locaux afin de cibler les zones de l'entreprise et les postes les plus concernés par le bruit et ainsi de montrer l'intérêt de réaliser des mesures dosimétriques. La cartographie est la représentation des mesures faites à un instant T, il était donc plus fiable de faire des mesures sur une matinée entière de travail pour des postes ciblés.

À partir de l'observation de l'activité, la métrologue a réalisé des mesures dosimétriques qui ont révélés des expositions sonores supérieures aux seuils de la réglementation (>80 dB(A)). À la suite de l'étude bruit, la métrologue a proposé plusieurs actions à réaliser sur le court terme comme l'amélioration de la maintenance de certaines machines, la suppression de la soufflette pour se nettoyer, le port des protections individuelles contre le bruit pour les activités exposant les salariés à 80 dB(A) et plus,... ainsi que des actions sur le long terme en travaillant sur la réduction des vibrations de certaines machines moins bien jointées, l'isolation acoustique de certains ateliers. Comme certains postes dépassaient les seuils de la réglementation en matière d'exposition au bruit, la métrologue a proposé de sensibiliser le

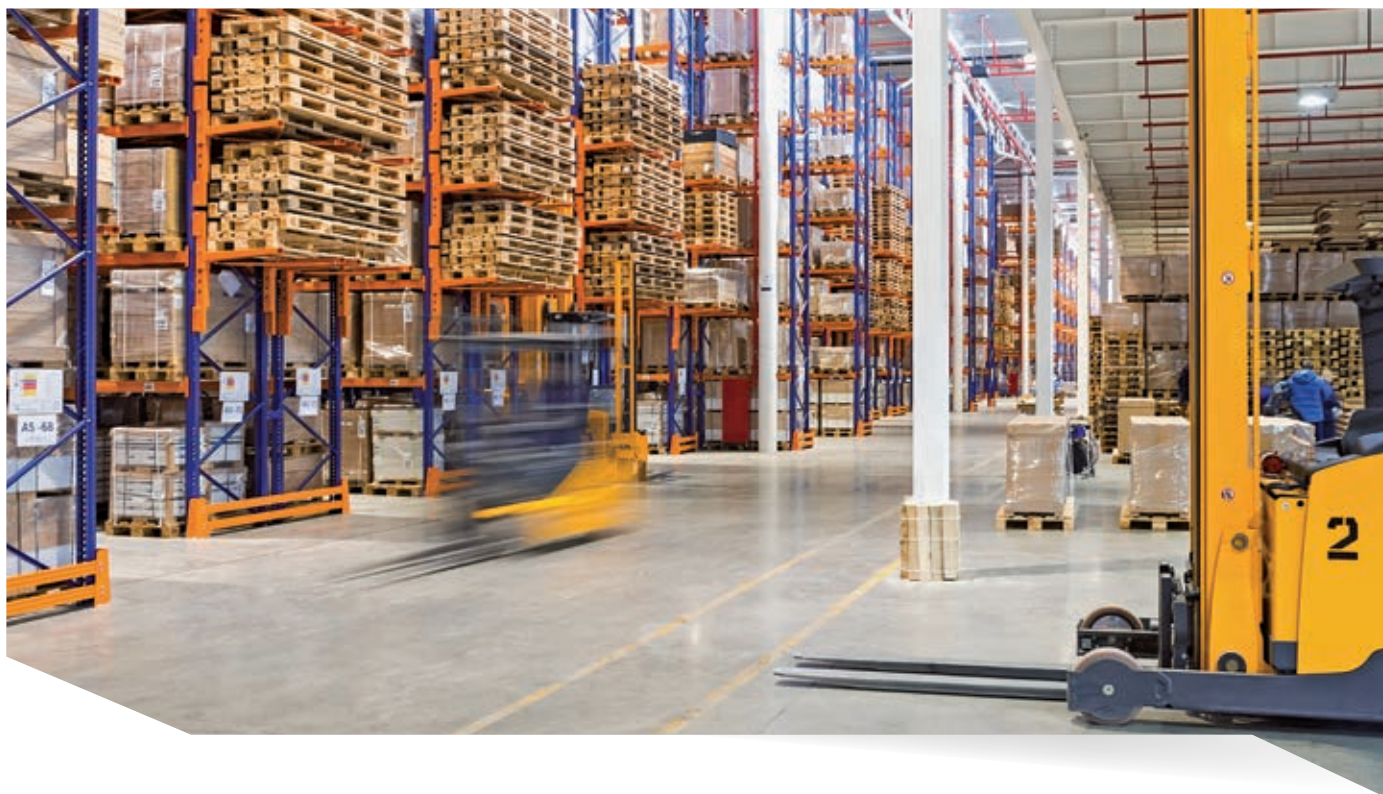
personnel au risque bruit afin d'obtenir l'adhésion des salariés sur les nouvelles consignes de port des protecteurs individuels contre le bruit (PICB). Ces réunions de sensibilisations ont permis d'informer les salariés de l'origine et des conséquences du bruit à court et moyen termes sur leur santé, de l'importance de se protéger contre le bruit mais également de faire prendre conscience aux responsables de l'entreprise de mettre en place différentes actions pour réduire le bruit dans les locaux afin de protéger collectivement les salariés contre le bruit.

Cette entreprise a rapidement mis en place le port obligatoire des PICB sur certains postes mais également le conseil fort de se protéger dans toute l'entreprise. Elle a pris en compte le souhait des salariés et a équipé l'intégralité des salariés de bouchons moulés. Les opérateurs de la maintenance ont été sensibilisés sur l'importance de leurs actions et ont proposé des solutions pour réduire le bruit de certaines machines. De plus, certains postes de travail à proximité des zones bruyantes ont été déplacés dans des ateliers moins bruyants.

## Cas pratique : Secteur de la logistique

Le médecin de santé au travail a demandé à la métrologue d'intervenir dans une entreprise de logistique suite à de nombreuses plaintes des caristes. Ces caristes présentaient pour la plupart d'entre eux des troubles musculosquelettiques. La métrologue a réalisé les mesures de vibrations sur chaque type de chariot. Les mesures ont révélé des niveaux vibratoires dépassant pour l'intégralité des engins les seuils d'exposition en matière d'exposition aux vibrations. L'étude a permis tout d'abord de mettre en évidence le lien entre les niveaux vibratoires élevés et l'apparition des troubles musculosquelettiques (TMS) chez les salariés. L'étude

a permis également de prouver qu'une maintenance renforcée et personnalisée des engins permettrait de réduire les niveaux de vibrations. Des mesures supplémentaires ont été faites avant les opérations de maintenance avec des pics vibratoires élevés et des mesures ont été faites après les opérations de maintenance (remplacement des pneus usés) avec une réduction des pics vibratoires et donc un niveau vibratoire en dessous des seuils de la réglementation. À la suite de cette intervention, l'entreprise a ainsi amélioré le niveau de maintenance de son parc de chariots et a augmenté la fréquence de changement des pneumatiques des chariots.



## Bilan CPOM 2017 : développement de la surveillance et la réduction du risque bruit

Au cours de l'année 2017, une réunion de sensibilisation, regroupant des établissements prioritaires, a été organisée sur le site de Mennecy durant la semaine nationale de l'audition organisée par la CRAMIF.

Pour la première année, deux présentations individuelles de sensibilisation ont été réalisées dans des établissements ne pouvant pas se déplacer et souhaitant signer le protocole d'engagement.

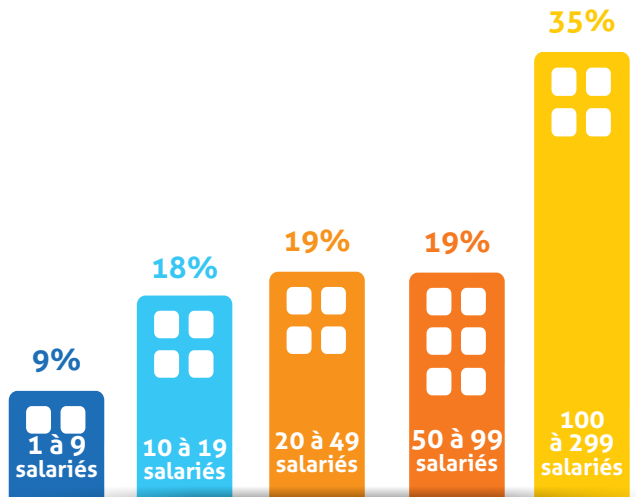
Le bilan pour le CPOM Bruit 2014-2017 porte à 19 le nombre d'établissements engagés (22%) et 15 d'entre eux ont été ou sont actuellement accompagnés dans la réduction du risque bruit de leurs locaux.



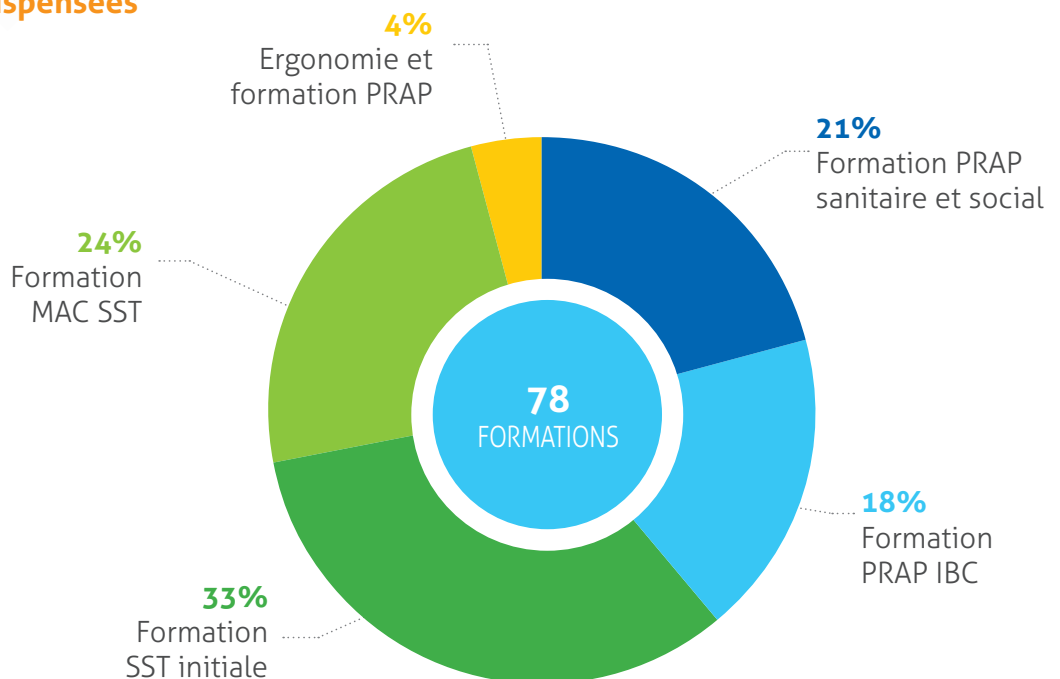
## Les formations PRAP/SST

### L'activité en 2017

**874**  
salariés formés  
dans **43**  
entreprises



### Les formations dispensées





## Interview de la formatrice SST-PRAP

**Vous dispensez, à la demande du médecin du travail, de l'infirmière, de l'Assistante en Santé Travail ou de l'employeur, la formation de «Sauveteur Secouriste du travail ». De quoi s'agit-il précisément?**

J'assure cette formation pendant 2 jours consécutifs auprès des salariés de nos entreprises adhérentes qui en font la demande. Un tronc commun comprend une formation aux premiers secours pour sauver un adulte, un enfant ou un nourrisson dont la santé est en jeu. J'apporte aussi un complément de formation dans le cadre d'une activité professionnelle à risques spécifiques, comme le risque chimique par exemple. Au cours des 14 heures de formation, 80 % du temps est consacré à l'apprentissage du geste idéal à adopter pour porter secours à une personne dont la vie est en danger (malaise cardiaque, étouffement, brûlure grave, risque chimique, etc.). C'est pourquoi différentes mises en scène sont proposées aux stagiaires.

**Vous sensibilisez également les employeurs sur l'importance de s'équiper d'un défibrillateur et de savoir l'utiliser en cas d'urgence dans l'entreprise?**

Oui. Posséder cet appareil en cas de malaise cardiaque est vital pour la victime. S'il est posé dans les 9 minutes qui suivent le malaise, pour pratiquer la relance du rythme cardiaque, il augmente de 70 % la chance de survie de la personne. De plus, lors de cette sensibilisation, on apprend précisément ce qu'est un défibrillateur, à quoi il sert, quand et comment s'en servir efficacement pour sauver des vies.





# L'accompagnement social



## L'assistante sociale

### Ses missions

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'informations et d'explications face à la méconnaissance de leurs droits. Enfin, la plupart des salariés reçus doit être guidé 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).

### L'activité de l'assistante sociale en 2017

**L'assistante sociale a pu aider 297 salariés (dont 181 pour la CCPME) en menant 520 actions tout au long de l'année pour 251 adhérents.**

**Ces actions** sont relatives à **une difficulté ponctuelle** rencontrée par le salarié en activité soit pour constituer un dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (10%) soit pour analyser sa fin de carrière (24%) soit pour étudier ses droits (21%) soit pour du conseil social (35%).

**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, Sameth 91, 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 en 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.

Cette année, elle a poursuivi le développement du réseau **en renouvelant le partenariat avec le Sameth 91** et en débutant un rapprochement avec une des maisons de la justice et du droit.

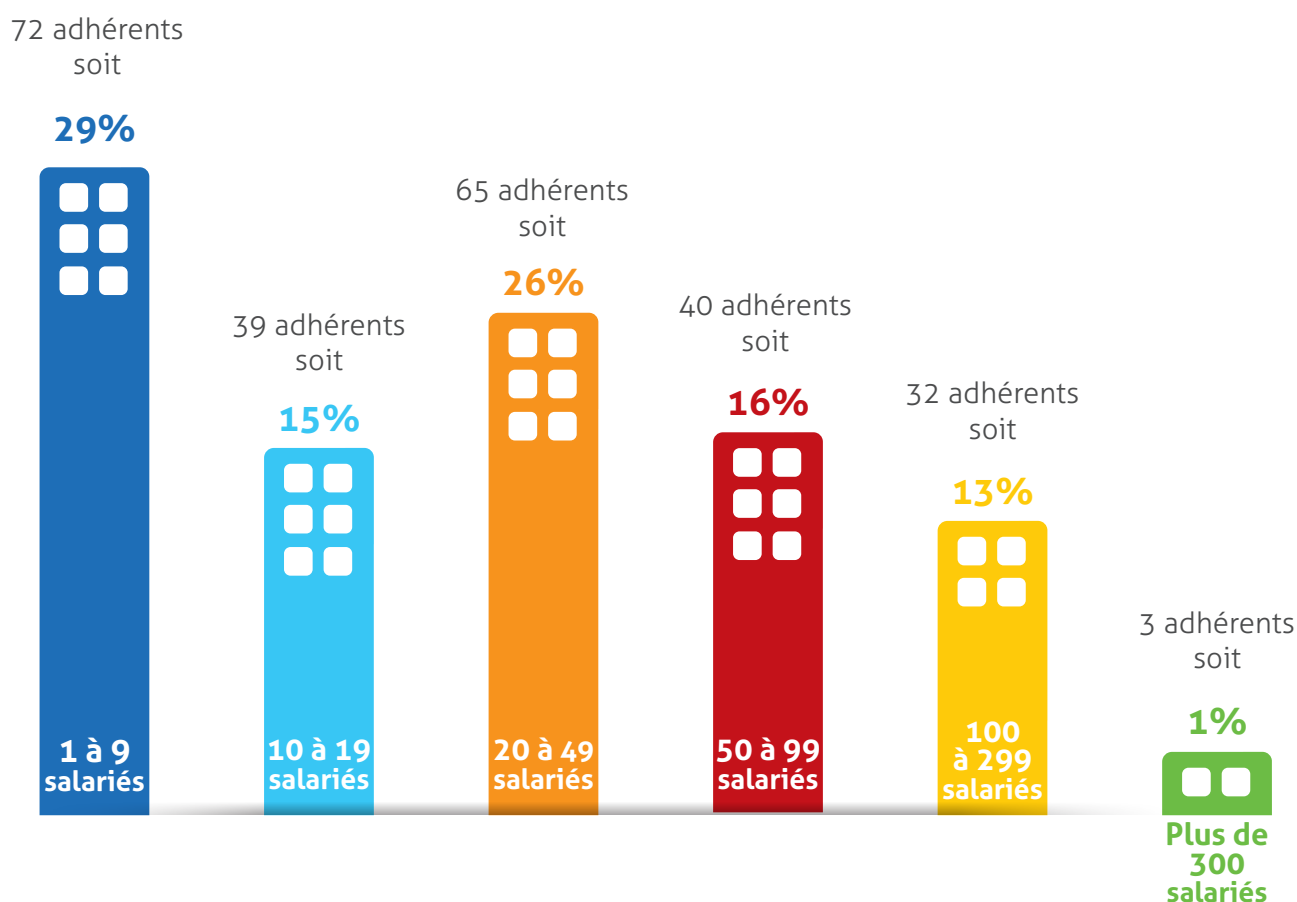
Enfin, dans le cadre de notre déploiement des moyens de communication, l'assistante sociale en tant que

contact PDP a mis au point sur notre site internet une procédure de signalement pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle, utilisable par tout visiteur (employeur, salarié, partenaire).

Le CPOM PDP a permis de construire collectivement une réflexion pour une amélioration des pratiques, c'est ainsi qu'aujourd'hui nous pouvons proposer différentes façons d'accompagner un salarié pour son maintien en emploi.

## Les adhérents accompagnés par l'action sociale en 2017 (activité de maintien en emploi inclus)

**29% des adhérents concernés** par les interventions sont **des entreprises de moins de 10 salariés** et **70 % sont de moins de 50 salariés.**







# L'aide au maintien en emploi (CCPME)



## La Cellule de Conseil et Prévention de Maintien en Emploi (CCPME)

Dans le cadre de son rôle au sein de l'entité dédiée à la PDP de l'ASTE, l'assistante sociale reçoit tous les salariés orientés vers la CCPME, afin d'établir la relation de confiance nécessaire à l'accompagnement, afin de s'assurer de leur consentement éclairé et les rendre acteur et décisionnaire autant que faire se peut, et enfin, afin d'évaluer leur situation sociale familiale professionnelle, dont découlera le plan d'action décidé par la suite avec l'équipe de la CCPME.

L'équipe de la CCPME est constituée de l'assistante sociale (63% de son temps), du médecin écoutant (25% de son temps), de la psychologue du travail (45% de son temps), de l'ergonome (40% 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 (16 en 2017) afin de recueillir le découpage des tâches d'une journée type de travail. 8 études de l'environnement de travail ont été réalisées lorsque les salariés étaient en arrêt de travail. Lorsque les salariés sont en poste, il effectuera l'étude de poste (12 en 2017) qui découlera sur des préconisations validées par le médecin du travail présentées à l'employeur. 22 restitutions ont été faites auprès des adhérents dont 9 en présence du Sameth 91.

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.

## L'activité du maintien en emploi en 2017

En 2017, **181 salariés ont été accompagnés par la CCPME, majoritairement des femmes (62%), âgés de plus de 50 ans (34%), avec un niveau scolaire du secondaire (52%),** diplômé type CAP. La Cellule a mené **354 actions** au cours de l'année.

Les salariés, pour la plupart, se trouvaient en situation d'arrêt de travail (63%) dont 38% d'entre eux consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue.

La problématique de santé, entraînant l'orientation du salarié vers la CCPME, était pour 66% d'entre eux liée à un handicap physique, pour 21% d'entre eux liée à une maladie chronique et pour 8% à des troubles psychiques ou psychiatriques.

La visite médicale, à l'origine de la demande d'intervention de la CCPME, est pour 42% des situations, une visite de préreprise (chiffre en nette augmentation par rapport aux années précédentes) et pour 74% d'entre elles, une visite à la demande du salarié et pour 14% à la demande du médecin traitant.

**L'accompagnement du salarié par l'équipe de la CCPME est proposé de plus en plus en amont de la déclaration d'inaptitude et permet d'approfondir toutes les solutions possibles pour le maintien en emploi.**

Tout au long de l'année, le partenariat étroit avec le Sameth 91 a porté ses fruits.

### Zoom sur l'origine du repérage

Médecin du travail	172
CRAMIF	1
Employeur	0
Médecin écoutant	5
Assistante sociale	2
Infirmière	1
IPRP	0

### Zoom sur la nature des visites

<b>Visite de préreprise</b>	<b>76</b>
<i>dont</i>	
<i>Visite de préreprise à la demande du salarié</i>	56
<i>Visite de préreprise à la demande du médecin traitant</i>	11
<i>Visite de préreprise à la demande du médecin conseil</i>	9
<b>Visite de reprise</b>	<b>30</b>
<b>Visite d'embauche</b>	<b>4</b>
<b>Visite périodique</b>	<b>4</b>
<b>Visite à la demande de l'employeur</b>	<b>10</b>
<b>Visite à la demande du salarié</b>	<b>21</b>
<b>Visite à la demande du médecin traitant</b>	<b>7</b>
<b>Visite à la demande du médecin du travail</b>	<b>23</b>
<b>Visite d'inaptitude</b>	<b>0</b>
<b>Sur étude de dossier à la suite d'un repérage</b>	<b>6</b>

### Zoom sur les types de problème de santé

Handicaps physiques	120
Troubles psychiques ou psychiatriques	14
Maladies chroniques	38
Déficits sensoriels	2
Poly pathologies	7
Pas de problème de santé	0

## L'activité du maintien en emploi en 2017

Cette année, **68% des salariés accompagnés par la CCPME ont été maintenus en emploi** (78% si on exclut les salariés ayant refusé l'accompagnement de la CCPME), **dont 66% dans la même entreprise et pour 40% de ces derniers, la reprise d'activité s'est effectuée avec un aménagement de poste. Aucun salarié n'est sorti du travail sans solution sociale.**

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

<b>Arrêt temporaire de travail (ATW)</b>	<b>54</b>
<b>Reprise sans aménagement de poste (RP)</b>	<b>8</b>
<b>Reprise avec aménagement de poste (RPA)</b>	<b>48</b>
<b>Reclassement interne sur un autre poste (RI)</b>	<b>1</b>
<b>Formation en entreprise (FE)</b>	<b>8</b>
Maintien en emploi hors de l'entreprise d'origine	4
Sortie du travail avec solution sociale	35
Sortie du travail sans solution sociale	0
Perdu de vue	0
Refus par salarié ou CCPME	23

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

<b>Formation (F)</b>	<b>2</b>
<b>Reclassement externe effectif (RE)</b>	<b>2</b>
<b>Création d'entreprise (CE)</b>	<b>0</b>
Maintien en emploi dans l'entreprise d'origine	119
Sortie du travail avec solution sociale	35
Sortie du travail sans solution sociale	0
Perdu de vue	0
Refus par salarié	23

### Zoom sur la sortie du travail avec solution sociale

<b>Retraite (Re)</b>	<b>1</b>
<b>Invalidité (+Prévoyance) (Inv)</b>	<b>11</b>
<b>Chômage indemnisé (Cho)</b>	<b>23</b>
Maintien en emploi dans l'entreprise d'origine	119
Maintien en emploi hors entreprise d'origine	4
Sortie du travail sans solution sociale	0
Perdu de vue	0
Refus par salarié	23



Centre médical de Saint-Michel-sur-Orge

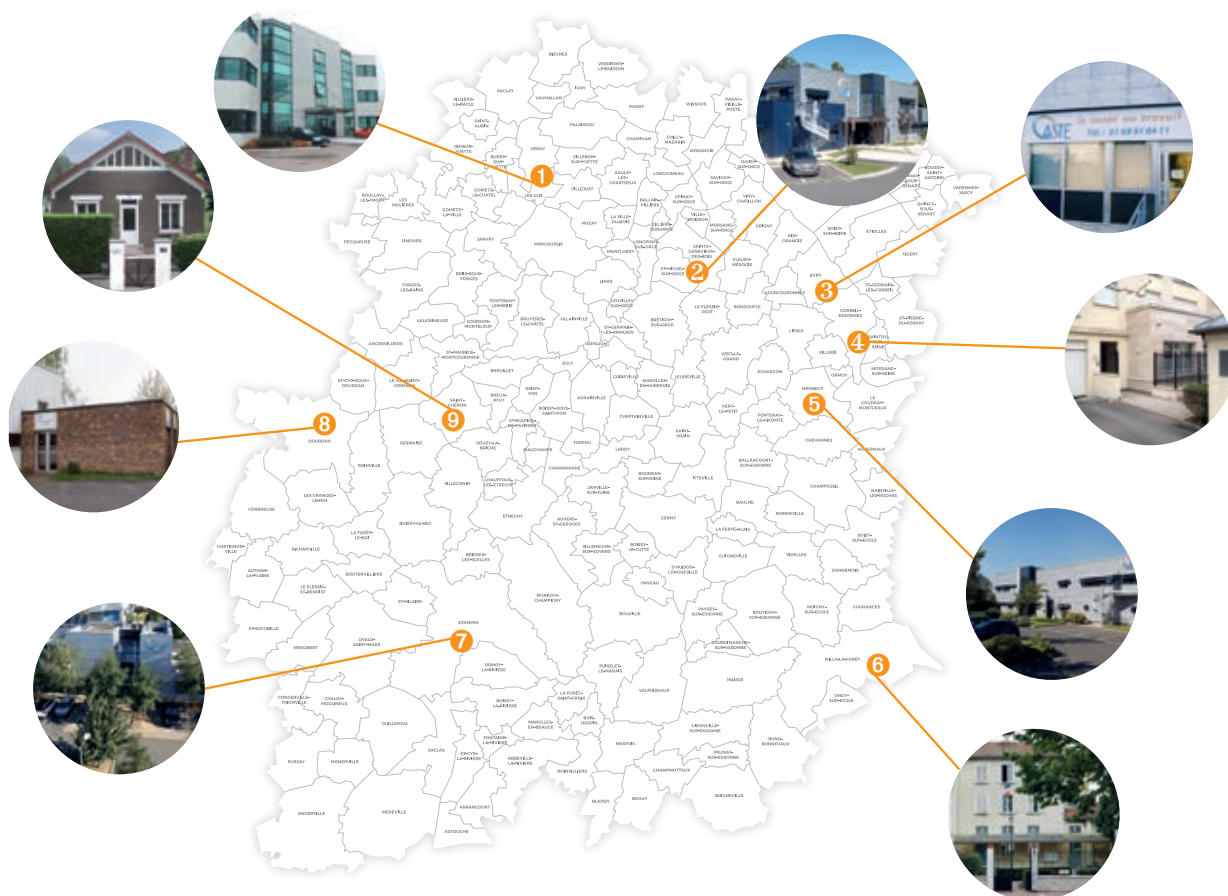


Centre médical de Mennécý



Centre médical d'Etampes

# Les Centres de l'ASTE



**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. SAINT-CHÉRON**

15, rue Richard Vian  
91 530 Saint-Chéron  
Tél./Fax : 01 69 26 07 99  
Contacter le centre d'Etampes