



# Rapport d'activité 2020

de l'équipe pluridisciplinaire

# > SOMMAIRE

## L'ASTE

- 06 Pandémie Covid 19 : la santé au travail en soutien des employeurs et de leurs salariés
- 18 Les équipes
- 20 Les adhérents
- 24 Nos centres de santé au travail
- 26 Un service engagé sur le plan national et régional
- 30 La communication à destination des adhérents et de leurs salariés
- 33 Les systèmes d'information

## 4 missions

au service d'une stratégie globale de prévention

- 36 Nos missions
- 37 Les actions en entreprise : le repérage des risques professionnels
- 39 Le suivi de l'état de santé des salariés
- 49 Conseils et prévention

## Traçabilité

en santé, veille sanitaire et développement numérique

- 68 Votre espace adhérent
- 69 L'ASTE assure le suivi des documents réglementaires

## Projet de service

2018-2022

- 73 Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
- 74 Prévention des conduites addictives
- 75 Promouvoir la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux (RPS)
- 76 Évolution et développement de la Fiche d'Entreprise
- 77 Prévention des CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique)
- 78 Prévention dans le secteur de la logistique
- 79 Développer la communication interne et favoriser les échanges d'information entre les collaborateurs

# Edito



## **Une année 2020 marquée par une crise sanitaire sans précédent.**

La crise sanitaire qui a touché le monde dès le début de l'année 2020 a fortement bouleversé l'activité de notre pays, de nos entreprises adhérentes et celle de notre Service de Santé au Travail.

Les contraintes sanitaires qui se sont imposées à nous ont conduit nos équipes à s'organiser différemment à s'adapter très rapidement à la situation.

Dans ce contexte inédit, les équipes de l'ASTE ont mis tout en œuvre afin de maintenir nos missions de prévention et de conseils.

Grâce à la mobilisation de l'ensemble de ses équipes, l'ASTE a su s'adapter pour demeurer active et à l'écoute des préoccupations sanitaires de ses adhérents.

Les visites de consultation ont été maintenues en présentiel dans nos centres dès que cela en a été possible, mais également en distanciel par le biais de la téléconsultation.

Les ateliers de prévention ont également été adaptés et proposés en distanciel, mais ces derniers ont subi une baisse de fréquentation.

Les actions engagées dans le cadre de notre projet de service ont continué à être développées, mais à une fréquence moins élevée.

Le présent rapport d'activité décrit tout le travail réalisé par tous les collaborateurs de l'ASTE.

C'est pourquoi je profite de l'occasion qui m'est donnée pour les remercier chaleureusement et les féliciter pour leur dévouement.

L'actualité de notre secteur d'activité et son avenir ne se limitent pas à la crise sanitaire, hélas toujours en cours.

Un autre défi de taille nous attend dès 2021, celui du déploiement de la réforme de la santé au travail.

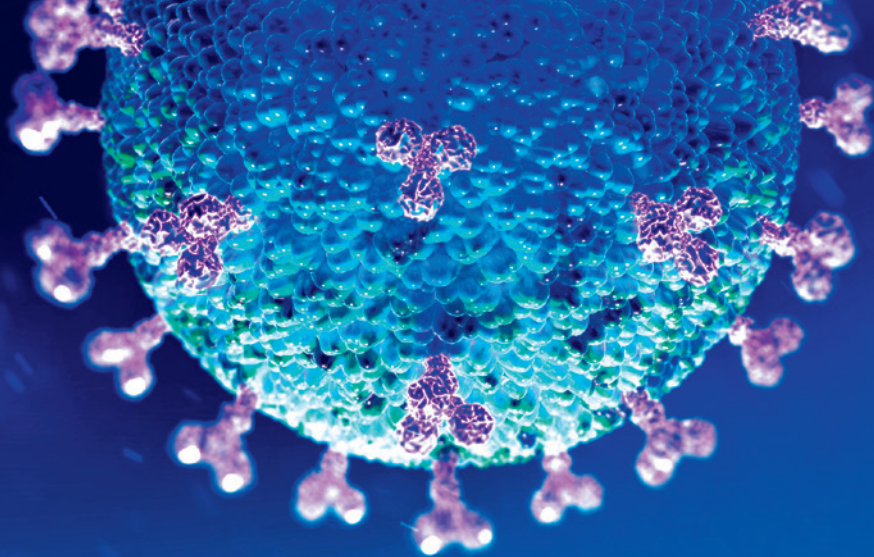
Le directeur général de l'ASTE  
**Jérôme LE-NY**





# L'ASTE

- 06 Pandémie Covid 19 :  
la santé au travail en soutien des  
employeurs et de leurs salariés
- 18 Les équipes
- 20 Les adhérents
- 24 Nos centres de santé au travail
- 26 Un service engagé sur le plan national  
et régional
- 30 La communication à destination des  
adhérents et de leurs salariés
- 33 Les systèmes d'information



# Pandémie Covid 19 : la santé au travail en soutien des employeurs et de leurs salariés

2020 voit le monde touché par une pandémie dont l'ampleur est incommensurable.

L'état de crise sanitaire entre en vigueur le 18 mars 2020 sur tout le territoire français ainsi qu'un confinement général et exclusif à toute la population. Seule l'activité économique des secteurs déclarés par l'Etat comme essentiels pour la nation est maintenue avec des aménagements de travail. L'annonce est brutale. La gestion de la crise sanitaire devient prioritaire.

L'ASTE s'est adaptée en protégeant son personnel tout en restant en mission pour assurer la continuité de la santé au travail et en accompagnant les employeurs dans une prévention des risques professionnels d'un nouveau genre.

Aussi, tout au long de cette année 2020 si particulière, le Service est resté réactif sur de nombreux plans. Très vite, l'ASTE s'est mobilisée à se réorganiser et à écouter ceux dont le besoin était urgent. Puis, est venue la reprise nationale de l'activité durant laquelle l'ASTE a plus que jamais accompagné et conseillé les employeurs dans la mise en place de leur PCA (Plan de continuité de l'activité). L'ASTE s'est aussi investie durablement en soutenant activement, au fil des mois de la crise sanitaire, les entreprises adhérentes.

Retour sur une activité en santé au travail inédite pour faire face à la crise sanitaire nationale.



## Continuité de l'activité

1 Une organisation de l'activité sans cesse adaptée tout au long de la pandémie par l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par les médecins du travail



## Des équipes protégées

2 Un personnel ASTE à protéger

Collaborateurs  
ASTE

Le service

Adhérents  
et salariés



## Écouter, rassurer, protéger

3 Le dispositif d'écoute de la psychologue du travail

4 L'intervention inédite de l'assistante sociale



## Informier, conseiller, prévenir

5 Une communication adaptée quotidiennement à la crise sanitaire

6 Des rencontres en santé travail : un format inédit

7 Une enquête Harris interactive sur l'accompagnement des entreprises pendant la crise sanitaire

8 Des campagnes d'e-mailing adaptées au contexte de la pandémie

9 Une campagne de phoning pour la reprise d'activité des entreprises

10 Une reprise progressive des AMT et de la réalisation des FE

Adhérents  
et salariés

Adhérents  
et salariés



## Accompagner, soutenir plus que jamais

11 Des ateliers prévention « spécial Covid »

12 Un soutien au long cours des adhérents et de leurs salariés : cas pratiques et témoignages sans précédent





## Continuité de l'activité

### 1 Une organisation de l'activité sans cesse adaptée tout au long de la pandémie par l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par les médecins du travail

Le 17 mars 2020, l'ensemble des centres de l'ASTE est fermé compte tenu de la situation liée à la Covid-19.

Une équipe de permanence a assuré la continuité de la mission du Service.

Cette équipe de permanence a dû s'adapter aux changements. Le Service a modifié ses modes de fonctionnement. Les attentes et les demandes des adhérents n'étaient plus les mêmes ; les procédures pour les demandes de rendez-vous et les convocations ont été modifiées. Toutes les demandes de visites s'effectuaient exclusivement via un formulaire en ligne spécifique destiné à la permanence médicale mise en place. Seule une secrétaire vérifiait que le formulaire était bien renseigné puis le transmettait aux médecins de la permanence. Ces derniers étudiaient chaque demande, appelaient le salarié et renvoyaient le formulaire sur la boîte mail du secrétariat concerné en précisant soit de fixer la date de rendez-vous, soit de reporter la convocation dès la situation revenue à la « normale ». Aussi, les médecins ont d'abord assuré leurs consultations par téléphone, puis petit à petit en visioconférence (clickdoc), voire en présentiel (2 matinées par semaine, les rendez-vous espacés tous les  $\frac{3}{4}$  d'heure) dans les centres ouverts.

Dès le 7 avril 2020, les secrétaires reprenaient leur activité en présentiel. Un médecin par centre était

également présent. Les autres médecins étaient en télétravail. Les 5 centres médicaux sont restés ouverts, mais seulement 3 centres recevaient du public (Evry, Etampes, St-Michel).

Les salariés des adhérents rattachés au centre des Ulis étaient reçus au centre de Saint-Michel et ceux du centre de Mennecy étaient reçus à Etampes ou à Evry.

Les médecins ont consacré également de leur temps à répondre aux questionnements des adhérents.

Toutes les visites planifiées avant le 16 mars ont été annulées par courriel ou par téléphone par les secrétaires. Elles ont également traité tous les courriels des adhérents portés sans réponse depuis l'arrêt brutal de l'activité des centres.

Dès le 11 mai 2020, les demandes de visites pouvaient être gérées par l'ensemble des secrétariats.

Tous les standards téléphoniques de l'ASTE redirigeaient les adhérents et leurs salariés vers notre site internet, celui-ci était mis à jour régulièrement afin de relayer les mesures de prévention diffusées par l'autorité sanitaire (voir 5).

En vue de répondre aux attentes des adhérents et de leurs salariés, deux adresses mails ont été créées pour les questions administratives et comptables ainsi que pour les demandes de rendez-vous.

Fin juin 2020, l'activité médicale reprenait son cours organisationnel habituel avec la poursuite de certaines consultations à distance.



## Des équipes protégées

### 2 Un personnel à protéger

Dès le 17 mars 2020, une équipe de permanence a été désignée pour organiser urgemment la continuité de l'activité de l'ASTE suite à l'annonce du premier confinement national. De son côté, une partie du personnel ASTE a connu le chômage partiel pour le protéger des risques liés à la pandémie.

Les effectifs ont réintégré leur activité au fur et à mesure. Tous étaient revenus en présentiel le 25 mai 2020. Suite aux mesures nationales de reconfinement de septembre 2020, le télétravail dans les services a été mis en place.



## Écouter, rassurer, protéger

### 3 Le dispositif d'écoute de la psychologue du travail

De mars à juillet 2020, dans le respect des règles sanitaires, la psychologue a assuré 2 nouvelles missions pour répondre au mieux au besoin des adhérents et des salariés.

Elle a tenu un service d'écoute individuelle par téléphone ou visio pendant et après le confinement. Nous sommes encore confrontés à une crise sanitaire sans précédent qui bouleverse profondément notre quotidien et notre pays tout entier. Cette pandémie entraîne de multiples dérégulations qui touchent à la fois les individus, les collectifs, et bouleversent profondément l'organisation du travail. La conjugaison du risque de maladie, du confinement, de l'insécurité économique peut entraîner du stress, de l'anxiété pouvant ainsi fragiliser ou altérer la santé psychique. La psychologue a pu prévenir, en appui des médecins du travail, l'altération de la santé psychique des salariés en proposant une écoute active individualisée afin de :

- faciliter l'expression des adhérents/salariés pour réguler les peurs, angoisses, détresses provoquées par la crise
- conseiller
- rendre accessibles les informations gouvernementales pour les adhérents qui auraient envie ou besoin d'avoir une écoute individualisée.

En pratique, chaque jour, la psychologue a assuré une permanence téléphonique dans le respect des horaires d'ouverture de l'ASTE pour les salariés qui souhaitaient une écoute. Les médecins pouvaient aussi la solliciter ou échanger sur les situations rencontrées. La mise en place de ce service a permis de maintenir le lien avec les adhérents et les salariés qui étaient démunis face à cette crise sanitaire inattendue qui a bouleversé profondément le travail et son organisation. Aussi, et malgré la distance, la psychologue a pu comprendre et identifier les besoins des adhérents, les conseiller et réfléchir avec eux sur des préoccupations nouvelles en tentant d'apporter, lorsque c'était possible, un éclairage.

Lors du confinement strict, les inquiétudes des adhérents étaient centrées sur les salariés et leur santé :

« comment accompagner et soutenir les salariés affectés par la crise sanitaire ? Comment aider un salarié en détresse psychologique ? Comment maintenir le lien avec les salariés qui ne sont plus présents au sein de l'entreprise ? ».

Puis, lorsque les entreprises ont pu reprendre leurs activités, les préoccupations se sont centrées sur l'organisation du travail dans le respect strict des nouvelles mesures sanitaires : « Comment organiser la reprise de l'activité dans le respect des nouvelles règles sanitaires ? Comment peut-on rassurer les salariés pour qu'ils puissent travailler sereinement ? Comment assurer une qualité de vie au travail dans un contexte de restriction ? Que faire si un salarié ne va pas bien/semble en détresse psychologique ? » Finalement, ce qui semblait être une contrainte organisationnelle (la réorganisation du travail dans le respect des nouvelles règles sanitaires) est souvent devenu un levier pour rassurer les salariés et leur permettre de reprendre le travail dans un environnement sécurisé avec le souci de préserver la qualité du travail et la qualité de vie au travail.

La psychologue du travail a également mené des actions collectives dédiées à la situation sanitaire. Les hôpitaux, les EPHAD ont particulièrement été touchés par le virus et sont encore l'objet d'une attention accrue. Les soignants ont été particulièrement éprouvés lors la première vague, et ils redoutaient par avance l'apparition de la seconde. Cette lutte contre un ennemi invisible, peu connu (au début de l'épidémie) a déstabilisé les équipes qui n'étaient pas préparées à faire face au décès en masse des patients ainsi qu'à leur brutalité, et à la surcharge de travail. Cette épidémie inédite a engendré des troubles anxieux (stress post-traumatique), des états dépressifs... La psychologue a proposé des groupes de parole dédiés à la situation post Covid : les salariés volontaires ont bénéficié d'un temps et d'un espace dédiés à leurs paroles.

## 4 L'intervention inédite de l'assistante sociale

### Comment s'adapter à une situation inédite face à une pandémie qui a paralysé le pays ?

Auparavant, au quotidien, l'assistante sociale se déplaçait pour se rendre dans nos différents centres médicaux, à la demande des médecins du travail, afin de recevoir les salariés en difficulté de santé qui nécessitaient une aide personnalisée. Elle apportait après évaluation de chaque situation lors d'entretiens individuels sur place, des conseils d'ordre social, des informations, des recommandations, des explications quant aux démarches à effectuer.

La crise sanitaire paralysant l'ensemble du territoire, il a fallu s'adapter rapidement à une situation inédite. Prenant en compte que les travailleurs confrontés à des problèmes de santé ou de handicap, susceptibles de menacer leur emploi, l'étaient d'autant plus qu'ils étaient confrontés à des conditions de vie très compliquées et à un risque majoré de désinsertion professionnelle, prenant en compte également que la pandémie entraînant isolement, inquiétudes, interrogations, rendant le monde du travail plus fragile que jamais, il était d'autant plus important de conserver des liens étroits avec les salariés suivis.

C'est ainsi que pour renforcer les équipes médicales, le service social s'est mobilisé pour soutenir, aider, accompagner les salariés en difficulté et maintenir la continuité du service, en proposant des actions d'écoute, d'information, de conseil et d'orientation, au plus près de ce que vivaient les salariés de nos adhérents et sans qu'ils n'aient à se déplacer.

Face aux impératifs sanitaires, il a donc fallu repenser l'organisation des interventions individuelles de l'assistante sociale, tout en maintenant le même niveau d'exigence de la qualité du service rendu auprès des salariés accompagnés. Étant force de proposition de nouvelles pratiques, elle a adapté sa manière de travailler en proposant des rendez-vous téléphoniques ou en visio, en augmentant significativement dans son planning le nombre de ren-

dez-vous possible, en créant une permanence téléphonique ouverte à tous et en renforçant les liens avec les salariés suivis, prenant de leurs nouvelles très régulièrement. De plus, afin d'évaluer la satisfaction des salariés accompagnés ainsi à distance et de prévoir le cas échéant des changements dans cette nouvelle pratique, l'assistante sociale a proposé aux cinquante premiers salariés, à la fin de chaque entretien téléphonique, un temps d'échange avec ceux-ci pour qu'ils puissent s'exprimer sur leur adhésion ou leur mécontentement face à ces nouvelles modalités d'intervention.

À la question « avez-vous été gêné de faire l'entretien par téléphone ? », unanimement, ils ont répondu non.

À la question « auriez-vous préféré avoir un rendez-vous en présentiel dans nos locaux ? », unanimement ils ont répondu non.

Même si certains salariés avaient des aprioris, des inquiétudes, comme ne pas être en mesure de comprendre ce qui allait être dit, ou des craintes de ne pas se faire comprendre, ils ont tous convenus qu'ils étaient satisfaits de ne pas avoir à se déplacer et ainsi limiter les risques de contamination, et rassurés de la qualité des outils utilisés pour la communication. Ils ont tous reconnu aussi que ces rendez-vous téléphoniques leur permettaient d'éviter de la fatigue, une perte de temps, de déranger quelqu'un pour se faire accompagner ou des dépenses financières liées aux déplacements. Pour certains qui avaient un entourage au domicile, cela leur a permis de se faire aider pendant les rendez-vous ou de pouvoir chercher, dans leur habitation, leurs documents nécessaires aux entretiens. Enfin, le nouvel aménagement du planning a permis de réduire considérablement le délai d'attente des rendez-vous.



## Informer, conseiller, prévenir

### 5 Une communication adaptée quotidiennement à la crise sanitaire

Dès le mois de mars 2020 et le premier confinement, l'ASTE a adapté sa communication à destination des employeurs et de leurs salariés pour leur apporter les informations en matière de santé au travail quasiment au quotidien. Notre site internet et notamment sa page d'accueil ont été très rapidement repensés pour évoluer avec les protocoles nationaux et les recommandations sanitaires.

Un formulaire de contact unique en ligne a été mis en place pour les prises de rendez-vous destinés aux travailleurs des activités essentielles à la continuité de la nation. Ces demandes ont été traitées au jour le jour par la cellule Covid-19. Une adresse de courriel dédiée a également été créée pour répondre aux questions des adhérents sur la crise sanitaire.

Chaque jour, les recommandations spécifiques ont été mises en ligne sur notre site internet, répertoriées par secteur d'activité. Des mailings ont été régulièrement envoyés pour informer employeurs et salariés sur les possibilités de se former à distance sur la prévention des risques professionnels et la gestion de la crise sanitaire via nos modules d'e-learning et nos ateliers prévention en visioconférence.

**Le site internet de l'ASTE a connu une hausse de 30 % de sa fréquentation par rapport à 2019 qui peut s'expliquer par les confinements successifs, l'augmentation du télétravail pour une grande partie des salariés, ainsi que la recherche d'informations régulières concernant la lutte contre l'épidémie de la Covid 19.**

### 6 Les rencontres en santé travail : un format inédit

Les rencontres santé travail, initiées par Présanse, le représentant des Services de Santé au Travail Interentreprises, en 2019 et initialement prévues en avril pour l'édition 2020, n'ont pu être maintenues comme prévu dans leur format « portes ouvertes » afin de respecter les mesures de distanciation. Reportées en septembre 2020, elles avaient pour thème le maintien en emploi. L'ASTE a choisi de maintenir sa participation en proposant à ses adhérents un webinaire en direct, animé par notre assistante sociale et un médecin du travail. À défaut du forum des risques professionnels que l'ASTE souhaitait reconduire comme en 2019, ce format, malgré la distance, a permis de maintenir des échanges avec nos professionnels.



## 7 Une enquête Harris interactive sur l'accompagnement des entreprises pendant la crise sanitaire

En cette période critique de crise sanitaire, l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés par les professionnels de la santé au travail est décisif. Présanse, représentant national des Services de Santé au Travail Interentreprises, a souhaité prendre la mesure de la perception des entreprises adhérentes quant au rôle joué par leur SSTI lors de la crise de la Covid-19, dans un souci d'évaluation et d'amélioration continue.

15 802 entreprises ont répondu à une enquête Harris Interactive du 10 au 31 juillet 2020, réalisée via un recueil autoadministré en ligne. Plus des 2/3

des répondants déclarent avoir eu un contact avec leur Service de Santé au Travail depuis le début de la crise sanitaire.

138 entreprises adhérentes à l'ASTE ont répondu à cette étude :

- 76% d'entre elles ont déclaré avoir eu un contact avec leur Service de Santé au Travail depuis le début de la crise sanitaire.
- De manière générale, 70 % déclarent être satisfaites de l'accompagnement proposé par l'ASTE pendant l'épidémie de la Covid-19 et la sortie de l'urgence sanitaire.

## 8 Des campagnes d'e-mailing adaptées au contexte de la pandémie

Tout au long de la pandémie, plusieurs campagnes d'e-mailing ont permis d'informer régulièrement les adhérents sur l'évolution des recommandations sanitaires relatives à la pandémie de Covid-19.

Une grande enquête en ligne sur plusieurs semaines a également été mise en place en amont de la déclaration d'effectifs 2021 pour évaluer l'évolution du nombre de salariés de nos adhérents dans le contexte d'épidémie de la Covid-19. Une mesure exceptionnelle de l'allongement du délai de la déclaration des effectifs a été menée pour les entreprises du secteur de la restauration.

## 9 Une campagne de phoning pour la reprise d'activité des entreprises

Cet accompagnement téléphonique mené fin mai début juin 2020 auprès de tous nos adhérents a monopolisé nos équipes d'infirmières, de préventeurs, d'Assistants en Santé au Travail. Il s'agissait de conseiller les employeurs et de leur transmettre les fiches sanitaires de prévention selon leur secteur d'activité et leur PRA (Plan de retour d'activité).

## 10 Dès le 25 mai 2020, une reprise progressive des AMT et de la réalisation des FE

Nos Assistants en Santé au Travail ont repris cette activité en priorisant la réalisation de la FE des nouveaux adhérents et en réalisant celles formulées à la demande du médecin du travail.

Le préventeur, l'infirmière ou l'AST a pris contact avec l'adhérent pour lui proposer un rendez-vous téléphonique pour mener à bien son action dans l'entreprise. Au terme du rendez-vous téléphonique, le préventeur ou l'infirmière a rendu compte au médecin du travail. Ce dernier devait valider l'action réalisée par téléphone ou en mode vidéo, voire de-

vait confirmer la nécessité de se rendre dans l'entreprise. Si le préventeur, l'infirmière ou l'Assistant en Santé au Travail se rendait en entreprise, il a transmis à l'adhérent par courriel toutes les recommandations de sécurité pour sa venue. Lors de sa visite en présentiel, le préventeur ou l'infirmière s'assurait que toutes les conditions de sécurité étaient remplies et a limité autant que possible son séjour dans l'entreprise.

Ces actions à distance ont fait l'objet d'un rendu compte hebdomadaire demandé par la Direccte.



## Accompagner, soutenir plus que jamais

### 11 Des ateliers prévention « spécial Covid »

404 personnes ont assisté à des ateliers prévention « spécial Covid ».

Ateliers Prévention spécial Covid	Nb d'inscrits	% de présents
Mise à jour du document unique spécial Covid	432	69,5 %
Comment aménager un poste en télétravail ?	80	68,7 %
Ventilation spécial Covid	49	59,1 %
Comment prévenir les risques psychosociaux en période de crise sanitaire ?	22	90,1 %

#### L'atelier « mise à jour du Document Unique spécial Covid »

Le Code du travail prévoit que le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit être mis à jour lors "d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail" ou "lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie". La pandémie de la Covid-19 remplit simultanément ces deux conditions. En conséquence, le ministère du Travail a fait savoir que les employeurs avaient l'obligation de procéder à la mise à jour de leur document unique sans attendre la date anniversaire de leur réalisation. L'ASTE a rapidement proposé des ateliers d'une heure en visioconférence, animés par un préventeur spécialisé.

**41 ateliers, 300 participants**

#### L'atelier « comment aménager un poste en télétravail ? »

Face à la pandémie, de très nombreuses entreprises ont recours au télétravail pour maintenir leur activité. Dans ces conditions exceptionnelles, la mise en place du télétravail peut être source de risques pour la santé et la sécurité des salariés. Certains points nécessitent une vigilance particulière. Le télétravail a été déployé par de nombreuses entreprises et auprès de salariés qui n'en avaient jamais bénéficié auparavant. En moyenne, un Français reste assis, avec le dos rond, environ 8 h par jour devant son écran. Près de 15% ressentent des douleurs au niveau du dos, des épaules ou des avant-bras. Cet atelier d'une heure en visioconférence a été animé par notre ergonome pour proposer des recommandations pour la mise en pratique du télétravail, d'être sensibilisé à la bonne posture et au bon aménagement, et d'obtenir des recommandations afin de limiter la fatigue visuelle.

**10 ateliers, 55 participants**

#### L'atelier « ventilation, aération spécial Covid »

Références, dispositifs et recommandations en période d'épidémie de la Covid-19, visioconférences animées par notre hygiéniste du travail et de l'environnement.

**5 ateliers, 29 participants**

De plus, l'hygiéniste du travail et de l'environnement a animé un webinaire organisé par la fédération régionale des Services de Santé au Travail d'Ile-de-France. Sur 234 entreprises d'Ile-de-France inscrites, 160 sociétés ont assisté au webinaire. La vidéo mise en ligne a ensuite été visionnée 39 fois et le diaporama téléchargé 110 fois.

L'objectif de cette présentation était de rappeler les références habituelles en ventilation-climatisation, d'informer sur les risques de contamination liés à la ventilation et de conseiller les entreprises sur les mesures spécifiques de ventilation à mettre en place pendant la pandémie.

#### L'atelier « Comment prévenir les risques psychosociaux en période de crise sanitaire ? »

Le risque de maladie, le confinement, puis le déconfinement, l'insécurité économique peuvent entraîner du stress, de l'anxiété pouvant ainsi fragiliser ou altérer la santé psychique des salariés. Dans cette période si particulière, il est plus que jamais important d'être attentif aux risques psychosociaux. Cet atelier animé par notre psychologue du travail a permis de donner des repères aux employeurs pour comprendre comment la crise actuelle peut affecter ou fragiliser les salariés, et être en mesure d'identifier les risques psychosociaux pour mieux les prévenir.

**2 ateliers, 20 participants**

## 12 Un soutien au long cours auprès des adhérents et leurs salariés : cas pratiques et témoignages sans précédent

### Présentation d'une situation dans le cadre du dispositif d'écoute mené par la psychologue du travail.

Madame B est âgée de 53 ans et travaille dans le domaine du service à la personne. Son activité est maintenue pendant le confinement, car déclarée essentielle pour la nation. Lors de l'apparition du virus, elle a littéralement décompensé. Cependant, elle fait le choix de poursuivre son activité malgré sa détresse. En effet, elle présente une anxiété majeure depuis la mise en place du confinement. Son médecin traitant l'aurait d'ailleurs mise en arrêt maladie pour ce motif pendant 1 mois. Pour elle, son environnement est hostile, elle se sent en danger permanent lorsqu'elle doit sortir de chez elle, car à ses yeux, tout le monde est infecté et personne n'est suffisamment respectueux des gestes barrières pour préserver sa santé (pas même son médecin traitant).

Pour se protéger, Madame B met en place scrupuleusement l'ensemble des gestes barrières recommandés et plus encore. Elle ne sort quasiment plus de son domicile sauf pour travailler et faire ses courses une fois par semaine. Lorsqu'elle rentre chez elle, elle laisse ses vêtements à la cave ainsi que ses courses pendant plusieurs jours pour permettre au virus de disparaître. Elle nettoie vigoureusement les poignées de portes et se tient à distance de son compagnon qu'elle n'embrasse même plus. Elle refuse de voir sa famille et souffre de cette situation. Au travail, elle limite les dialogues avec ses collègues au strict minimum, si une personne s'approche trop près d'elle, elle lui tourne le dos et lui demande de s'écarter. Ses relations avec ses collègues se sont appauvries, elle a l'impression d'être incomprise et mise de côté par son équipe. Elle est néanmoins

consciente que son comportement peut paraître inadapté, mais elle se sent contrainte de mettre en place une distanciation physique marquée pour se sécuriser. Le maintien de son activité professionnelle est une source de stress important, car ses rencontres avec les usagers deviennent des situations à risque de mort pour elle. Madame B s'en veut, pleure et craint vraiment d'avoir contracté la maladie. Elle ne cesse de ressasser les différentes occasions propices à sa contamination et s'en veut de ne pas avoir su se mettre en sécurité. Cette pensée (la contamination) est devenue obsessionnelle, elle ne la quitte pas tout au long des journées et des nuits qui sont fortement perturbées. Elle n'a plus d'appétit, et pense véritablement qu'elle pourrait mourir.

Lors de ses différents échanges téléphoniques, la psychologue a apporté une écoute, du soutien à cette salariée qui ne pouvait pas exprimer ses craintes de mort auprès de sa famille ou de ses collègues. Les espaces de parole dédiés ont permis de contenir les angoisses de la salariée et de la maintenir à son poste de travail (conformément à sa volonté). Avec son médecin du travail, la psychologue a tenté de la rassurer autant que possible en lui apportant les éclairages nécessaires sur le virus, ses modes de contamination... La psychologue a aussi pris le soin de l'adresser pour une prise en charge thérapeutique.



### L'accompagnement d'une salariée par la CCPME, pendant la crise sanitaire

Une salariée de 26 ans, travaillant depuis 3 ans dans une structure médico-sociale pour adultes handicapés, s'est retrouvée en arrêt de travail, à la suite d'un burn-out survenu en fin du premier confinement. Reçue en visite de préreprise par le médecin du travail, celui-ci propose à la salariée d'être accompagnée par l'équipe de la CCPME. Madame K. veut bien essayer. Les rendez-vous suivants, avec l'assistante sociale, le médecin écoutant et la psychologue du travail se déroulent à distance selon les nouvelles dispositions liées à la crise sanitaire de la COVID-19. L'équipe CCPME se mobilise pour écouter et soutenir la salariée, l'encourage pour lui permettre de prendre du recul par rapport à ce qu'elle a vécu et dialogue avec elle, à maintes reprises, afin qu'elle retrouve une dynamique pour avancer vers un projet professionnel, quel qu'il soit. Après maintes réflexions, explorant des pistes de travail très variées, finalement en fin d'année, elle prend la décision de démissionner pour un autre emploi qu'elle démarre très peu de semaines après.

Elle nous écrit fin décembre 2020 : « Bonjour à vous trois. Tout d'abord, je voulais vous remercier pour votre présence durant ma période d'arrêt. Même si ce n'était que par téléphone, votre écoute et vos conseils m'ont énormément apporté et aidé à avancer dans mon projet. Aujourd'hui, j'ai le plaisir de vous annoncer que j'ai trouvé un nouveau travail. Je ne débuterai qu'en février, mais j'ai déjà ma promesse d'embauche. Me voilà prête pour cette nouvelle aventure et je sais que vous y êtes pour beaucoup. Très bonne journée à vous. Passez également de bonnes fêtes! Cordialement ».



### Crise sanitaire de la pandémie de la Covid 19 : l'ASTE soutient plus que jamais ses adhérents

Retour d'expérience d'un de nos médecins du travail dans son accompagnement au long cours auprès d'un adhérent dont le maintien de l'activité nationale était indispensable. Ce dernier devait adapter son organisation de travail pendant le premier confinement puis lors du déconfinement de mai 2020.

L'adhérent a pu compter sur le soutien de son médecin du travail.

Dès les premières semaines du premier confinement national, le médecin du travail, garant de la prévention des risques professionnels, s'est investi de suite pour aider les premiers salariés de l'entreprise à faire face aux prémices de la pandémie de la COVID 19. Il a assuré des téléconsultations puis rapidement des visioconsultations.

Concernant les salariés qui se sentaient en isolement (que ce soit lors de l'activité administrative en télétravail ou en chômage partiel lorsque le télétravail n'était pas possible à mettre en place), le médecin du travail a demandé la collaboration de la psychologue du travail. Les salariés avaient ainsi la possibilité de la contacter.

Le 5 mai 2020, le médecin du travail intégrait également un groupe pluridisciplinaire de travail composé d'une partie du personnel de la société adhérente de notre Service. Parmi eux, on trouvait le directeur, les supports RH, les managers de proximité, l'assistante sociale et les représentants du personnel de cet établissement. L'objectif était d'approfondir l'évaluation des RPS, d'adapter les mesures de prévention depuis la reprise de l'activité (premier déconfinement) et de gérer la situation au fil de l'eau. Plus précisément, il s'agissait de définir les adaptations des actions de prévention existantes rendues nécessaires par les conséquences des décisions annoncées pour le 11 mai (réouvertures des entreprises et reprise de l'activité). Il s'agissait également d'approfondir la prévention des risques psychosociaux liés au contexte de la pandémie de la Covid-19. Ce groupe de travail pluridisciplinaire s'est attaché à tirer les enseignements (points forts à consolider et points de vigilance à surveiller) de la première période de confinement (mi-mars à mi-mai 2020). Puis, un plan d'action a été déterminé pour la période de mai à juin 2020 et après.



#### Ce plan reposait notamment sur :

- une adaptation dans l'organisation du travail par exemple avec le maintien de deux prises de services pour avoir maximum 50% des effectifs en simultané
- la préparation des personnes à venir sur le site de travail sur un nombre de jours augmenté en veillant à l'appropriation des processus sur les activités essentielles
- une visite médicale physique ou par téléphone pour les absences de plus de 7 jours des salariés devait être la règle
- la préparation de l'environnement de travail par l'adaptation si besoin de l'organisation des espaces de travail (marquages au sol, chantier), par l'organisation de l'approvisionnement en moyens de protection (spray nettoyant, papier à jeter, gel hydroalcoolique, nettoyages) ou autres matériels (ex. masques) dimensionnés à la nouvelle organisation
- un tour terrain était prévu pour vérifier toutes les mesures de prévention mises en place avec la réouverture de l'activité
- un accompagnement dans la durée sur la période de crise en consolidant les collectifs de travail : en organisant des moments de partage entre managers opérationnels, par la création de questionnaires ou de focus pour les groupes d'agents pour adapter au fur et à mesure les mesures prises, en organisant un maintien du contact pour toutes les personnes éloignées, en définissant les activités prioritaires des trois prochains mois pour redonner un sens au travail de chacun.



### **Au cœur de cette prévention de crise, il s'agissait d'adapter la prévention des RPS dans le contexte de la pandémie de la COVID 19**

Concrètement, en quoi consistait cet accompagnement ?

Il fallait traiter les causes des situations collectives dans lesquelles les salariés en activité ressentaient du stress, des tensions et des difficultés à bien faire leur travail dans cette période de crise sanitaire.

Ces causes pouvaient relever de :

- L'insécurité de l'activité, des changements pas assez anticipés
- D'un manque de sens, de reconnaissance du travail
- De l'environnement de travail (équipement de travail, ambiance thermique, sonore...)
- Des relations de travail (avec les collègues, les managers, les clients)
- De l'organisation du travail (clarté des rôles / objectifs, adéquation objectifs / ressources, équilibre vie personnelle/vie professionnelle)
- Du manque de marge de manœuvre et de possibilité de développement dans le travail

### **Consultation du CHSCT au cours duquel le médecin du travail était convié pour préconiser ses conseils**

Le 7 mai 2020, le CHSCT met en exergue les actions de la médecine de la santé au travail en matière de prévention de la COVID 19.

Il convient que l'ASTE tienne une permanence téléphonique qui a permis de :

- répondre aux questions des collaborateurs, managers et représentants du personnel,

- relayer auprès des établissements les consignes de prévention,
- participer aux CHSCT, lieu privilégié pour conseiller les représentants du personnel.

La surveillance en santé au travail s'est adaptée. Les visites médicales non urgentes ont été reportées. Les demandes de visites pouvant trouver une réponse sous forme de téléconsultations pendant toute la durée de la pandémie ont été assurées.

### **Mise à jour du DUER de l'entreprise**

Il a été complété pour prévoir les adaptations et les nouvelles mesures y compris celles visant à prévenir les RPS.

### **Mise en œuvre et suivi du plan d'action pendant la pandémie**

Le médecin du travail poursuit sa surveillance. Il reste vigilant dans ce contexte particulier.

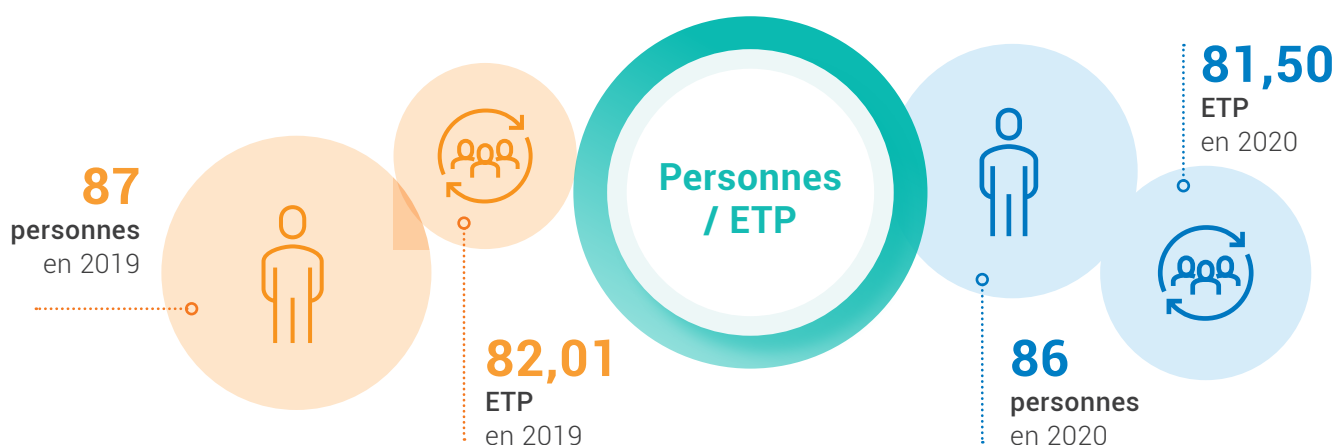
C'est un accompagnement de longue haleine. L'employeur sait que son Service de Santé au Travail est omniprésent pour l'aider dans sa prévention des risques professionnels et la sécurité au travail.

# Les équipes

Au 31 décembre 2020, l'ASTE comptait **86 collaborateurs** pour **81,50 ETP** dont l'âge moyen était de 46 ans. Une tendance à l'arrivée de personnes plus jeunes se profile d'année en année notamment avec nos médecins dont l'âge moyen est de 52 ans.



**86**  
collaborateurs



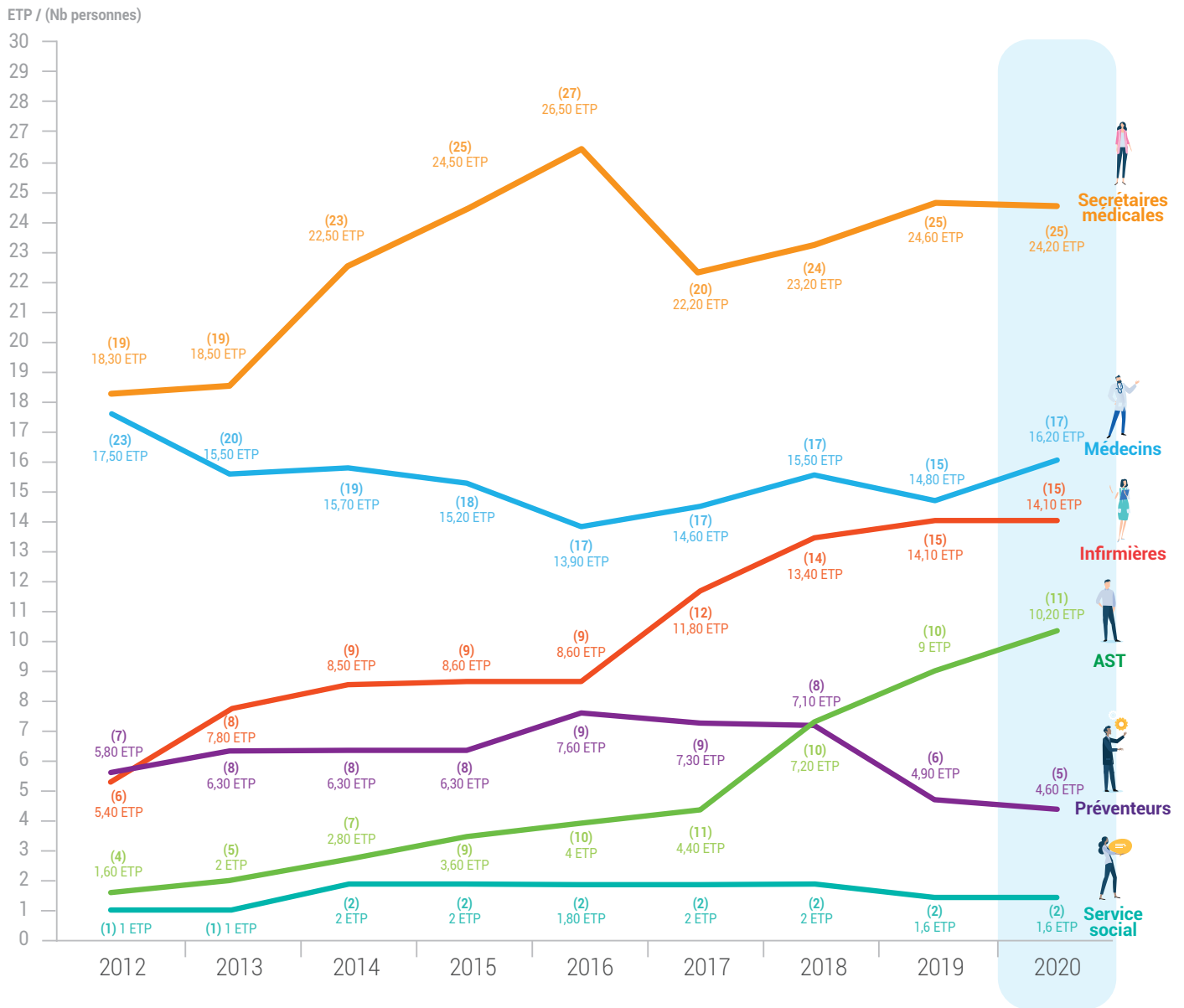
## Personnel par métiers

	ETP			
	31/12/2020	31/12/19	31/12/2020	31/12/2019
<b>Fonctions support</b>	11	13	10,6	12,01
<b>Assistante sociale</b>	1	1	1	1
<b>Assistante du service social</b>	1	1	0,6	0,6
<b>Assistants santé travail</b>	11	10	10,2	9
<b>Intervenants prévention en santé au travail</b>	5	6	4,6	4,9
<b>Secrétaires médicales</b>	25	25	24,2	24,6
<b>Infirmières de santé au travail</b>	15	15	14,1	14,1
<b>Médecins du travail</b>	17 dont 2 collaborateurs et 5 PAE	15 dont 1 collaborateur médecin + 4 PAE	16,2	14,80
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>81,5</b>	<b>82,01</b>

En 2020, deux nouveaux médecins et un assistant en santé travail sont venus renforcer l'équipe pluridisciplinaire qui reste stable en nombre.

## Evolution de l'équipe pluridisciplinaire

Données au 31/12/2020

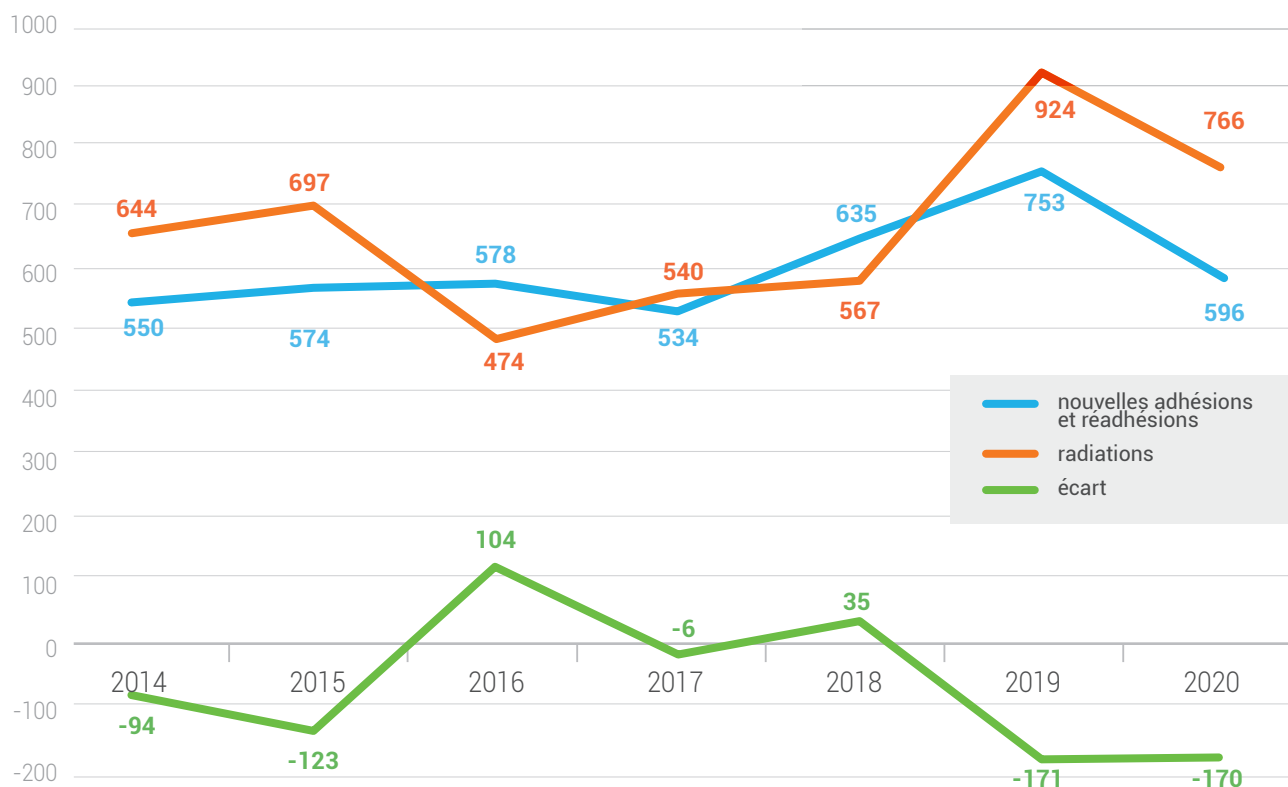


### Focus

- Recrutements CDI :
  - 1 médecin + 1 collaborateur médecin
  - 1 infirmière en Santé Travail
  - 3 secrétaires médicales
  - 1 responsable comptable et financier (fonction support)
- Externalisation de la PAIE
- Télétravail
- Travail sur tablette pour les AST

# Les adhérents

Au 31 décembre 2020, l'ASTE comptait **7 070 adhérents actifs**. Au cours de l'année, on comptait **596 nouvelles adhésions** et **766 radiations**. Notre niveau d'adhésion (nombre d'entreprises adhérentes) a été impacté par la crise de la pandémie de la Covid 19. Les mouvements entre les adhésions et les radiations ont été maîtrisés.

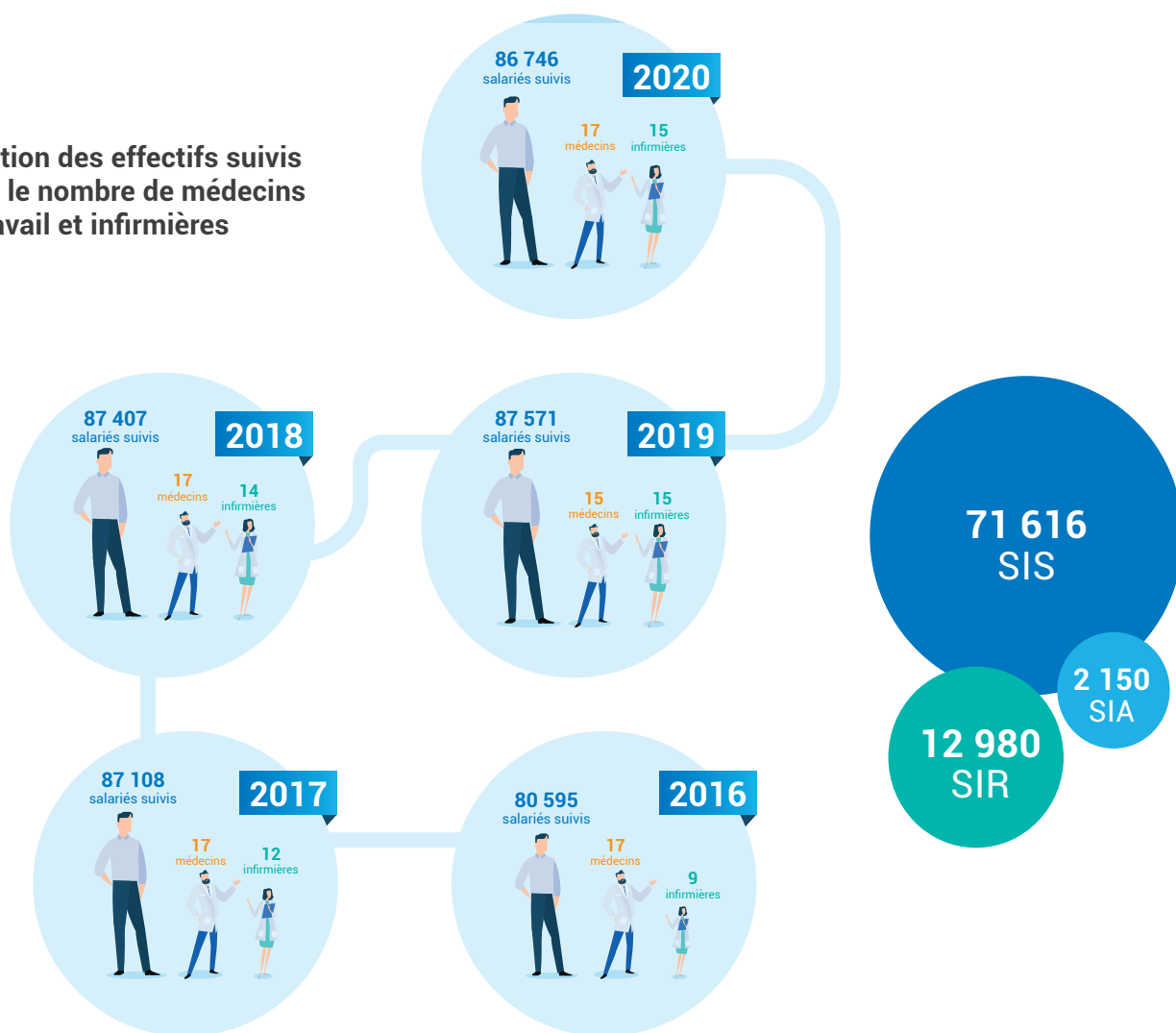


## Focus

En 2020, nos équipes administratives ont poursuivi les vérifications de notre base en supprimant environ 200 adhérents à effectif « zéro » et ceux qui n'ont pas fait l'objet d'une facturation

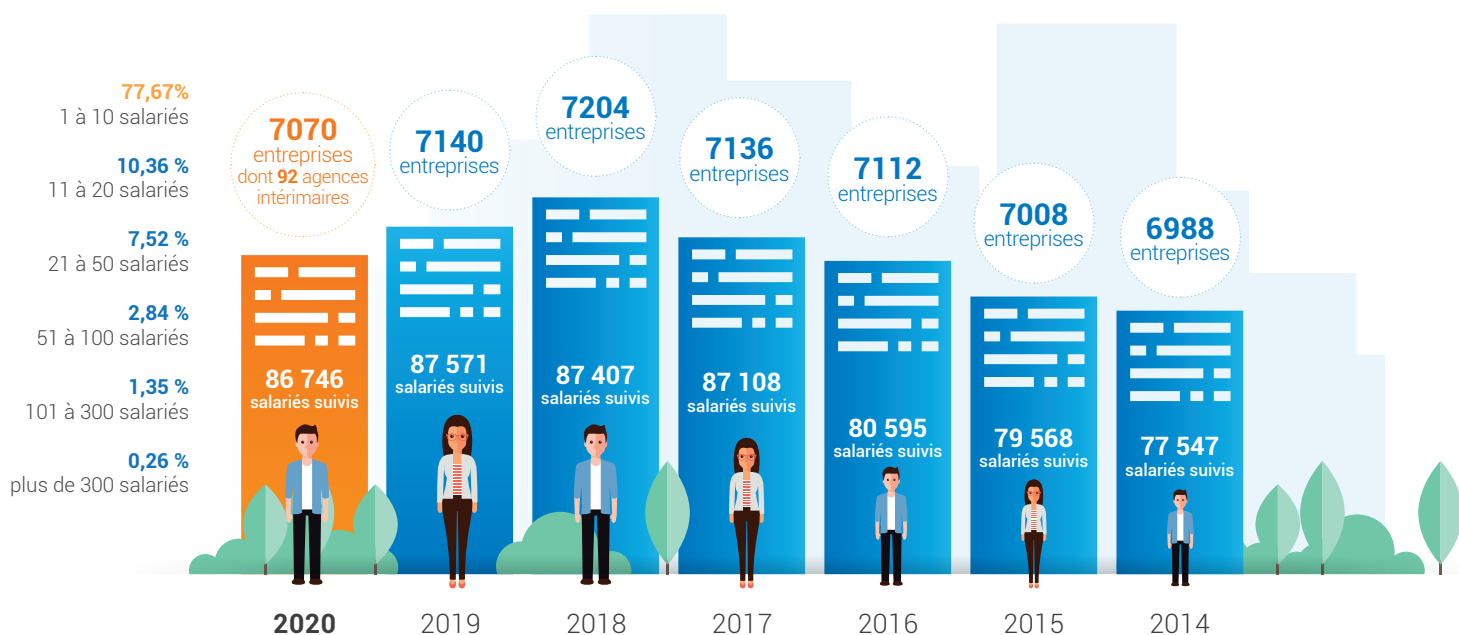


### Évolution des effectifs suivis selon le nombre de médecins du travail et infirmières





### Les TPE, le cœur de nos entreprises adhérentes C'est une tendance durable au fil des ans.



Les secteurs d'activité les plus représentatifs de ces TPE en 2020 sont :



Restauration



Commerce et Entretien  
et réparation de véhicules  
automobiles légers



Ingénierie,  
études techniques



Transports routiers  
de fret



Coiffure



Activité  
clubs de sport



Activité  
immobilière



Commerce de détail de  
produits pharmaceutiques  
en magasin spécialisé



Boulangerie et  
boulangerie-pâtisserie



Commerce de gros de  
fournitures et équipements  
industriels divers



Conseil pour les affaires  
et autres conseils  
de gestion



Autres organisations  
fonctionnant par  
adhésion volontaire



Pratique dentaire



Commerce de détail  
d'habillement en magasin  
spécialisé



Administration  
publique

# Nos centres de santé au travail

L'ASTE a choisi de s'implanter au cœur de la vie économique du département de l'Essonne avec 5 centres médicaux, 4 centres annexes et un siège administratif. Chaque site est installé dans une zone stratégique commerciale ou d'activité.



**ASTE  
LES ULIS**



**ASTE  
BREUILLET**

Centre annexe au centre d'Etampes



**ASTE  
DOURDAN**

Centre annexe au centre d'Etampes



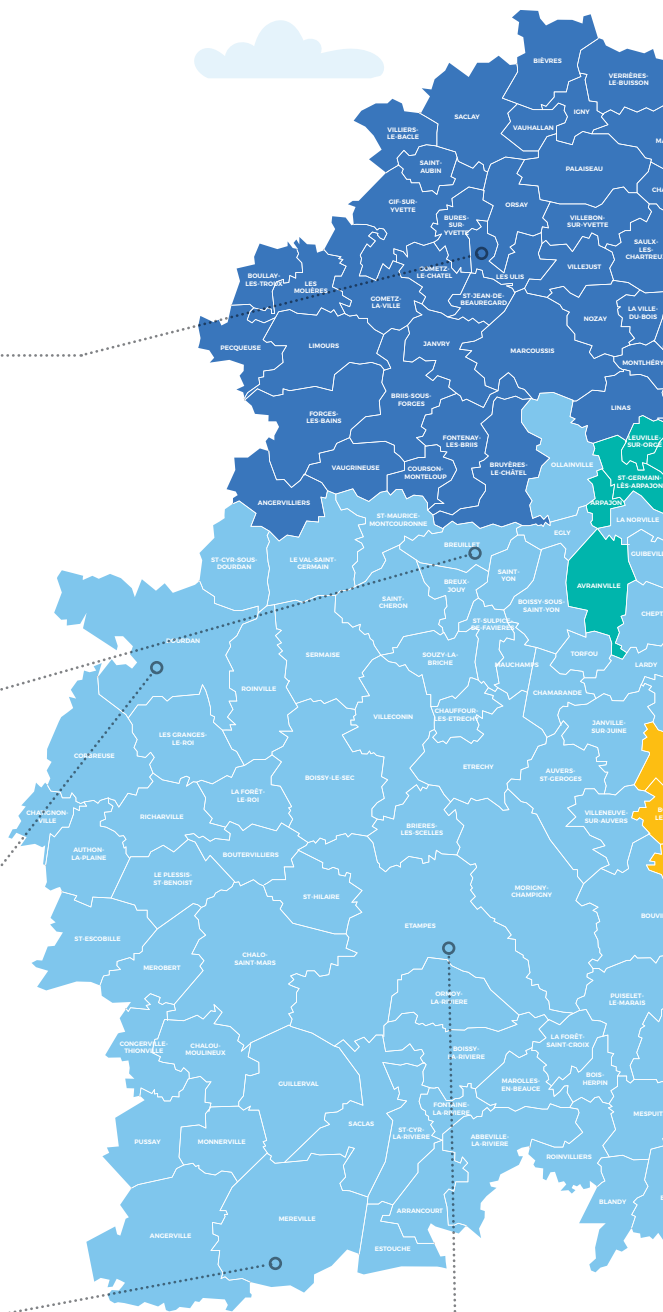
**ASTE  
MÉRÉVILLE**

Centre annexe au centre d'Etampes

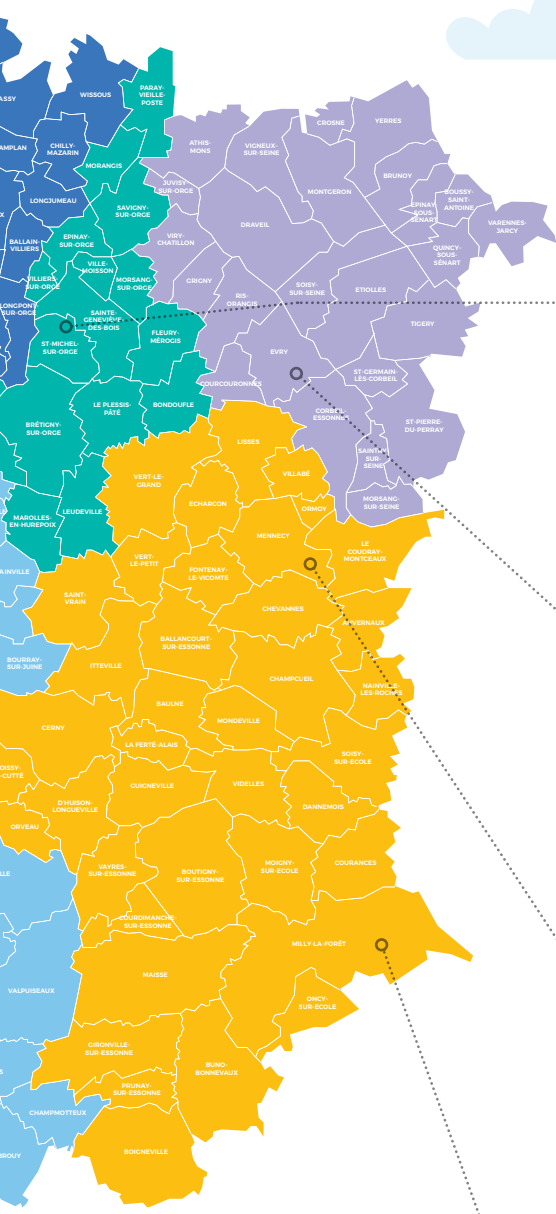


**ASTE  
ÉTAMPES**

ZAC du Bois Bourdon



Les centres annexes facilitent l'accès des salariés aux visites médicales. Ils limitent ainsi la distance à parcourir entre leur lieu de travail et l'ASTE.



**SIÈGE ADMINISTRATIF**

ZAC de Montvrain à Mennecy



**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



# Un service engagé sur le plan national et régional

L'ASTE est partenaire d'organismes en lien avec ses missions et son activité de santé au travail.

## Partenaires



cap  
emploi



### Le Cap Emploi 91

L'Agefiph a développé des Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés porté par Cap Emploi dans chaque département, dont la mission consiste à accompagner l'entreprise et le salarié ou le travailleur indépendant, confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi. Ces services, composés de professionnels spécialisés, interviennent en complémentarité des acteurs de l'entreprise, des services de santé au travail, des services de l'assurance maladie, de la MSA et de tout organisme spécifique de la sécurité sociale.

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

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

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

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

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

Maison  
départementale  
des personnes  
handicapées



## La MDPH

La Maison Départementale des Personnes Handicapées de l'Essonne (MDPHE) est le lieu unique pour informer, orienter et accompagner les personnes handicapées et leurs proches. Elle associe différents acteurs : Conseil départemental, les services de l'État, les organismes de protection sociale (CAF, Caisse d'Allocations Maladie, des associations représentatives des personnes en situation de handicap). Elle est animée par le Conseil départemental. Elle s'adresse à l'ensemble des personnes en situation de handicap quels que soient leur âge et leur situation.

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

**Une procédure accélérée pour les demandes de RQTH est régulièrement utilisée par les médecins du travail.**

## L'Assurance Maladie

### → Cellule PDP de la CRAMIF

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

### → Forum Santé Emploi

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

En janvier 2020, un seul Forum Santé Emploi s'est tenu au lieu de 3 annuellement à cause de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

## Adhésions



### Présanse

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



### L'ASTIF

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

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

The logo for TOXILIST is displayed within a white circular graphic. The word "TOXILIST" is written in a bold, sans-serif font. The letter "I" is replaced by a small purple square icon containing a white stylized figure of a person. To the right of the "I", the number "6.0" is written in a small font, and the word "LIMON" is written in a smaller font below the "I".

## **TOXILIST**

### **une base d'informations toxicologiques collaborative et partagée en santé travail**

L'ASTE a choisi de rejoindre 38 SIST de France utilisant TOXILIST.

L'action CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique) est au cœur du Projet de service de l'ASTE. Les équipes de l'ASTE vont utiliser Toxilist pour repérer les substances CMR dans les produits utilisés par les entreprises (voir chapitre « Projet de Service »).

Cet outil métier de communication mutualise des données toxicologiques et des FDS en vue d'accompagner les entreprises à prévenir le risque chimique. Il permet aux équipes de santé travail de travailler en réseau. C'est également un gain de temps pour que les professionnels de santé partagent leurs connaissances et expériences du terrain.

# La communication à destination des adhérents et de leurs salariés

## De nouveaux supports de prévention

Deux nouveaux dépliants de prévention ont été réalisés en 2020, sur le thème du maintien en emploi. Deux versions différentes, destinées aux employeurs et aux salariés, rappellent les différents dispositifs existants au sein de l'ASTE en matière de prévention de la désinsertion professionnelle ainsi que l'importance de la visite de pré-reprise.

Ces supports d'information générale ont été réalisés en collaboration avec le service social, suite aux besoins exprimés par les adhérents au cours des ateliers de prévention animés par notre assistante sociale. Ils sont à la disposition des médecins, infirmières, préventeurs et AST pour une distribution, selon les besoins de l'employeur ou de ses salariés, lors des visites médicales ou des actions en milieu de travail. Ces documents sont également téléchargeables dans notre espace adhérent sécurisé.



## Refonte de la plaquette de présentation de l'ASTE

Les missions des Services de Santé au Travail évoluent et l'ASTE adapte son offre de services. Aussi la plaquette de présentation de l'association, remise aux nouveaux adhérents par nos Assistants en Santé au Travail, a été repensée. Plus concise et plus précise, elle permet aux employeurs de retrouver rapidement les informations pertinentes dont ils ont besoin.



## Des enquêtes de satisfaction pour une meilleure qualité de service

### Enquête de satisfaction concernant l'accueil dans nos centres.

Dans un souci d'amélioration de la qualité de l'accueil dans nos centres médicaux, l'ASTE a commencé en 2020 à interroger sur leur expérience les salariés ayant bénéficié d'une visite. Fortement perturbée par la crise sanitaire qui a bouleversé l'organisation des rendez-vous, cette enquête en ligne a repris fin 2020 auprès de tous les salariés qui nous confient leur adresse courriel. Les résultats seront traités mensuellement pour adapter les conditions d'accueil au fur et à mesure.

Enquête Harris interactive sur l'accompagnement des entreprises pendant la crise sanitaire (voir page 12).



### Campagnes d'e-mailings en 2020

Tout au long de l'année, plusieurs campagnes d'e-mailing ont permis d'informer régulièrement les adhérents sur :

- Les inscriptions aux ateliers prévention « classiques »
- L'organisation d'ateliers « spécial covid » en visioconférence
- La déclaration annuelle de leurs effectifs
- L'assemblée générale de l'ASTE
- L'organisation de webinaires en direct
- La possibilité de se former via notre service gratuit d'e-learning



## Fréquentation web 2020



Le site internet de l'ASTE a connu une hausse de 30 % de sa fréquentation par rapport à 2019, qui peut s'expliquer par les confinements successifs, l'augmentation du télétravail pour une grande partie des salariés, ainsi que la recherche d'informations régulières concernant la lutte contre l'épidémie de la Covid-19.



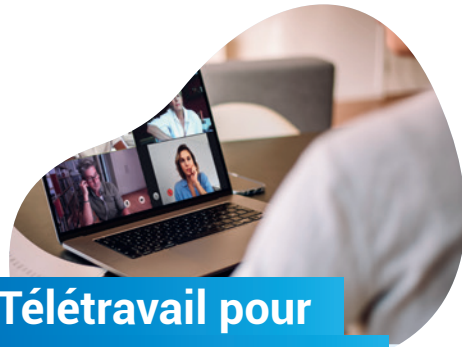
# Les systèmes d'information



## Toujours l'engagement RGPD

En 2020, l'ASTE a poursuivi sa démarche dans le maintien en conformité du RGPD, entamé en 2018, à travers nos actions, internes et externes :

- Une charte informatique,
- Une version RGPD de notre logiciel métier,
- Une information sur le portail adhérent,
- L'annexe du règlement intérieur des adhérents,
- Une note de service sur les changements de mot de passe adressée à l'ensemble du personnel.
- Un audit réalisé en octobre 2020 par le prestataire PRO ARCHIVES SYSTEMES. Ce dernier portait sur le suivi de la conformité de l'ASTE.



## Télétravail pour les collaborateurs

L'ASTE s'est donnée les moyens de déployer le télétravail pour l'ensemble des collaborateurs pour répondre aux mesures nationales incitant à privilégier le télétravail pendant la crise sanitaire. Le Service a fait l'acquisition des équipements adéquats.

La référente informatique apporte son expertise technique pour accompagner le personnel dans le maintien du service informatique et technologique dont il a besoin.



## Clickdoc : un logiciel pour la visioconsultation médicale

Dès juin 2020, des licences de ce logiciel ont été acquises pour les médecins et infirmières volontaires souhaitant réaliser leurs rendez-vous médicaux plus simplement dans le cadre de la crise sanitaire.



## La Fibre haut débit pour tous les centres

Afin d'optimiser les activités de chacun des collaborateurs de l'ASTE, la direction a choisi en 2020 d'équiper tous ses centres d'un niveau puissant de la Fibre (100 méga de débit) pour un accès rapide notamment à internet. C'est le centre des Ulis qui a bénéficié de cette installation performante en 2020. L'idée est d'étendre cette démarche en 2021 sur l'ensemble de nos centres.





# 4 missions

au service d'une stratégie  
globale de prévention

- 36 Nos missions
- 37 Les actions en entreprise :
  - le repérage des risques professionnels
- 39 Le suivi de l'état de santé des salariés
- 49 Conseils et prévention

# Nos missions

Les équipes pluridisciplinaires de l'ASTE s'attachent à faire de la prévention un atout pour les entreprises adhérentes avec une devise :  
« Ensemble pour la santé et la sécurité de votre entreprise ».



# Les actions en entreprise

## Le repérage des risques professionnels

Pour commencer, nous réalisons la Fiche d'Entreprise de tous nos adhérents. Pour les entreprises nouvellement adhérentes de moins de 20 salariés, nos Assistants en Santé au Travail se rendent sur les milieux de travail pour réaliser cette fiche réglementaire incontournable et obligatoire pour tous les employeurs. Elle permet de réaliser une première étude de terrain afin de mettre en place une démarche de prévention. Cette fiche recense et évalue les risques professionnels propres à l'entreprise et les salariés qui y sont exposés. Elle contient des informations essentielles sur les conditions de travail et les surveillances médicales nécessaires. Un exemplaire est conservé par notre service, un autre est remis à l'employeur. En cas de contrôle, ce dernier doit la tenir à la disposition de l'Inspection du travail et de la DIRECCTE. Les autres professionnels de notre équipe pluridisciplinaire (médecin, infirmier(e)) réalisent également cette FE notamment pour les structures plus grandes.

### Evolution des FE réalisées ou mises à jour



	AST	IDE	MED	Total
Nouveaux adhérents	476	2		478
Anciens adhérents	406	26	16	448
Mise à jour	110	13	18	141
				<b>1 067</b>



## Focus

# Mon Diagnostic Prévention

## L'ASTE modernise sa conception de la prévention des risques professionnels et la réalisation de la Fiche d'Entreprise (FE)

Le Service a choisi de se doter en 2020 d'un outil interactif, modulable, connecté : l'outil MDP « Mon Diagnostic Prévention ». Il est développé par un prestataire, ADM DP (Association Développement Mon Diagnostic Prévention) dont 15 SIST de France sont actuellement adhérents-utilisateurs. Conçue par des algorithmes, c'est une solution élaborée pour évoluer avec ses clients-utilisateurs.

**L'ASTE s'engage ainsi dans une démarche collaborative avec ses adhérents en matière de prévention des risques professionnels.** L'outil en question centralise un diagnostic de prévention partagé par l'employeur, l'Assistant en Santé au Travail et le médecin du travail de l'adhérent. Il est donc multi-utilisateurs.

Il s'ouvre sur une base de travail structurée en 5 étapes : un questionnaire en ligne à renseigner par l'employeur. Il contient les données administratives, « *Votre structure* », les données organisationnelles, « *Organisation* », l'identification des activités réelles « *Activités* », les données sur la démarche de prévention de l'adhérent « *Prévention* » et l'identification des situations de travail potentiellement dangereuses « *risques professionnels* ».

L'autodiagnostic de l'employeur est interprété et synthétisé dans un tableau de bord avec des indicateurs de prévention : c'est une base pour l'adhérent et une base pour le SIST. Sur la forme, on visualise des données de bord interactives, ergonomiques et connectées entre elles (cartographie de l'activité, le niveau d'identification des acteurs internes (*de l'entreprise*) en matière de santé et de sécurité au travail, identification des moyens de maîtrise des risques, préconisations des moyens de maîtrise des risques, etc.).

**Via une 6<sup>ème</sup> étape, le médecin, l'AST, les préventeurs, les infirmières entrent en scène.** Lorsque l'AST se rend dans le milieu de travail, il reprend la main sur l'autodiagnostic de l'adhérent et réalise le sien. Il vient, avec cet outil numérique, confirmer, compléter le diagnostic par son état des lieux, avec à la clé, un



gain de temps et une visualisation performante des éléments à préciser. Au final, le « MDP » permet de formaliser plus rapidement la FE de l'adhérent dans une version standardisée (format Word) réglementaire et très complète.

C'est également une aide très précieuse pour la préparation du DUER de l'entreprise.

## Retour d'expérience d'une utilisatrice : Mme VICENTE d'une société adhérente.

### Outil MDP : comment évaluez-vous votre première expérience d'utilisatrice ?

*L'outil est simple et très intuitif. Les questions auxquelles je ne savais pas répondre peuvent faire l'objet de la réponse « Je ne sais pas ». Le sondé reste donc très autonome, et par conséquent acteur dans sa démarche de diagnostic. À ce stade, une aide spécifique et personnelle n'est pas indispensable. Tout est conçu pour que l'autodiagnostic de la prévention soit facile à réaliser par l'employeur. Un ensemble d'activités susceptibles d'exister dans sa structure lui est proposé. Le principe est de regrouper chacun des salariés à l'une des activités concernées dans l'entreprise. L'adhérent a également la liberté de personnaliser son activité en la créant via le module. « C'est ce que j'ai pu faire en créant mon activité qui n'était pas répertoriée dans la liste des propositions », indique Mme VICENTE. Au final, l'adhérente a consacré une dizaine de minutes pour enregistrer ses réponses au questionnaire préalable à la réalisation de sa FE.*

### Que diriez-vous à un employeur de votre expérience de l'utilisation de cet outil ?

*J'invite l'utilisateur à bien se documenter en amont sur les métiers de son entreprise, à s'informer sur les spécificités de son activité de sorte à être plus à même de répondre précisément au questionnaire en ligne. À noter que la saisie peut être reprise à tout moment par l'adhérent ; le temps par exemple pour lui de se documenter sur les sujets qu'il ne maîtrise pas forcément de par sa fonction.*



# Le suivi de l'état de santé des salariés

## 2020, une année toute particulière en santé au travail.

Dès le début de l'année, l'émergence d'une maladie infectieuse dans la région de WUHAN en Chine a été annoncée avec une extension rapide vers certains pays de l'Asie. En France, les professionnels de santé, y compris ceux des Services de Santé au Travail, ont reçu des consignes ministérielles, les préparant à une éventuelle prise en charge de cas suspects de la Covid 19 pouvant concerner des personnes revenant des zones d'exposition. Au 24 janvier 2020, 3 cas de la maladie ont été annoncés avec une évolution rapide de la situation sanitaire.

Dès lors, différentes recommandations régulièrement actualisées par vagues successives, émanant du Ministère de la Solidarité et de la Santé, vont préparer les professionnels de santé à l'éventualité d'une propagation du virus au sein de la population. La situation de pandémie mondiale sera déclarée et dans les heures qui suivent l'allocation du 16 mars du Président de la République, les pouvoirs publics vont exprimer clairement l'importance du dispositif de santé au travail en matière de prévention et d'accompagnement des entreprises.

En effet, les instructions du Ministère du Travail du 17 mars aux Services de Santé au Travail et l'ordonnance présentée le 1er avril en Conseil des ministres soulignent « qu'en raison de la mission d'intérêt général de protection de la santé et de la sécurité des salariés et dans l'objectif de ralentir la propagation de l'épidémie, tout en garantissant la poursuite des activités essentielles à la continuité de la vie de la nation, les Services de Santé au Travail doivent assurer la continuité de leur mission, en adaptant leur activité et leur organisation au risque engendré par l'épidémie de la Covid 19 ».

Ainsi, ces textes consacrent la participation des services pleinement mobilisés aux côtés des entreprises qui sont toujours en activité à la « gestion » de la crise sanitaire. Ils autorisent le report des visites ou d'actions en milieu de travail sauf celles en rapport avec l'épidémie. Ils listent différentes actions et mentionnent par ailleurs que le médecin du travail, par dérogation, pourra prescrire des arrêts de travail et participer à la réalisation des tests de dépistage de la Covid 19.

C'est donc dans ce contexte d'adaptation rapide et continue que les Services de Santé au Travail vont remplir leur noble mission auprès des entreprises pendant l'année 2020.

# Les expositions aux risques professionnels

## Le suivi individuel renforcé (risques particuliers)

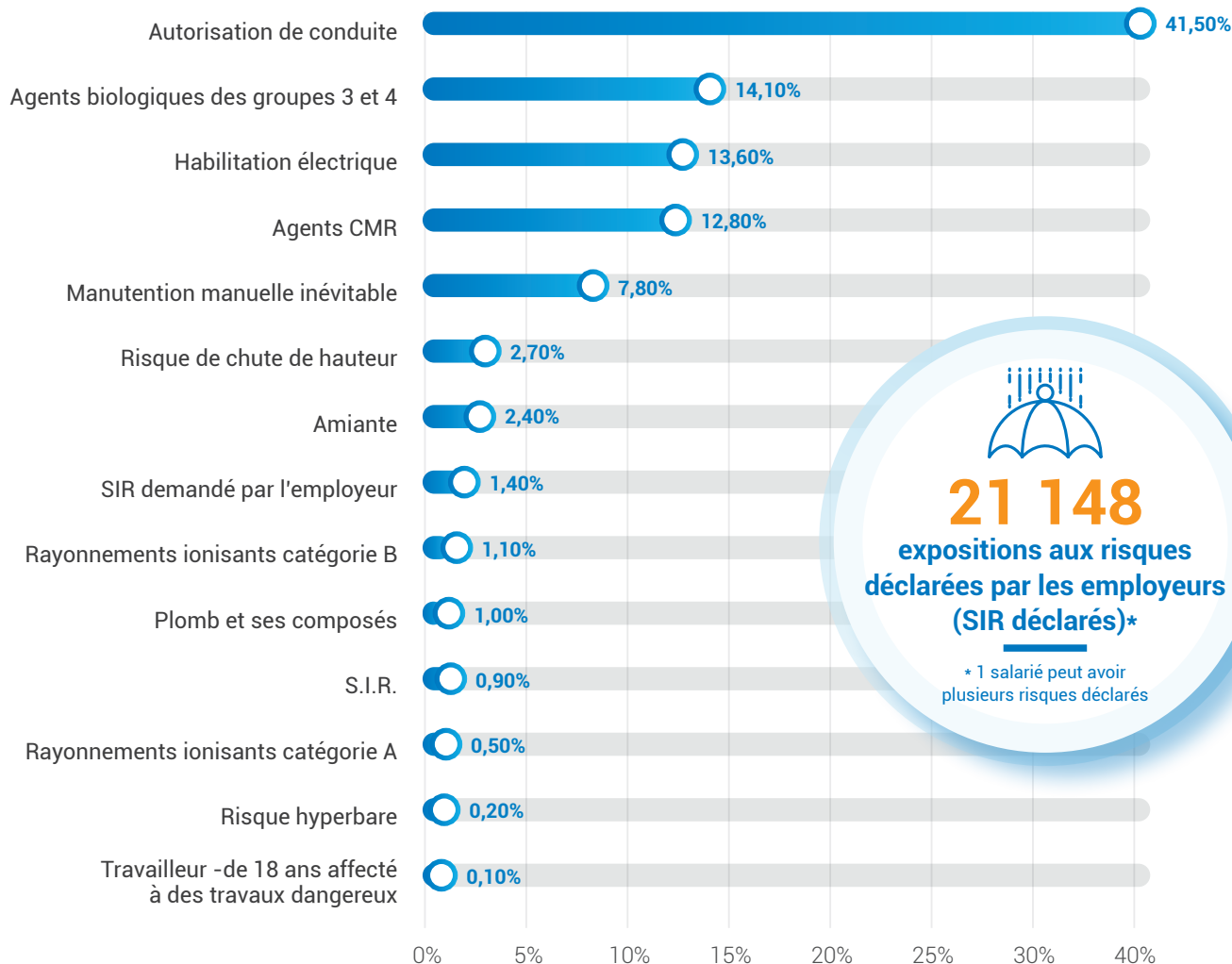
Le décret du 27 décembre 2016 met en œuvre une nouvelle classification des risques professionnels avec, pour les risques particuliers, un suivi renforcé (SIR).

À l'ASTE, cette nouvelle classification fait l'objet depuis, d'une large information des adhérents pour les préparer aux déclarations suivant les nouvelles modalités du suivi de leurs collaborateurs. C'est le Service dans son ensemble qui porte cette communication sur ce sujet d'importance :

- la direction au travers de messages bien conçus par le service communication aux adhérents,
- les assistants des Services de Santé au Travail lors de l'établissement des Fiches d'Entreprise,

- les infirmières en Santé au Travail et les médecins, au décours des consultations, en cas de mauvaise déclaration, mais également lors des actions en milieu de travail.

Les résultats de cette permanente synergie d'action montrent une franche amélioration des déclarations au fil des années. De 13 365 risques particuliers déclarés par les employeurs en 2018, les chiffres atteignent 17 179 en 2019 puis 21 148 en 2020. Les adhérents maîtrisent de mieux en mieux la déclaration des risques particuliers et les proportions de certaines expositions s'en trouvent progressivement affinées (manutention manuelle inévitable : 5,04% en 2019 contre 7,80% en 2020).



**21 148**  
expositions aux risques  
déclarées par les employeurs  
(SIR déclarés)\*

\* 1 salarié peut avoir plusieurs risques déclarés

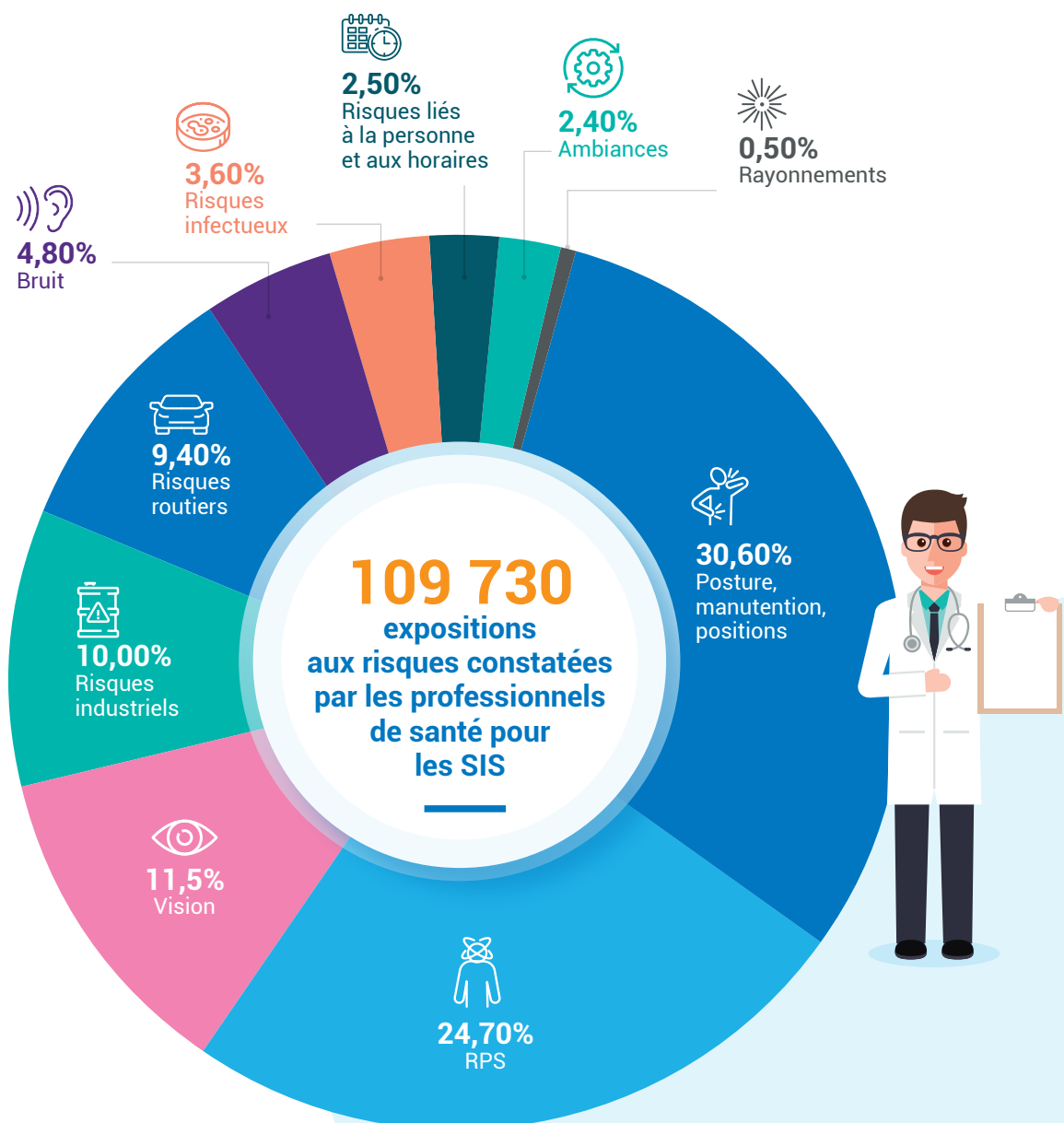
## Le suivi individuel non renforcé (autres risques)

Il y a depuis quelques années, une amélioration croissante de la traçabilité des expositions, parfaitement corrélée au déploiement progressif des équipes pluridisciplinaires de l'ASTE. Cette progression régulière a été plus franche en 2019, avec un passage de 65 491 risques comptabilisés à 151 151. Un ralentissement temporaire a été infligé à la progression habituellement affichée par les équipes sans toutefois nuire à la répartition proportionnelle des items. Les risques comptabilisés en 2020 atteignent néanmoins un niveau honorable de 109 730. La définition des missions spécifiques aux SSTI pour 2020 est sans doute à l'origine de ce coup de frein.

Il existe toutefois une légère progression du risque psychosocial qui passe de 21,8 % l'année dernière à 24,70 % avec une forte tentation de la relier aux conséquences de l'épidémie de la Covid 19. En effet, des plaintes nouvelles sont apparues vers la fin du deuxième semestre de l'année et certains salariés en ont paru très affectés.

### Les plus fréquentes sont :

- La crainte de la maladie notamment pour les salariés des secteurs d'activité recevant du public,
- Les effets de l'isolement dû au télétravail et au confinement,
- La peur de contaminer les patients fragiles, notamment chez les soignants s'occupant de patients à domicile.

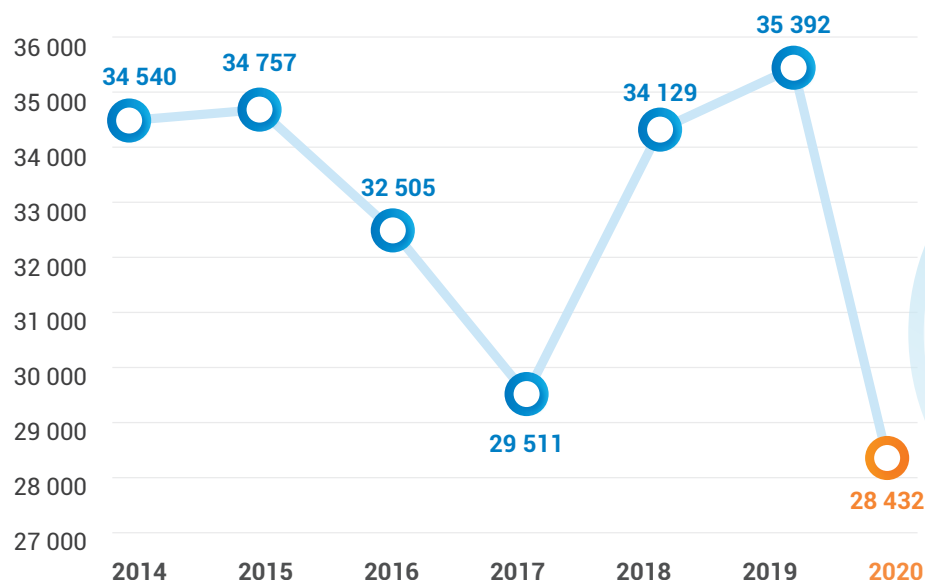


# Les consultations

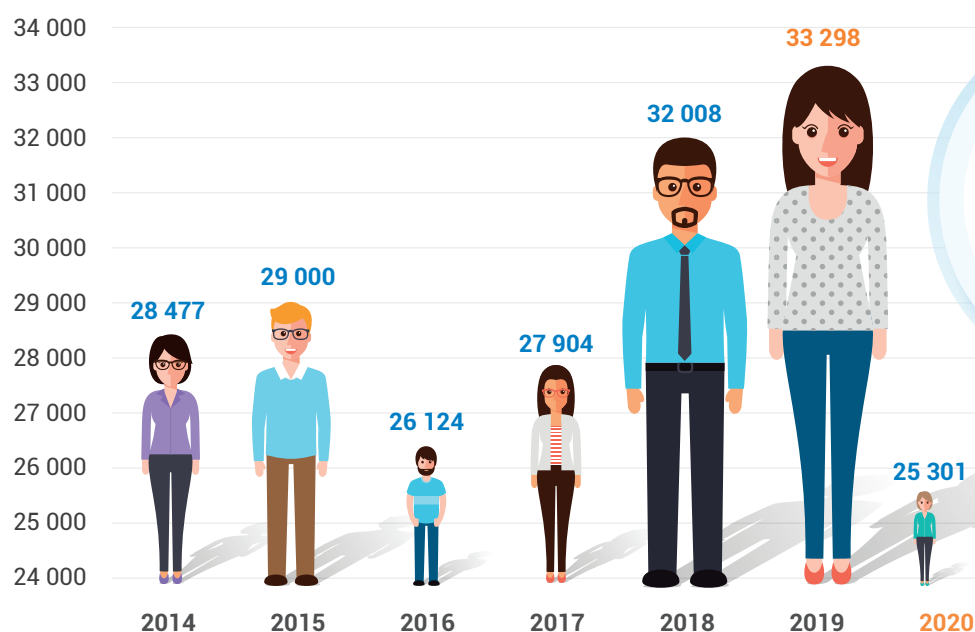
Le nombre d'actes cliniques réalisés par les médecins et les infirmières de l'ASTE est reparti à la hausse en 2018 avec 34 129 consultations. Cette tendance est confirmée en 2019 avec 35 392 consultations. En 2020, seulement 28 432 consultations ont été réalisées par les équipes. En effet, les recommandations gouvernementales proposent aux SSTI une mission spécifique pour aider les entreprises à faire face à la crise sanitaire. Il s'agit en priorité de l'accompagnement adapté et structuré des entreprises. La poursuite du suivi individuel concerne les situations jugées urgentes par le médecin du travail avec la possibilité de report de visites non prioritaires.

**25 301 salariés ont été réellement pris en charge au cours de l'année. En fait, 3 131 d'entre eux ont été reçus plusieurs fois en consultation :**

- soit pour la surveillance clinique compte tenu de leur état de santé,
- soit en conformité aux règles de réorientation en fonction du statut ou d'une vulnérabilité reconnue par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou par la Maison Départementale des Personnes Handicapées,
- soit au décours d'une visite en distanciel réalisée par téléphone.




**28 432**  
consultations pratiquées  
en 2020 par les médecins  
et infirmières  
(hors salariés absents).



**25 301**  
salariés reçus  
en consultation  
(en présentiel  
+ à distance)

**3 131 salariés** ont été reçus plusieurs fois en consultation au cours de l'année 2020 pour la surveillance clinique.

## Typologies des consultations

Depuis la mise en place en 2017 des visites d'information et de prévention, l'ASTE a augmenté sa capacité à recevoir les salariés en premières visites (visites d'embauche) qui représentaient déjà le tiers de l'activité clinique (34 % en 2016). Le Service atteint en 2017 43%, puis 47% les années suivantes.

La progression en nombre des autres natures de visites (examens médicaux d'aptitude, visites d'information et de prévention « renouvellement », visites de préreprise, de reprise, ...), confirme l'efficacité de l'organisation de l'ASTE qui recherche clairement la sortie de la formalité impossible.

En 2020, compte tenu de la situation sanitaire, il y a une baisse notable de l'activité clinique. Cependant, les proportions en termes de nature de visite restent quasiment identiques avec une tendance à l'augmentation pour les visites plébiscitées par les instructions ministérielles du 17 mars et l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020, au détriment de celles pouvant bénéficier de report.

### Il s'agit :

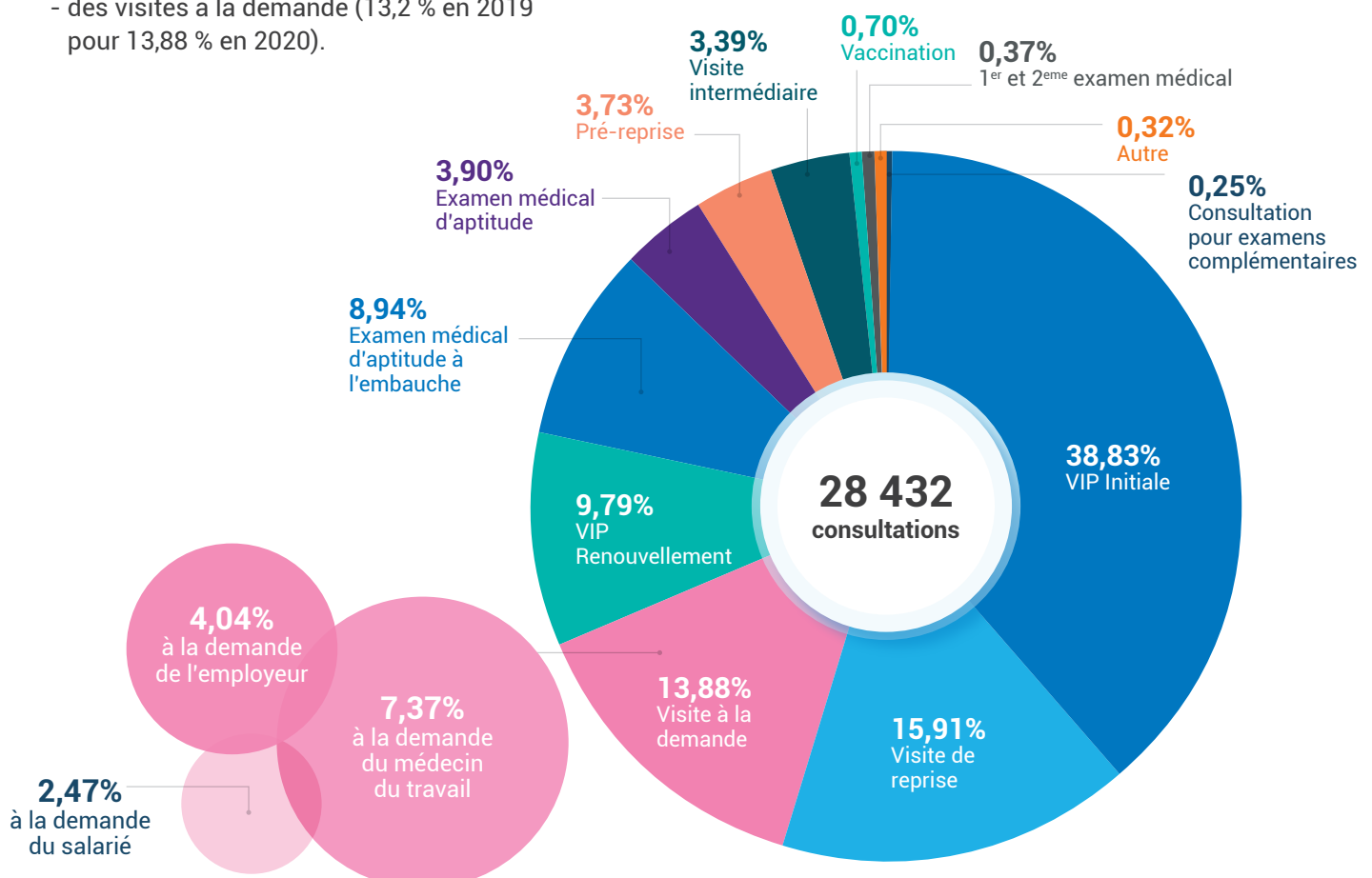
- des visites d'aptitude à l'embauche (7,1 % en 2019 pour 8,94 % en 2020),
- des visites de reprise (12,4 % en 2019 pour 15,91 % en 2020),
- des visites à la demande (13,2 % en 2019 pour 13,88 % en 2020).

Comme indiqué, les proportions des visites périodiques, en revanche, ont globalement baissé :

- visite d'information et de prévention « renouvellement » (15,8 % en 2019 pour 9,79 % en 2020),
- examen médical d'aptitude (4,7 % en 2019 pour 3,90 % en 2020).

Le Service a pourtant adressé à chaque salarié, dont la visite a été reportée, la convocation à sa régularisation, conformément aux recommandations.

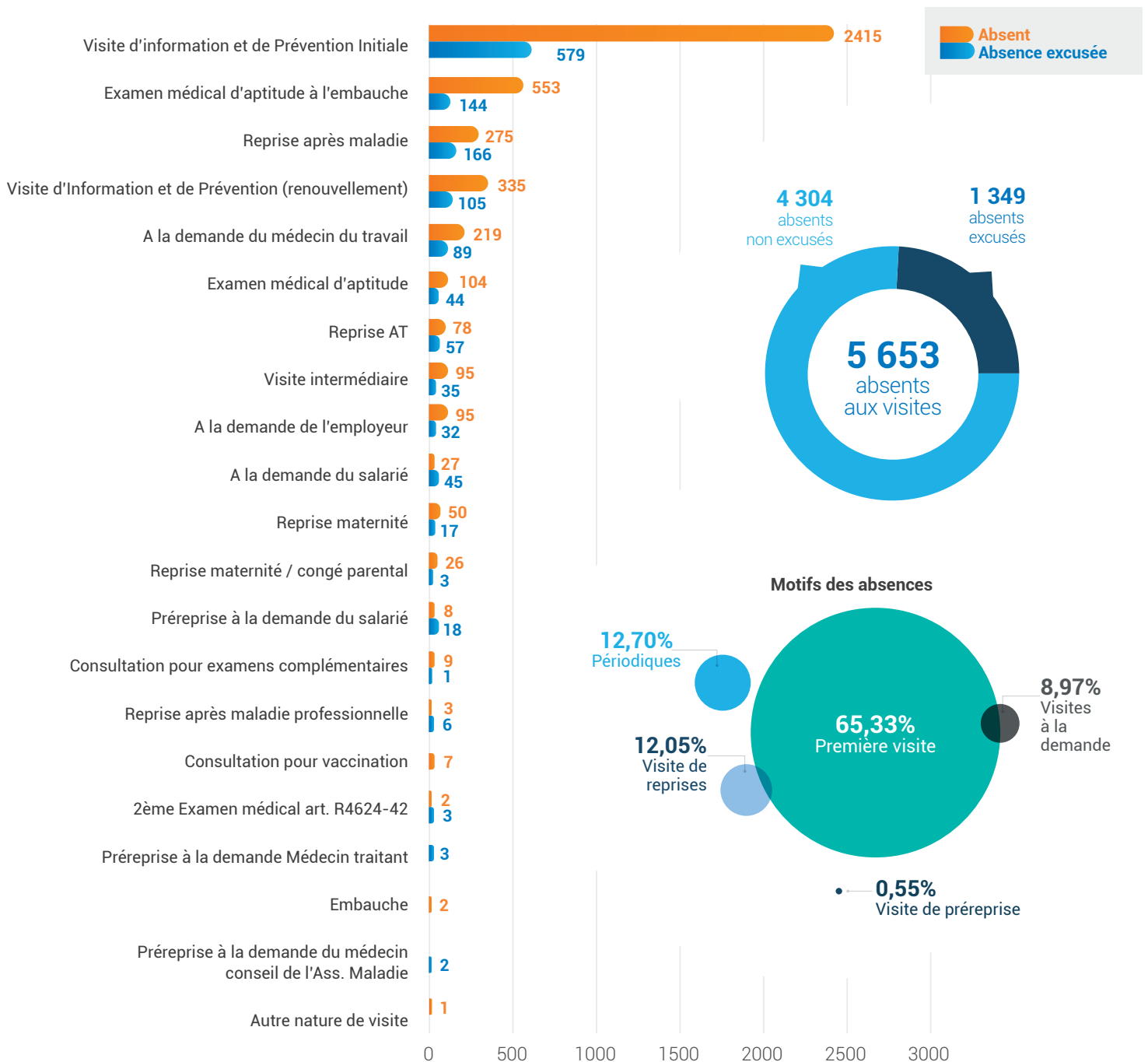
Quoi qu'il en soit et malgré la situation sanitaire, comme soulignée depuis quelques années, l'augmentation continue en proportion des visites de reprise, mais aussi, et dans une moindre mesure, des visites à la demande accentuent la difficulté d'organisation pour les équipes médicales. Enfin, lorsqu'on prend le temps de regarder de plus près l'origine des sollicitations des visites à la demande, on note pour cette année que les demandes des employeurs sont à la hausse (2,71% en 2019 pour 4,04 % en 2020). Cette hausse est probablement liée aux demandes traduisant leurs inquiétudes, lors des retours au travail, des cas confirmés ou probables de la Covid 19 après arrêt de travail ou de cas contact après isolement.



# L'absentéisme

Depuis plusieurs années, la courbe de l'absentéisme est croissante. Elle atteint 16,05 % en 2019. La baisse de l'activité clinique en 2020 n'a pas empêché la progression régulière de l'absentéisme qui atteint 16,58 %. La part de l'absentéisme « non excusé » reste dans les mêmes proportions que celles de 2019. Environ 1 fois sur 4 le Service est informé. L'essentiel de l'absentéisme concerne à nouveau

les premières visites (VIP initiale et examen médical d'aptitude à l'embauche) : 65,33 % de l'absentéisme. La hausse de l'absentéisme pour les VIP « renouvellement », notée l'année précédente, n'a pas été observée. Comme signalé précédemment, ces visites ne sont pas « plébiscitées » en 2020. La lutte menée contre l'absentéisme reste donc à poursuivre.



# Les visites apériodiques

Elles augmentent en nombre de façon continue et dépassent depuis 2018 les  $\frac{3}{4}$  des demandes de visites en santé au travail, encouragées par la loi El Khomri. Les visites apériodiques atteignent en 2020 82 % de l'ensemble des visites. C'est leur taux le plus élevé. Depuis 7 ans, l'organisation des équipes est mise à mal par les visites apériodiques.

## Visites périodiques

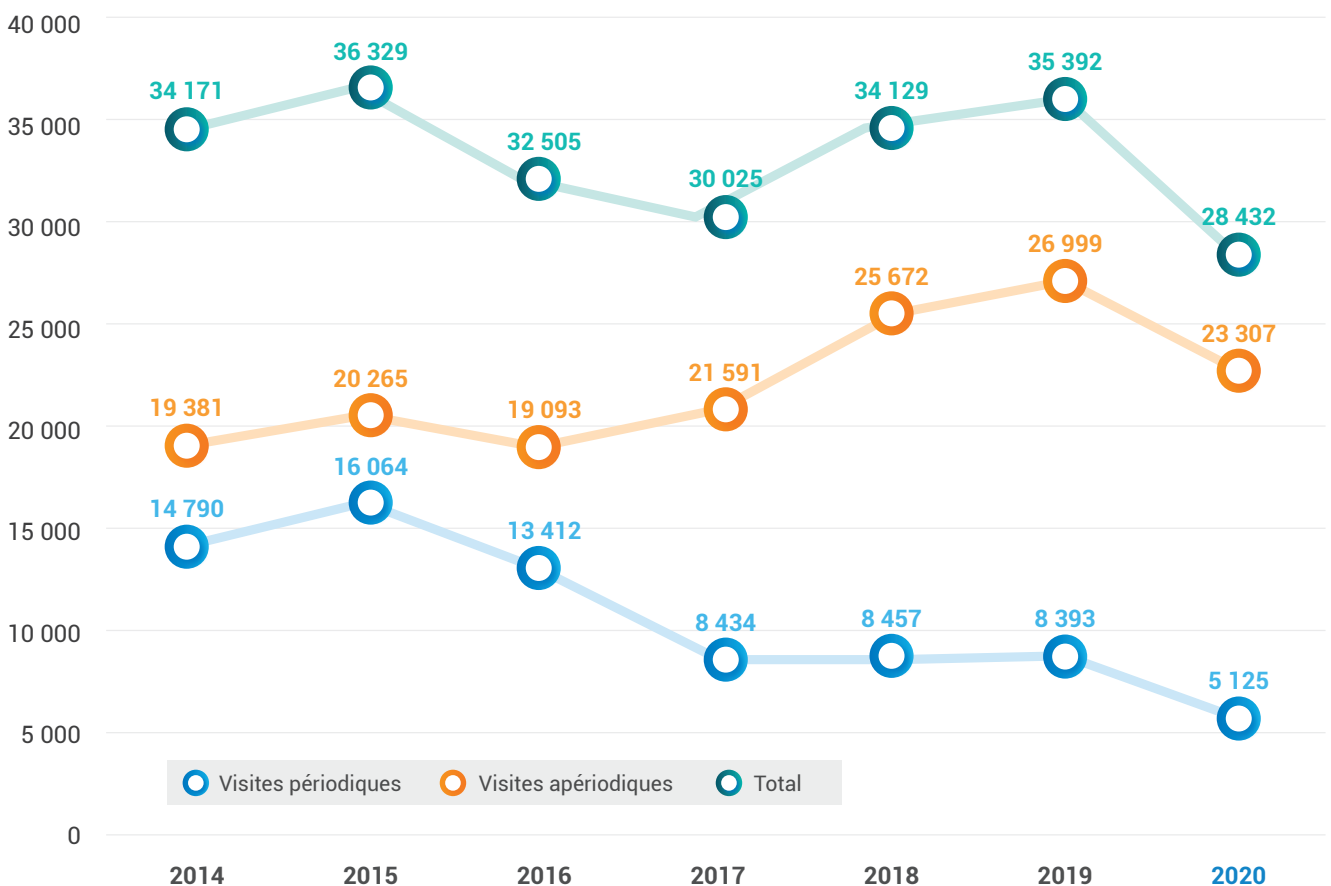
- Examen d'aptitude
- VIP renouvellement
- Visite intermédiaire

## Visites apériodiques

- Examen aptitude embauche
- Préreprise
- Reprise
- VIPI
- À la demande



Focus

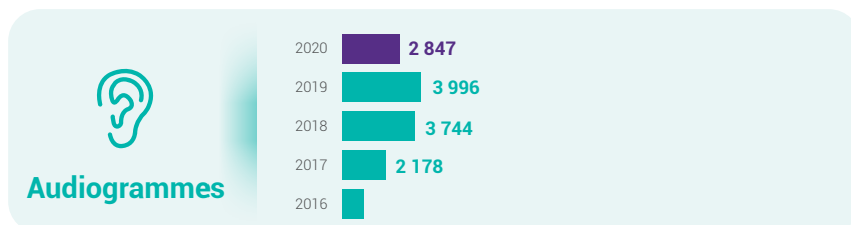
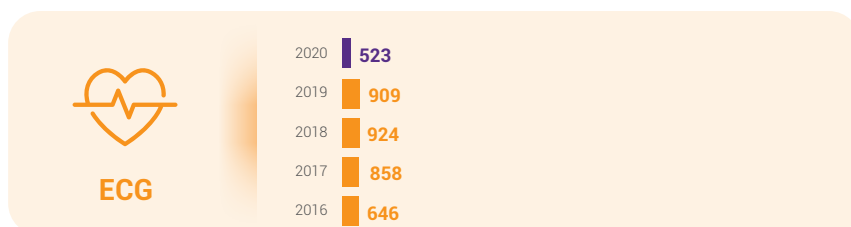
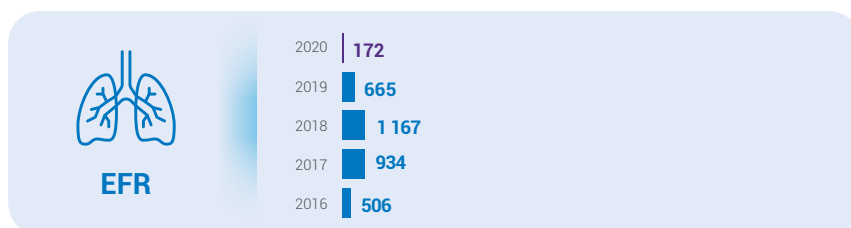
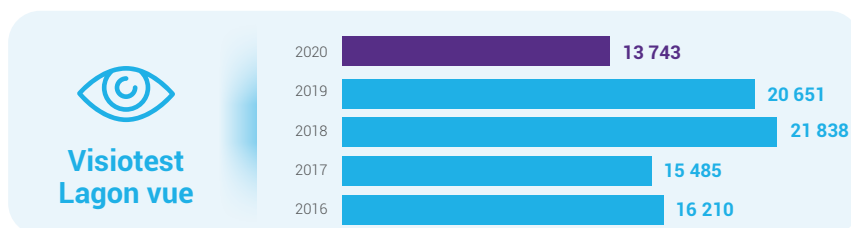


## Les examens complémentaires

Depuis quelques années, une progression annuelle du nombre de bilans complémentaires, rigoureusement corrélée au nombre de consultations effectuées, a été observée. Mais, en 2020, les équipes de l'ASTE ont réalisé nettement moins de bilans : 13 743 pour 20 651 en 2019. **Plusieurs raisons expliquent ce résultat :**

- La baisse du nombre de consultations,
- La suspension des bilans complémentaires dans le but de limiter ou mieux d'éviter la propagation du virus par le maintien de la distanciation physique.

Cette décision a été prise par notre administration au plus fort de l'épidémie. Une reprise maîtrisée des bilans complémentaires a été ensuite entreprise avec le maintien de la suspension des bilans pouvant favoriser le risque de contamination. Ainsi, seulement 172 EFR ont été effectuées pour 666 en 2019 et pour le ECG, seulement environ la moitié du nombre atteint l'année dernière.



## Les orientations

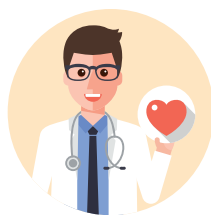
De façon mécanique ici également, il y a une baisse globale du nombre de salariés orientés en 2020 vers une prise en charge médico-chirurgicale. Les équipes médicales ont orienté 5 053 salariés au cours de l'année. Les médecins de notre association ont allié le suivi médico-professionnel au suivi spécifique lié au Covid sans renier la poursuite des actions traditionnelles de Santé Publique. Les médecins généralistes restent les interlocuteurs privilégiés (2 052), suivis comme toujours des ophtalmologues (853) puis des cardiologues (234) ...



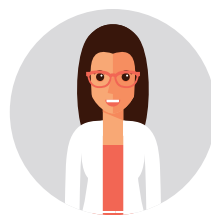
**2 052**  
médecins  
généralistes



**853**  
ophtalmologues



**234**  
cardiologues



**1 914**  
autres

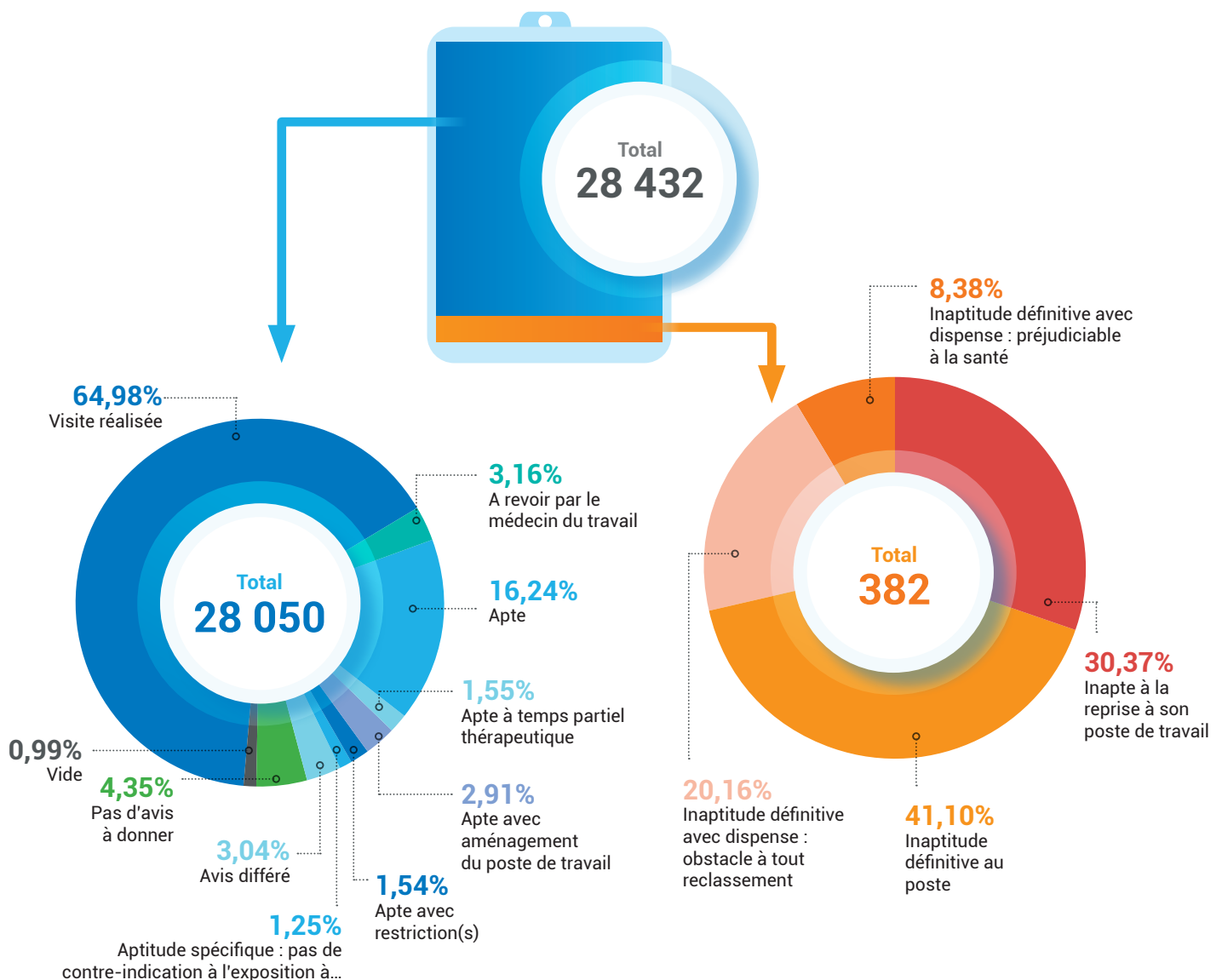
# Les aptitudes, inaptitudes et autres

Au décours des consultations, les conclusions prononcées par les équipes médicales indiquent pour 28 050 d'entre-elles, un retour immédiat ou différé au poste de travail. Ainsi, dans 98,7 % des cas, les salariés reçus en consultation en 2020 ont poursuivi leurs activités professionnelles dans leurs entreprises respectives. Les 1,3 % restant des personnes reçues ont été déclarés inaptes à leurs postes de travail. De toute évidence, même l'épidémie de la Covid 19 n'a pas réussi à contrarier la mission du maintien en emploi en amélioration constante depuis plusieurs années dans notre Service. Cette réussite est à mettre au crédit de l'ensemble des professionnels de l'ASTE, toutes spécialités confondues, œuvrant aussi bien en consultation qu'au sein des entreprises, en étroite collaboration avec la Cellule interne de Maintien en Emploi reconnue par nos pairs.

**Les 28 050 avis de maintien en poste (avec ou sans restrictions) concernent :**

- 85,6 % d'avis de poursuite d'activité sans réserve sous forme d'aptitude ou d'attestation de suivi,
- 4,46 % de demandes d'aménagements de poste et/ou de temps de travail
- 1,54 % de restrictions et 3,04% d'avis différés.

Concernant le nombre d'inaptitudes prononcées, la preuve de la profonde implication des équipes pluridisciplinaires, bien entendu élargies aux préventeurs, mais aussi à la Cellule de Maintien en Emploi, n'est plus à faire. L'évolution du nombre d'inaptitudes prononcées au fil des années est éloquente. De 1 005 inaptitudes en 2015, nous sommes passés à 580 en 2017, puis à 447 en 2019 pour atteindre 382 cette année. Les équipes de l'ASTE visent clairement le taux le plus bas possible en matière d'inaptitude.



# Conclusion

La crise sanitaire mondiale de la Covid 19 a tout bouleversé et tous les fonctionnements (y compris celui des Services de Santé au Travail) ont été affectés. Malgré la disparition de notre rapport « physique » au travail et malgré l'avalanche d'événements et d'informations (parfois contradictoires), nous avons su inventer de nouvelles méthodes de travail (téléconsultation, webinaire, ...) et trouver des marges de manœuvre pour rester disponibles pour les entreprises. Les équipes pluridisciplinaires et de manière générale l'ensemble des salariés de l'ASTE ont été exemplaires dans cette période difficile par leur sens des responsabilités et leur implication maximale au service de « l'intérêt général ». Cette implication, à l'image de celles des autres Services de Santé au Travail, a été saluée dans un communiqué de presse le 2 novembre 2020 par le Secrétaire d'État chargé des retraites et de la Santé au travail, Laurent PIETRASZEWSKI.

Un début de confiance accordée aux Services de Santé au Travail pourrait-on déceler de la part des pouvoirs publics qui implicitement « ordonnent » la poursuite de cette mission, à travers entre autres, la prescription des arrêts de travail, la participation aux actions de dépistage et de vaccination (Ordonnance du 2 décembre 2020).

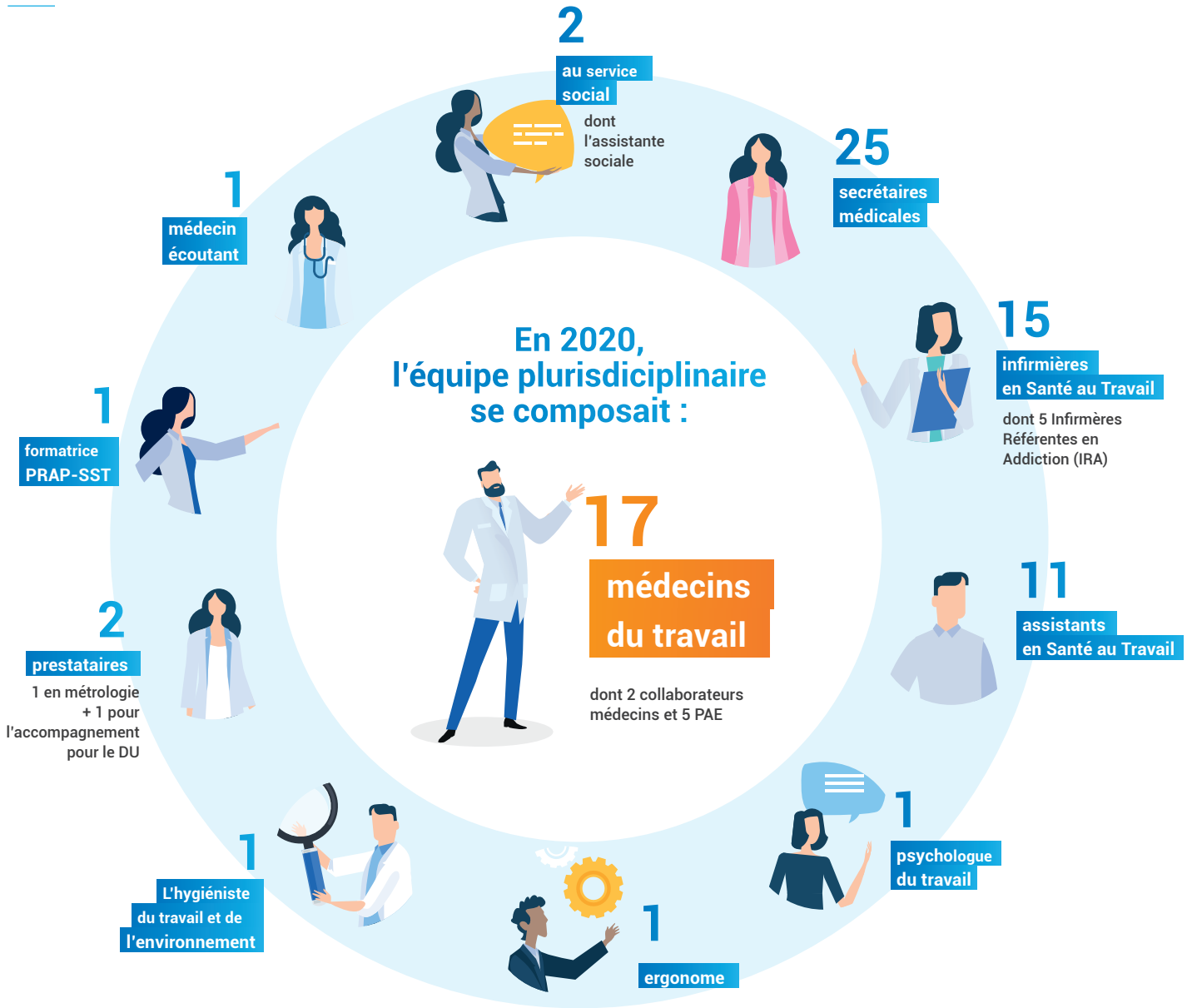
Quoi qu'il en soit, les professionnels de l'ASTE sont toujours enthousiastes lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre toute action pouvant contribuer à rendre le travail plus sûr pour la santé des salariés inscrits par nos adhérents.

**Docteur Fortuné GOMEZ**  
Médecin du travail

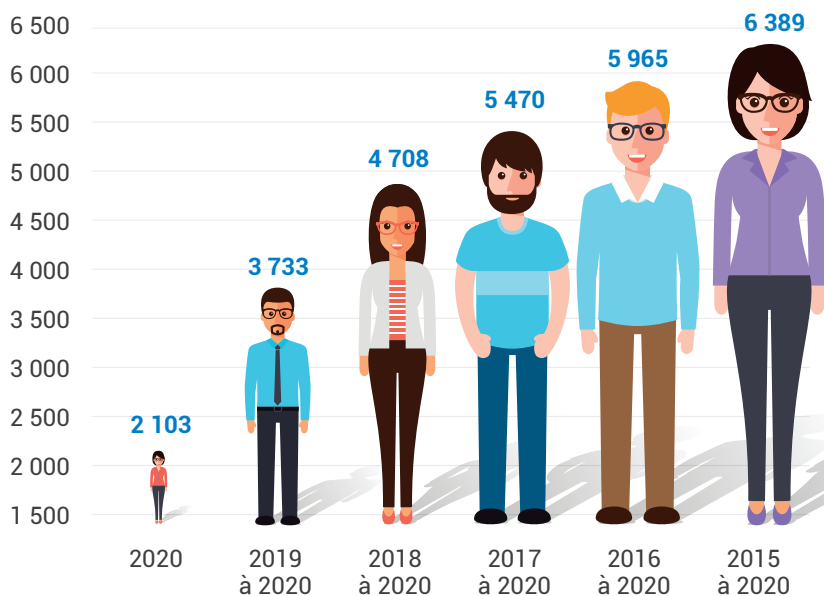
# Conseils et prévention



Dans chaque centre médical de l'ASTE, les médecins du travail animent et coordonnent une équipe pluridisciplinaire. Ces professionnels spécialisés travaillent ensemble pour faire de la prévention une priorité au quotidien, en complétant le suivi individuel des salariés par des actions qui visent à améliorer les conditions de travail dans les entreprises.



Nombre d'adhérents ayant reçu une visite des professionnels de l'ASTE (au cumul) :



**En 2020**  
**2 103 entreprises** adhérentes différentes ont reçu la visite d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire ; un préventeur, un médecin du travail, une infirmière ou un Assistants en Santé au Travail (AST).

**1 551 actions  
en milieu de travail  
ont été réalisées  
(hors FE).**



**664 actions**  
sont de l'ordre du conseil  
et des préconisations sur les  
équipements de protection  
collective. Ces actions ont  
été réalisées dans le cadre  
de la campagne de phoning  
destinée à accompagner les  
adhérents dans leur reprise  
d'activité (juin 2020).

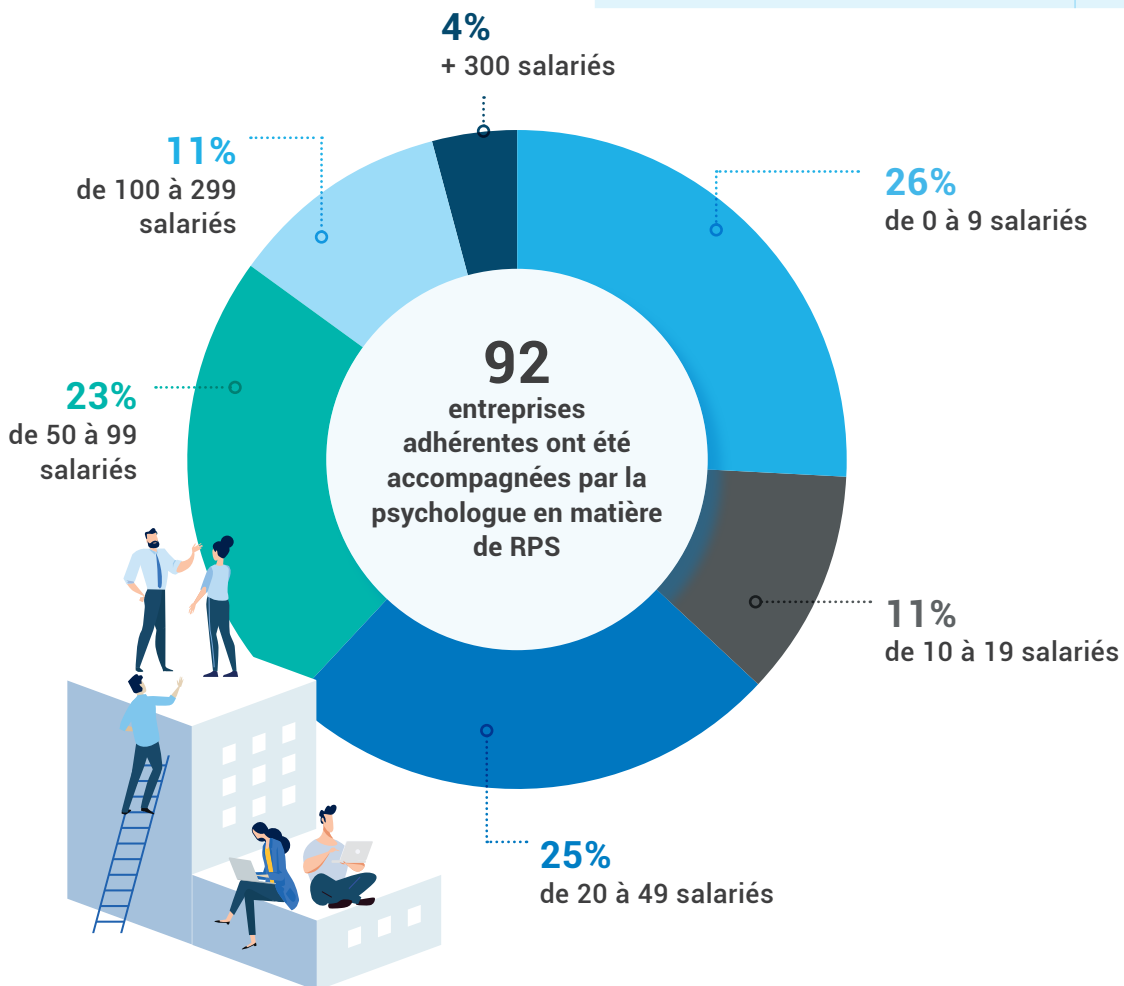
# Prévention des risques psychosociaux (RPS)

La psychologue du travail réalise des interventions individuelles et collectives, face à des situations de stress, de conflits, de démotivation, qui peuvent générer des dysfonctionnements. Elle contribue à l'identification des facteurs déclenchants et préconise des mesures de préventions adaptées.

Malgré la crise sanitaire, les activités de la psychologue sont stables, 180 actions en lien avec ses missions dédiées à la prévention des risques psychosociaux (hors actions liées à la pandémie de la Covid 19).

La mise en place du télétravail a permis de poursuivre l'activité sur une nouvelle modalité (par téléphone et/ou visio). Ainsi, elle a pu maintenir le lien avec certaines entreprises adhérentes et les salariés qu'elle a pu conseiller sur les questions relatives à la santé, au confinement, à la reprise de l'activité, et surtout sur l'organisation du travail.

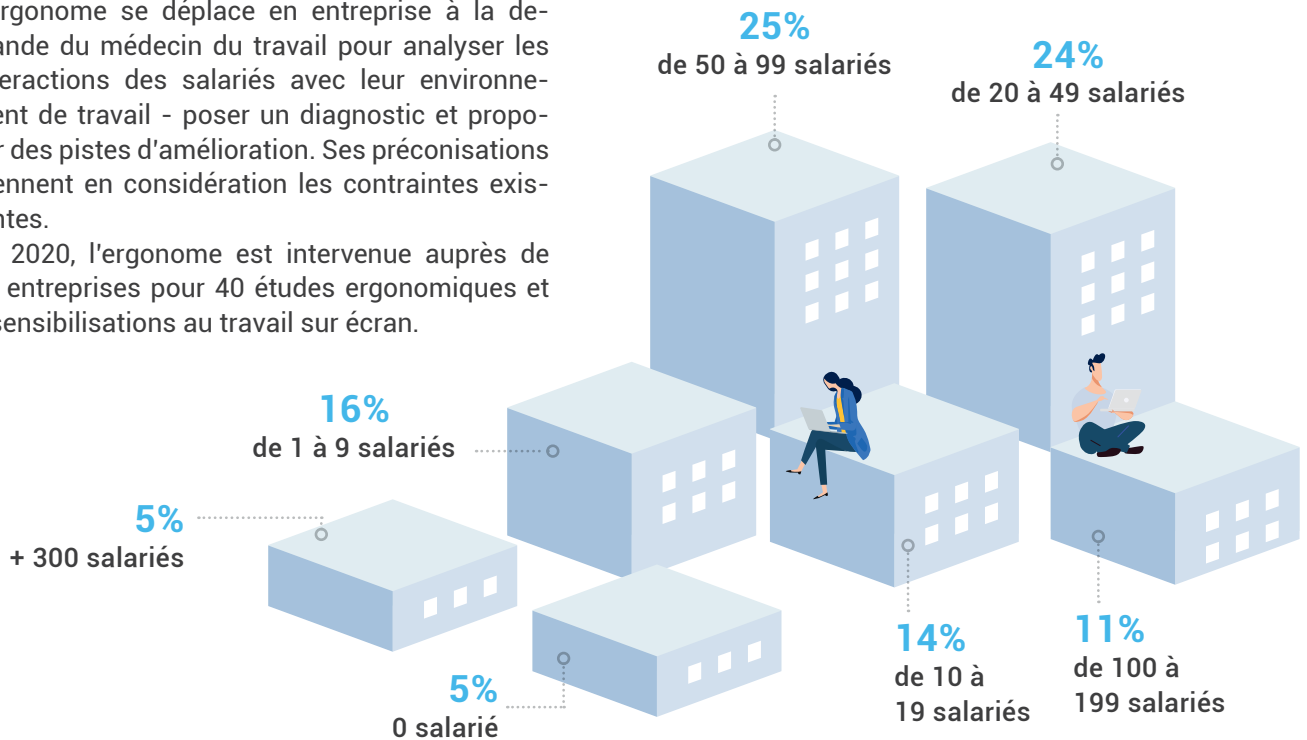
12 types d'actions RPS	Nombre
Entretiens acteurs entreprises	63
Liaison avec le médecin en santé au travail	36
Suivi RPS	17
Cellule d'écoute urgente	16
Préparations	15
Médiation	7
Groupe de pilotage DU	5
Groupe de travail	5
Cellule d'écoute	4
Conseils en organisation du travail	4
Restitution de compte rendu	4
Entretien salariés	2
Sensibilisation à un risque	1
Réunion en CHS-CT	1



# Etudes et sensibilisations ergonomiques

L'ergonome se déplace en entreprise à la demande du médecin du travail pour analyser les interactions des salariés avec leur environnement de travail - poser un diagnostic et proposer des pistes d'amélioration. Ses préconisations prennent en considération les contraintes existantes.

En 2020, l'ergonome est intervenue auprès de 63 entreprises pour 40 études ergonomiques et 5 sensibilisations au travail sur écran.



## Témoignage

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

« Souffrant d'une importante déficience visuelle, j'ai eu besoin d'un aménagement de poste spécifique pour m'aider dans mon activité de chargée de communication.

À la suite de la Visite d'Information et de Prévention (VIP) du 15/06/2020 avec mon médecin du travail, nous avons établi une liste de besoins.

Avec ma vision de 1/10 de l'œil droit et 0 à l'œil gauche, je lis et écris avec une loupe. La lecture sur l'ordinateur est donc difficile et la posture physique s'en trouve altérée, car je dois être très souvent penchée pour voir.

L'ergonome est intervenue sur mon poste de travail, à la demande du médecin du travail, pour identifier les aménagements à réaliser, à savoir un ordinateur adapté à mon handicap visuel avec un écran à bras articulé, un clavier à grosses touches, un logiciel qui gère l'agrandissement et la lecture d'écran. Ce logi-

ciel agrandi, met en évidence et prononce tout ce qui se trouve sur l'écran de l'ordinateur. J'ai aussi pu bénéficier d'une souris verticale. L'ergonome m'a également redonné les préconisations pour garder le plus possible une bonne tenue, préserver le dos et reposer ma vision en cours de journée. Concernant le télétravail, un support pour surélever l'ordinateur et un nouvel ordinateur portable tactile ont été mis en place ce qui me permet de naviguer plus facilement sur l'écran et de gagner en confort.

La demande de prise en charge pour les aménagements de mon poste sera réalisée auprès du FIPHFP. Cette aide favorise le maintien en l'emploi des agents en situation de handicap.

Le matériel est arrivé début décembre et pourra bientôt être installé sur mon poste.

J'ai déjà pu utiliser le matériel pour le télétravail à savoir le support pour surélever l'ordinateur et le clavier aux grosses touches. Ces supports m'ont déjà permis de reposer mon dos et ma vision, ils ont parfaitement répondu au besoin que j'avais ».

## Métrologie et mesures d'ambiances physiques

**2 métrologies de nature simple ont été réalisées par nos AST.**

Depuis 2019, un prestataire intervient pour les besoins de métrologie complexes. En 2020, il a répondu à 2 sollicitations de nos médecins.

## Aide à la réalisation du Document Unique

Un formateur externe assure cet accompagnement durant lequel des outils interactifs sont proposés. Plus de précisions en page 61.

## Formations PRAP-SST

En 2020, 18 adhérents ont bénéficié des dernières formations - PRAP et de Sauveteur Secouriste du Travail - proposées par l'ASTE.

L'activité annuelle de la formatrice a été réduite lors du premier confinement (mars à mai) pendant lequel cette activité ne pouvait être envisagée à distance compte tenu que les formations dispensées nécessitaient de la pratique. La visioconférence n'est pas un mode de travail adapté à ce contexte. Pour autant, en juin, elle a contribué comme tous

les préventeurs du Service à l'accompagnement des adhérents (55) dans la reprise de leur activité.

Le poste de formatrice n'est pas maintenu en 2021 dans le Service sur une décision de juin 2020 du conseil d'administration.



**20 sessions de formation**

### SST

**5 sessions**  
SST initiale

**7 sessions**  
SST MAC

### PRAP

**3 sessions**  
PRAP 2S  
(Sanitaire  
et Social)

**5 sessions**  
PRAP IBC  
(Industrie-  
Bâtiment-  
Commerce)

# Prévention du risque chimique

L'hygiéniste du travail accompagne des entreprises sur la prévention du risque chimique (47%), anime des ateliers sur le risque routier et la ventilation-climatisation (9%).

Elle pilote et développe des projets sur la prévention du risque CMR (14%) et consacre du temps connexe (25%) au développement d'outils et de supports d'information pour les entreprises, à de la formation, des réunions de travail... Les interventions en entreprises sont axées en priorité sur les TPE, dont de nombreux garages. L'accompagnement réalisé comprend en majorité une aide à l'identification du risque chimique, des conseils en gestion du risque chimique et des préconisations de protections collectives ou individuelles. La répartition de l'activité est similaire aux années précédentes.

## Accompagnement individuel des entreprises sur le risque chimique

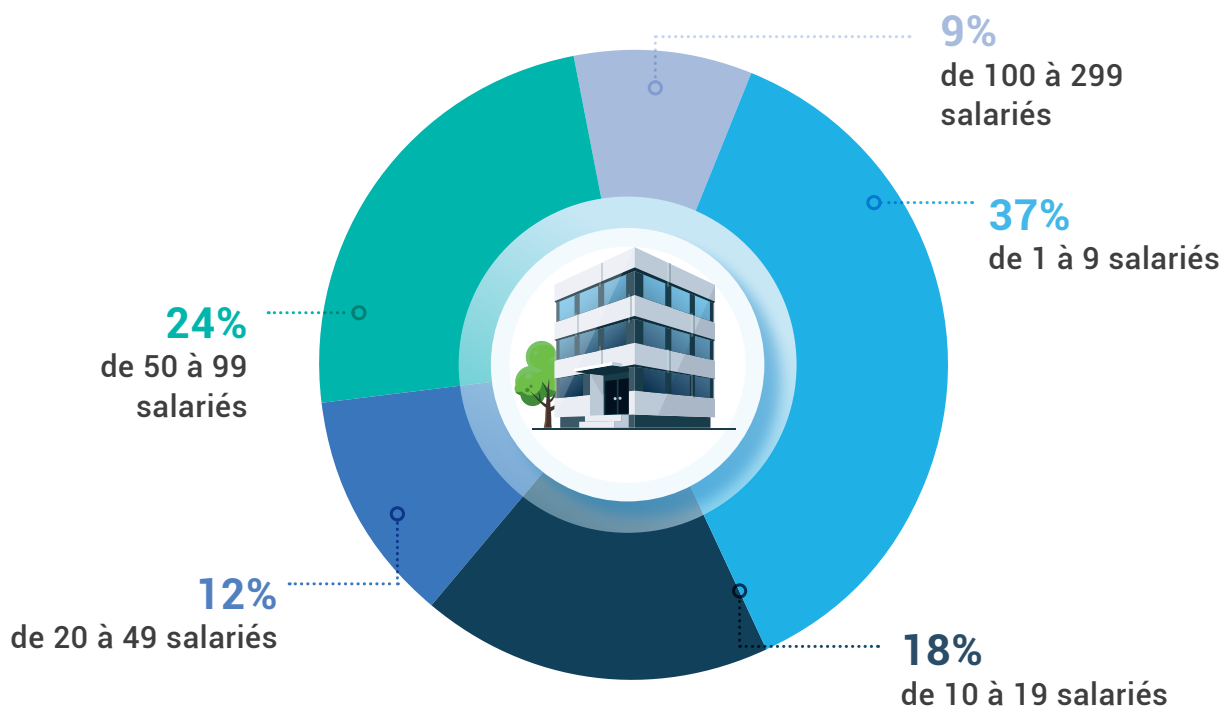
En 2020, l'hygiéniste du travail a accompagné **34 entreprises** sur le risque chimique.

67% des entreprises accompagnées ont moins de 50 salariés, 36 % ont moins de 10 salariés.

Les interventions réalisées sont donc principalement dirigées vers les TPE et PME.

Parmi les 34 entreprises, certaines ont donc bénéficié de plusieurs prestations

Objectifs des interventions	36 interventions
Identification-Evaluation du risque chimique	11
Lecture-Analyse de FDS (sans déplacement en entreprise)	8
Etude de poste	2
Conseils-Diagnostics sur les protections	7
Préconisations en gestion du risque chimique	7
Accompagnement à la mise en place de la prévention du risque chimique	1



L'ASTE est utilisatrice de l'outil TOXILIST, une base d'informations toxicologiques collaborative et partagée en santé au travail. C'est pour notre hygiéniste du travail un outil précieux en soutien de son accompagnement des entreprises sur la prévention du risque chimique.

## Cas pratique

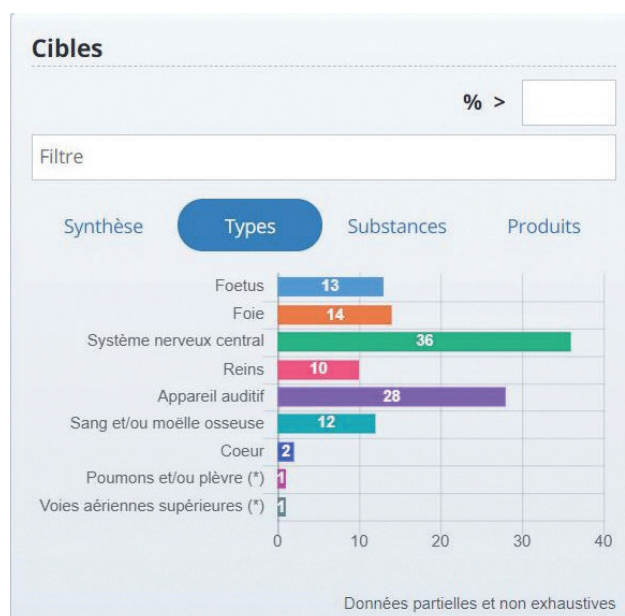
### Etude de poste avec Toxilist

Suite au signalement par le médecin traitant d'un salarié, d'anomalies au niveau du foie, du système urinaire et de l'appareil respiratoire, le médecin du travail a demandé à l'hygiéniste du travail d'analyser les produits exposant le salarié pour rechercher le lien éventuel avec son exposition professionnelle et orienter le diagnostic de maladie professionnelle potentiel.

L'entreprise ayant fourni les Fiches de Données de Sécurité (FDS) des produits utilisés directement par le salarié, et des produits auxquels il est exposé indirectement (utilisés par ses collègues dans le même local), l'hygiéniste du travail a saisi les données des FDS et associé les produits à l'adhérent sur la base Toxilist.

L'hygiéniste du travail a identifié les composants nocifs et les composants CMR des produits. En consultant les fiches toxicologiques de Toxilist, de l'INRS et d'autres bases de données, elle a fait une synthèse toxicologique sur ces substances et identifié leur impact spécifique sur les organes, en particulier le foie, le système urinaire et l'appareil respiratoire.

Deux substances nocives (xylène, 4-méthylpentan-2-one) sont retrouvées chacune dans 20 produits. Trois substances cancérigènes entrent dans la composition de 4 produits, deux substances reprotoxiques entrent dans la composition de 12 produits. Dans l'ensemble, ces substances sont absorbées par la voie respiratoire et distribuées dans tout l'organisme par la circulation sanguine. Elles s'accumulent dans les organes riches en graisses (cerveau, foie, rein). Elles sont métabolisées dans le foie avant d'être éliminées dans les urines. Certaines substances peuvent entraîner des tumeurs hépatiques ou pulmonaires, des cancers bronchiques,



des atteintes hépatiques ou du système urinaire. Les synthèses réalisées par Toxilist permettent de visualiser sous forme de graphes l'impact des produits sur la santé et de confirmer les résultats de la recherche toxicologique sur les composants.

# Prévention des conduites addictives

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.

**Nos 4 infirmières référentes en addictologie (IRA), spécifiquement formées, sont disponibles dans 4 des centres ASTE. Elles reçoivent les salariés en consultation individuelle, sur orientation du médecin du travail, pour leur faire prendre conscience de la réalité de l'addiction et les informer sur les possibilités de prise en charge ambulatoire.**

**33 consultations individuelles ont été réalisées en 2020** dont 11 en lien avec la pandémie de la Covid 19, avec parfois une orientation vers nos partenaires réseau essentiellement pour l'instant les CSAPA.

**2 sensibilisations collectives** en entreprise ont été organisées cette année dont une de nuit (horaires des IRA adaptées) pour une équipe salariée de nuit. Soient **54 salariés sensibilisés**.

**Ces sensibilisations sous forme d'animations s'articulaient autour de 4 activités :**

- Un parcours de simulation avec des lunettes « simulation alcool » et « simulation cannabis »
- Un module de 10 minutes concernant les consommations, l'addiction et la vie professionnelle.
- Un simulateur d'alcoolémie
- Un film sur l'addiction expliquant le phénomène de dépendance.

## Témoignage



« Nous sommes très satisfaits de votre intervention sur les conduites addictives que vous avez réalisée en octobre au sein de notre entreprise, et ce, tant sur le fond que sur la forme.

Nous vous remercions pour votre disponibilité et votre souplesse quant à votre intervention auprès, notamment, de notre équipe de nuit. Nous avons trouvé que le contenu de l'intervention était adapté à notre besoin ; rappel de l'aspect réglementaire notamment.

Les différents ateliers ont apporté un aspect ludique et ont permis d'impliquer les participants qui se sont d'ailleurs montrés très réceptifs.

De plus, les activités proposées sur ordinateur étaient bien ciblées et intuitives ».

# L'activité du médecin écoutant

En 2020, l'ensemble des consultations « Médecin écoutant » a été réalisé par un seul médecin de l'ASTE. Ce médecin a bénéficié de différentes formations agréées, dont une certification en psychopathologie du travail délivrée par le CNAM, qui lui permettent d'occuper cette fonction.

Ces consultations sont dédiées, comme son nom l'indique, à l'écoute de salariés en souffrance, en particulier en souffrance au travail.

## 191 consultations réalisées en 2020 :

La baisse d'activité (228 en 2019) s'explique par la crise sanitaire avec le confinement d'une part, et par le départ du 2<sup>ème</sup> médecin écoutant du service (en 2019) d'autre part. En fin d'année 2020, les sollicitations semblent repartir à la hausse.

140 salariés de nos entreprises adhérentes ont bénéficié d'au moins une consultation (en moyenne : 1,4 consultations par salarié). Ces salariés appartiennent à 134 entreprises adhérentes différentes.

La crise a obligé à s'adapter : les entretiens se sont fait par téléphone dans la grande majorité des cas à partir du mois d'avril 2020.

## 26 consultations dans le cadre du maintien en emploi :

Sur ces 191 consultations, 26 concernaient 19 salariés reçus dans le cadre de l'accompagnement par la Cellule de Conseil et Prévention pour le Maintien en Emploi (CCPME). Cette fonction a son importance notamment dans toute les situations où la souffrance au travail est telle qu'elle compromet le maintien dans l'emploi voire dans l'entreprise.

Les consultations sont aussi, dans ce cadre, l'occasion de remobiliser les ressources personnelles du salarié qu'elles que soient ses problématiques (physiques et/ou psychologiques)

## 121 salariés reçus en dehors de la CCPME :

Si on exclut les salariés reçus dans le cadre de la cellule CPME, 121 salariés ont bénéficié d'au moins une consultation avec le médecin écoutant.

## Motif de consultation et symptômes :

La répartition n'a pas changé par rapport à l'année précédente : dans plus de 90% des cas, le motif de la consultation est en lien avec une souffrance au travail qu'elle qu'en soit l'origine.

Le médecin qui oriente le salarié vers ce type de

consultation souhaite principalement lui offrir un temps d'écoute et de conseils (75% des orientations).

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

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

Seulement quelques consultations étaient en lien direct avec la crise covid 19.

Les effets de cette crise se feront peut-être plutôt sentir en 2021.

## Répartition Homme Femme :

Sur 140 salariés ayant bénéficié au moins d'une consultation, 36 étaient des hommes, (26%), 104 étaient des femmes (74%)

Les 3/4 des consultations concernent donc des femmes.





## L'accompagnement du médecin écoutant en pratique

### Mettre des mots sur ce qui se joue au travail

Mme O., la quarantaine, est assistante commerciale depuis plus de 10 ans dans la même entreprise, auprès du même responsable. Depuis des années, selon ses dires, elle subit régulièrement, de la part de son manager, des agissements sexistes ainsi que des propos à connotation sexuelle, parfois devant les autres commerciaux, tous des hommes. Elle encaissait jusque-là sans broncher, malgré un certain mal être, de plus en plus profond.

« C'est de l'humour ! » lui déclarait-on. Jusqu'au jour où une remarque de trop la fait craquer et basculer dans un état anxiodépressif sévère.

Je reçois cette salariée au début de son arrêt maladie et recueille ses propos. C'est la première fois qu'elle ose vraiment parler et mettre des mots sur ce qu'elle a enduré.

Je la recevrai encore une ou 2 fois, le temps de la convaincre et de m'assurer qu'une prise en charge spécialisée à l'extérieur est enclenchée.

### Trouver le bon positionnement

M. C. est vendeur senior dans une boutique d'articles de sport. Lors de sa consultation, il me fait part de son intime conviction : son directeur de magasin cherche à le faire partir (par mutation ou démission) par le biais de pressions qu'il ne subissait pas il y a encore quelques mois. Selon lui, ces agissements auraient commencé après qu'il ait annoncé son souhait de rester un certain temps encore sur le même poste, dans la même boutique, à temps plein, pour stabiliser sa situation familiale. Mais cela aurait pour conséquences de restreindre les possibilités de promotion pour ses collègues juniors. « Je fais bouchon en quelque sorte » me dit-il, « et je gêne ».

Je l'interroge : il me confirme son objectif, rester, au moins le temps que la situation sanitaire et économique lui permette d'envisager d'autres perspectives.

Nous discutons alors sur la manière de faire face.

Et je mets en valeur son ancien parcours de sportif de haut niveau pour l'aider à se mettre en confiance et à trouver un positionnement acceptable le temps d'une solution alternative.

# Les ateliers prévention 2020

Depuis 2017, les préventeurs de l'ASTE organisent des ateliers collectifs d'information et de sensibilisation sur la prévention, destinés aux responsables-chefs d'entreprise, membres de CSE, chargés de prévention, délégués du personnel, etc. Ces sessions sont l'occasion d'être accompagnés par des professionnels sur des problématiques rencontrées dans l'entreprise et d'échanger avec d'autres employeurs.

En 2020, 22 ateliers étaient initialement prévus en présentiel dans nos centres médicaux. La crise sanitaire et les confinements successifs ont fortement perturbé cette organisation, aussi l'ASTE s'est-elle rapidement adaptée pour accompagner ses entreprises adhérentes. La plupart des ateliers ont été animés en visioconférence pour respecter les consignes sanitaires et permettre à un grand nombre de télétravailleurs de continuer à se former.

Au total, 578 entreprises ont inscrit 701 personnes aux ateliers prévention en 2020 (dont les ateliers consacrés au Covid ; voir page 13). Soit près de 3 fois plus qu'en 2019. Une nette augmentation qui s'explique par le contexte et les nouveaux besoins de prévention qu'il suscite.

Les retours qualitatifs de nos adhérents sont très positifs, tant concernant la réactivité de nos services quant à l'organisation de nouveaux ateliers prévention que sur la possibilité de les suivre en visioconférence. Si certains ont pu regretter l'interactivité parfois plus facile en présentiel, la plupart a fortement apprécié de pouvoir continuer à se former à distance sur des thèmes essentiels.

Ateliers Prévention « classiques »	Nb d'inscrits	% de présents
Comment réaliser son document unique ?	79	62 %
Addictions et travail	13	84,6 %
Comment prévenir le risque routier ?	13	53,8 %
Réveil musculaire	5	60 %
Comment prévenir le risque d'inaptitude ?	8	62,5 %



## 75 personnes ont assisté aux ateliers prévention « classiques » :

### L'atelier « comment réaliser son document unique » :

Pour les entreprises qui n'ont pas encore de document unique, ou qui ne l'ont pas mis à jour depuis longtemps. Notre préventeur explique comment appliquer une méthodologie adaptée. Cet atelier se déroule en 2 matinées, permettant aux participants de réaliser leur document unique et de mettre en place un plan d'action de réduction des risques professionnels.

→ 6 ateliers, 49 participants



### L'atelier « addictions et travail » :

Comment aborder, avec vos salariés, la question de l'usage de substances pouvant entraîner des risques pour leur santé et des risques au travail (alcool, tabac, cannabis, etc.).

Comment faire, collectivement et avec chacun d'eux, en cas de situation à risque ? Nos infirmières spécialisées en addictologie expliquent lors de cet atelier comment établir une démarche de prévention.

→ 2 ateliers, 11 participants



### L'atelier « comment prévenir le risque routier » :

Comment évaluer le risque routier ? Employeur, salariés, quelles responsabilités et sanctions pour chacun ? Que peut faire l'employeur pour prévenir ce risque ? Cet atelier apporte des réponses en informant sur les responsabilités, les facteurs de risque, les actions de prévention, la mise à disposition d'outils pour évaluer le risque routier et sensibiliser les salariés.

→ 2 ateliers, 7 participants



### L'atelier « comment prévenir le risque d'inaptitude » :

Le maintien en emploi est un enjeu majeur. Vieillesse de la population, allongement de la durée de vie au travail, augmentation des maladies professionnelles et pathologies non professionnelles... Ces facteurs sont susceptibles d'augmenter le risque d'inaptitude et d'exclusion du travail. Des conséquences graves pour les salariés, mais aussi pour les entreprises. Comment prévenir ce risque ? Comment agir pendant l'arrêt de travail de votre salarié ? Comment remobiliser le salarié vers une reprise du travail ? Notre assistante sociale apporte des réponses lors de cet atelier, en s'adaptant aux profils des participants.

→ 1 atelier, 5 participants



### L'atelier « éveil musculaire, gym préventive au poste de travail » :

Cet atelier aborde l'intérêt de l'éveil musculaire au poste de travail et propose des exercices d'échauffements musculaires.

→ 1 atelier, 3 participants



# L'aide au maintien en emploi

Tout salarié peut être confronté au cours de sa carrière professionnelle à une situation à risque d'inaptitude médicale qui peut constituer une menace pour son emploi. C'est ce qu'on appelle le risque de désinsertion professionnelle.

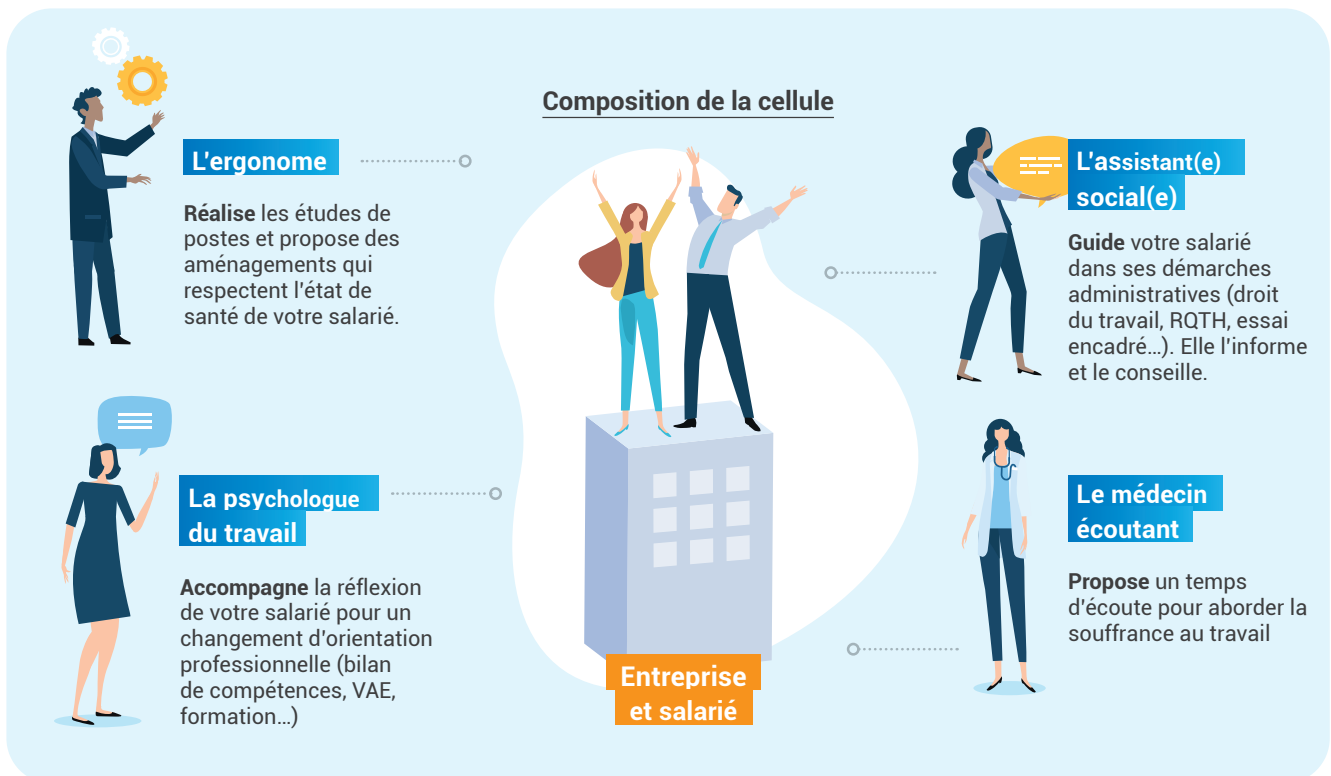
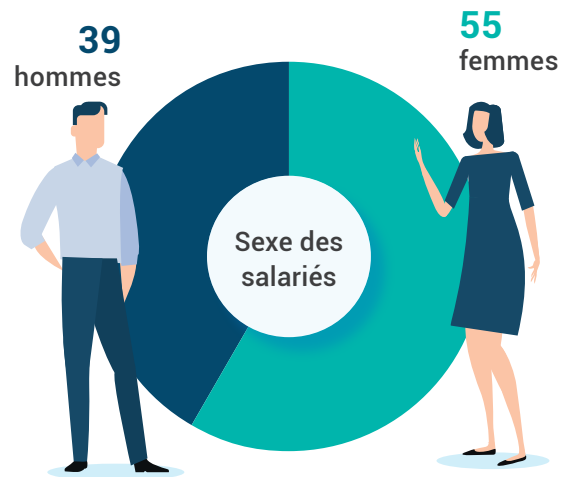
Qu'il s'agisse d'une maladie, d'un accident de la vie privée, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, que le salarié soit à son poste ou en arrêt de travail, nos experts en Prévention de la Désinsertion Professionnelle se mobilisent pour chercher la ou les solutions les mieux adaptées et l'aider à maintenir une activité professionnelle compatible avec son état de santé.

L'ASTE accompagne également les employeurs en les conseillant sur leur obligation de maintien dans l'emploi.

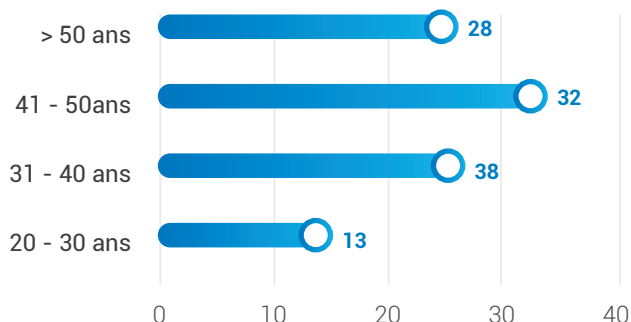
## La Cellule de Conseil et Prévention de Maintien en Emploi (CCPME) : le cœur du dispositif

Pour lutter le plus efficacement possible contre le risque de désinsertion professionnelle, l'ASTE dispose d'une cellule de Conseil et Prévention de Maintien en Emploi au service de nos adhérents et de leurs salariés.

Composée de professionnels aux profils différents, elle est capable d'aborder les situations au cas par cas et d'envisager les solutions dans des domaines variés. Partageant son savoir-faire pour trouver des solutions concrètes et gagner un temps précieux, elle s'associe aux acteurs du réseau du maintien en emploi (AGEFIPH, Cap Emploi, Assurance Maladie, MDPH...). Cette année, 94 salariés ont été soutenus aidés pour conserver une dynamique d'emploi.



### Âge des salariés

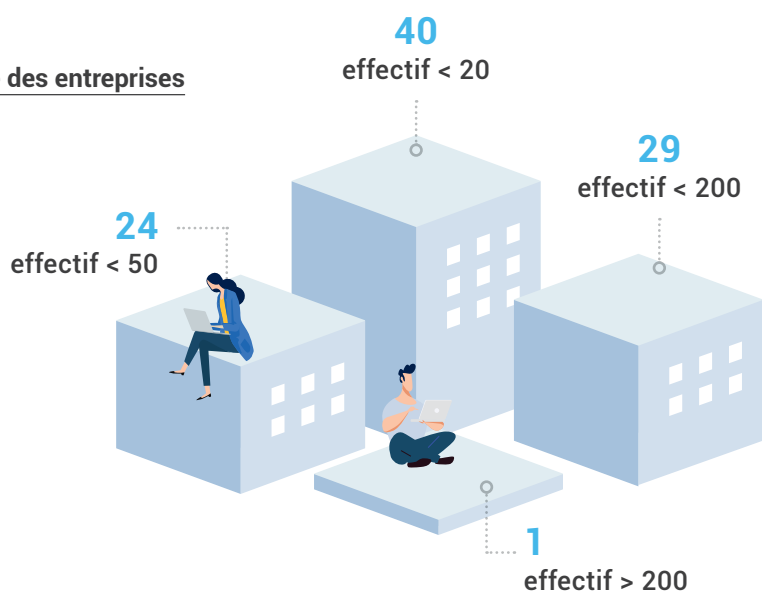


### Diplômes

72% Oui

23% Non

### Taille des entreprises



Dans le cadre de la mission de la CCPME pour une mobilisation vers le maintien en emploi, ces 94 salariés (56 nouveaux dossiers + 34 dossiers rouverts en 2020) ont bénéficié de :

- 318 actions de l'assistante sociale
- 20 actions de l'ergonome pour 7 salariés
- 139 actions de la psychologue du travail pour 50 salariés
- 26 actions du médecin écoutant pour 19 salariés

La plupart des salariés se trouvait en situation de handicaps physiques ou faisant état de troubles psychiques ou psychiatriques.

Type de problème de santé	Nombre de salariés
Handicaps physiques	54
Troubles psychiques ou psychiatriques	23
Maladies chroniques	13
Poly pathologies	4

### Comment ont été orientés les 94 salariés pris en charge par la Cellule ?

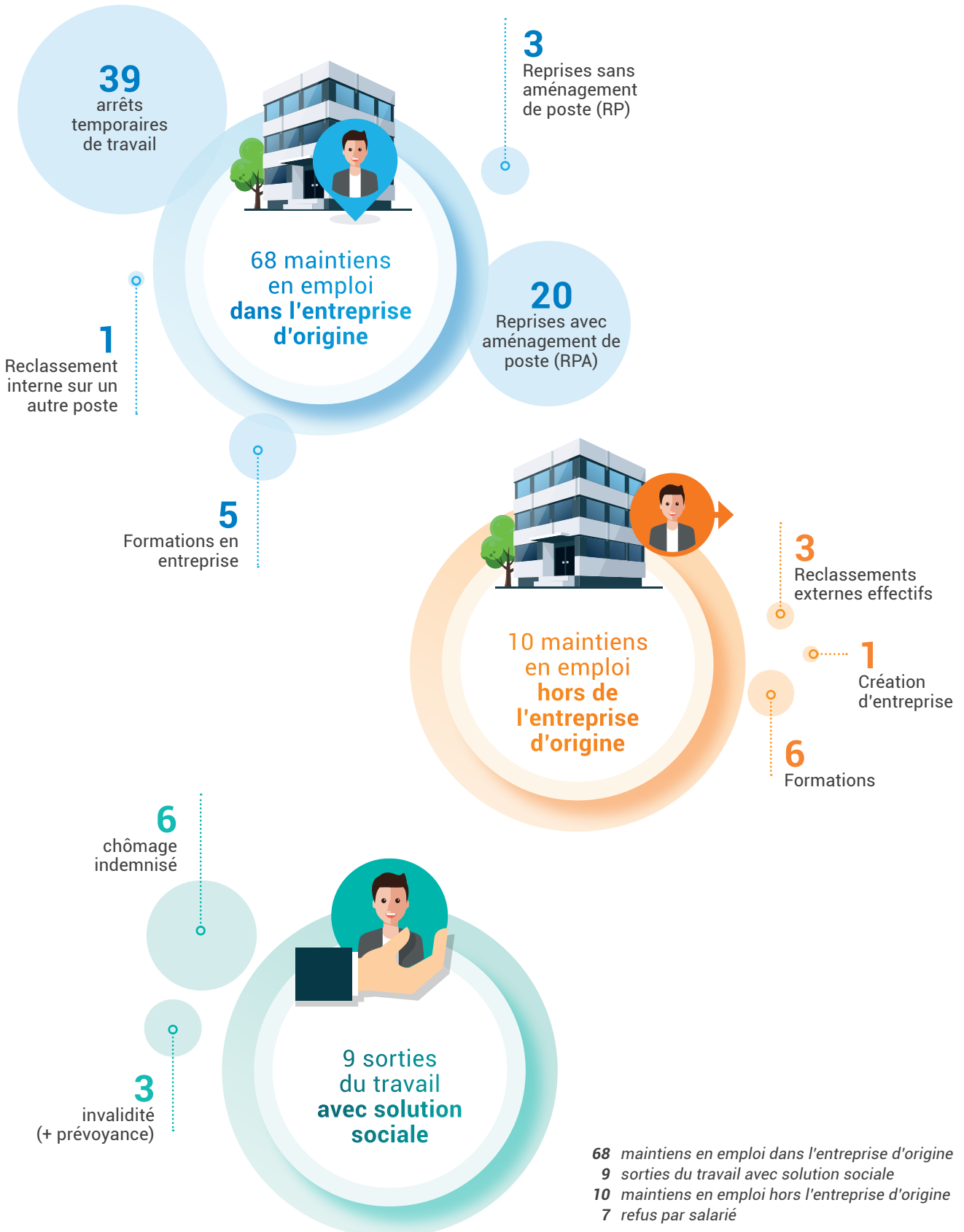
83% des salariés accompagnés ont été maintenus en emploi.

Une majorité d'entre eux a conservé un maintien en emploi dans l'entreprise d'origine.

Pour les 19 salariés déclarés inaptes, 10 ont été maintenus en emploi hors leur entreprise d'origine.

Aucun salarié n'est sorti de l'emploi sans solution sociale.

7 salariés ont refusé l'accompagnement proposé.



# L'accompagnement social

## La place du service social au sein de l'ASTE

Bien que la crise sanitaire soit venue fortement perturber l'organisation du service social mis en place depuis 2012, la réflexion menée pour s'adapter rapidement à des circonstances inédites a apporté des axes d'améliorations adoptés par tous et qui perdurent (Voir page 10).

Par son écoute professionnelle et adaptée, l'assistante sociale a permis aux salariés de comprendre quels étaient leurs droits et obligations et de conserver une dynamique pour qu'ils restent acteurs de leurs parcours professionnels quels qu'ils soient.

L'assistante sociale au sein de notre service de santé au travail est depuis 2014, date du premier CPOM, le référent PDP c'est-à-dire le référent de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle de l'ASTE. Elle est reconnue en tant que tel par le réseau du maintien en emploi de notre département et même de l'IDF.

Cette année, toutes les manifestations auxquelles elle participe habituellement ont été repoussées voire annulées comme les journées du PRITH IDF, le séminaire CRAMIF pour le bilan du CPOM... Cependant, membre partenaire de la cellule PDP de la CRAMIF, apportant l'éclairage d'un service de santé

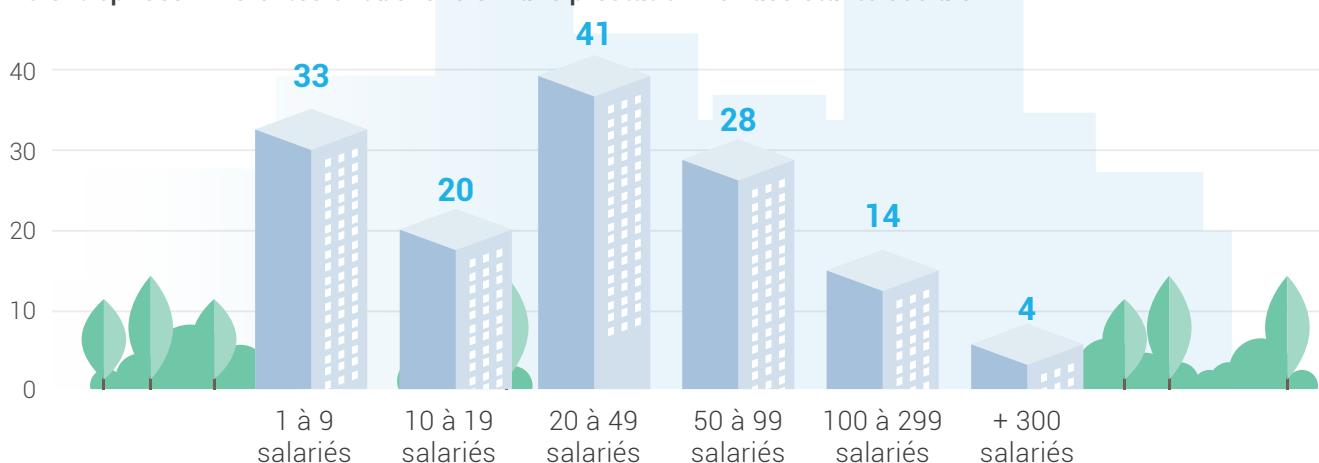
au travail au sein de cette entité, elle a maintenu son implication au sein de cette instance qui réunit habituellement les référents PDP du 91 (CRAMIF, Service médical, CPAM, Cap Emploi, MDPH, SSTI, APAS BTP) afin de statuer sur les actions de remobilisation de salariés en arrêt de travail et de présenter les dossiers des salariés suivis par notre service. Cette année les réunions se sont arrêtées en mars, imposant que les prises de décisions se fassent à distance, essentiellement par échange de mail.

Concernant sa collaboration au Forum Santé Emploi de l'Essonne qui permet aux salariés en arrêt de travail d'amorcer une reprise de travail en adéquation avec leur situation de santé, cette année pour les raisons de crise sanitaire, elle n'a pu y participer qu'une seule fois en janvier au lieu de trois.

Au sein de notre service, elle a pu proposer aussi à nos adhérents un atelier de prévention sur le thème « comment prévenir le risque d'inaptitude » ainsi qu'un webinaire en binôme avec un médecin du travail sur le thème « le maintien en emploi, un accompagnement personnalisé ».

C'est ainsi qu'elle remplit sa mission globale de prévention et d'aide au maintien en emploi.

140 entreprises différentes ont bénéficié d'une prestation de l'assistante sociale.



296 actions différentes	
Aide constitution dossier RQTH	32
Aide élaboration dossier d'aide sociale	7
Aide gestion fins de carrière	46
Conseil Maintien en emploi	66
Conseil social	50
Étude droits des salariés	40
Liaison avec le salarié	16
Liaison avec le réseau	18
Liaison avec le médecin du travail	8
Suivi de dossier	13





# Traçabilité

en santé, veille sanitaire et  
développement numérique

- 68 Votre espace adhérent
- 69 L'ASTE assure le suivi des documents réglementaires

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



## Votre espace adhérent

Pour faciliter vos démarches administratives et vous accompagner toujours plus loin dans la prévention, l'ASTE met à votre disposition sur son site internet un espace qui vous est dédié, accessible avec les codes personnels qui vous sont attribués lors de votre adhésion.



Focus



### Actualités

Restez informé des actualités importantes qui peuvent concerner votre secteur professionnel en matière de santé au travail



### Mon diagnostic

Retrouvez le tableau de bord de votre démarche de prévention et votre fiche entreprise



### Documentations

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



### Administratif

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



### Prestations

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



### Formations

Accédez gratuitement à des modules d'e-learning sur les risques professionnels pour vos salariés



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

# L'ASTE assure le suivi de...

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

## Fiche d'exposition

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

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

## Dossier médical

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

## Fiche d'exposition à l'amiante

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

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

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



## Fiche d'exposition aux rayonnements ionisants

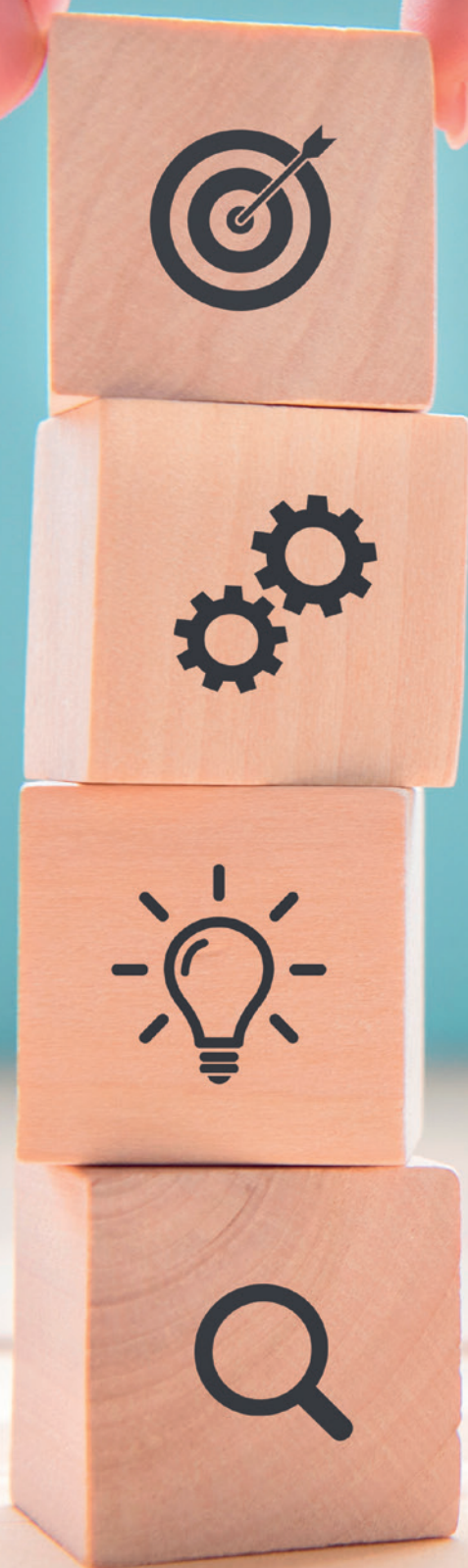
Pour chaque travailleur exposé aux rayonnements ionisants, l'employeur établit une fiche d'exposition qui comprend :

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

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

## Les attestations d'exposition

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



# Projet de service 2018-2022

## les évolutions significatives

- 73 Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
- 74 Prévention des conduites addictives
- 75 Promouvoir la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux (RPS)
- 76 Évolution et développement de la Fiche d'Entreprise
- 77 Prévention des CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique)
- 78 Prévention dans le secteur de la logistique
- 79 Développer la communication interne et favoriser les échanges d'information entre les collaborateurs

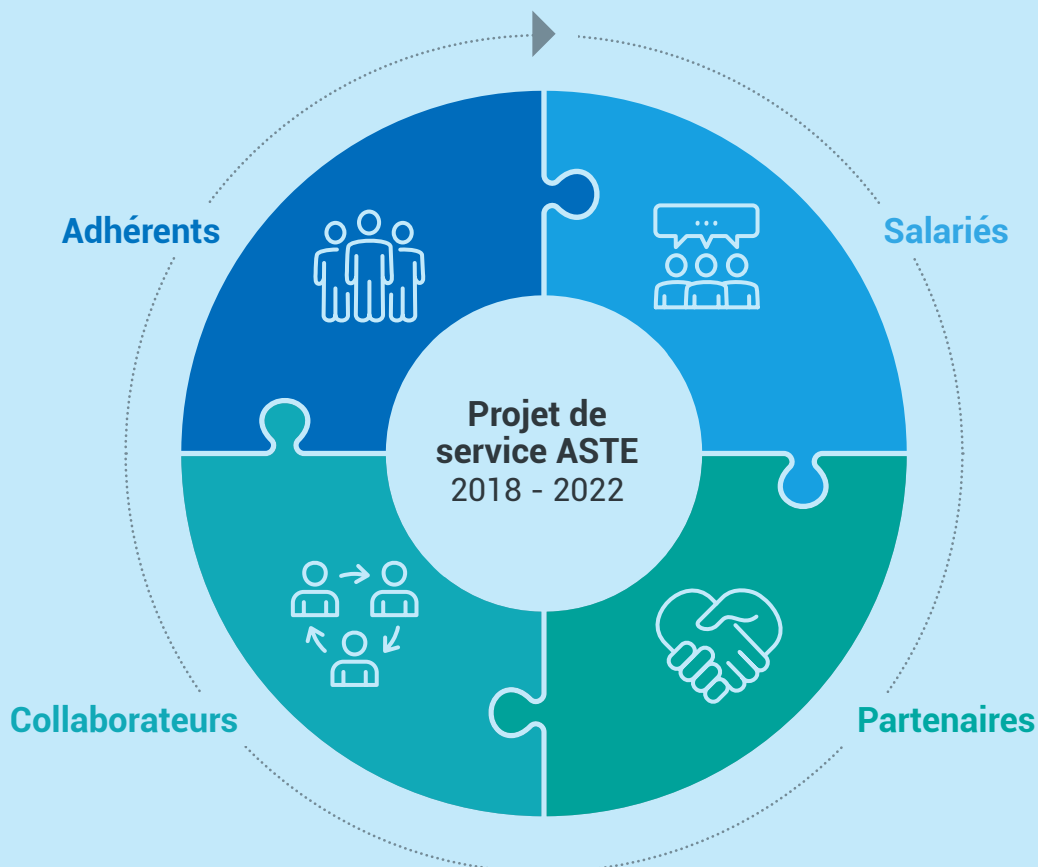
Le 2 octobre 2018, l'ASTE obtient de la Direccte son agrément pour 5 ans. Ce dernier est conséquent à l'élaboration d'un projet de service (2018-2022) dont l'objet était de définir des priorités d'action.

La conception de ce projet a été l'occasion de construire une réflexion partagée autour des enjeux suivants :

- Comment établir nos priorités pour les 5 ans à venir ?
- Comment s'appuyer - dans le contexte de la pénurie de médecins du travail en France – sur toutes les forces vives du Service, concevoir et faire vivre la pluridisciplinarité pour mieux accompagner les entreprises et leurs salariés ?
- Quelles actions pluridisciplinaires construire pour permettre à l'ASTE de mettre en œuvre sa mission de la préservation de la santé des salariés ?

C'est ainsi que nous avons retenu des axes à déployer au bénéfice des adhérents, des salariés, des collaborateurs de l'ASTE et des partenaires extérieurs.

Pour votre information, nous faisons le point en 2020 sur les activités qui ont également monopolisé nos équipes pluridisciplinaires depuis ces deux dernières années.



# Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)



## Descriptif de l'action :

Les actions de prévention doivent intervenir le plus en amont possible et déclencher une prise de conscience des risques afin de permettre d'adapter les réponses. Depuis 2012, l'ASTE se mobilise pour mener des actions pour le maintien en emploi des travailleurs diminués par un problème de santé. C'est ainsi qu'une entité dédiée à la PDP a été créée pour répondre à une demande croissante d'accompagnement de salariés en difficultés de santé. Par un engagement collectif au sein du service de santé au travail, chacun à son niveau a par-

ticipé à promouvoir les informations relatives à la PDP à destination des salariés et des employeurs. Grâce au déploiement de la communication interne comme externe, la mise à disposition de nouveaux outils de prévention a permis d'augmenter la capacité d'anticiper ce risque. Dans les années à venir, l'ASTE poursuivra son implication dans ces domaines, à travers différents dispositifs proposés, pour que chaque acteur qui participe à concrétiser tout ce qui est possible de faire, permette de donner aux travailleurs une chance supplémentaire de conserver une dynamique d'emploi.



## Objectifs :

- 1- Permettre une alerte plus précoce des situations à risque de désinsertion professionnelle
- 2- Sensibiliser les salariés et les employeurs sur la prévention de la désinsertion professionnelle
- 3- Proposer des outils pratiques différenciés à usage des salariés et des employeurs
- 4- Harmoniser la connaissance des équipes pluridisciplinaires en matière de maintien en emploi
- 5- Poursuivre ou intensifier le travail avec le réseau / les partenaires.



## Avancement 2020 :

En 2020, malgré le contexte sanitaire particulier, votre Service de Santé au Travail a poursuivi son implication soutenue dans la prévention de la désinsertion professionnelle comme le prévoit notre projet de service. En gardant en visée, les cinq objectifs définis dans celui-ci, le travail collectif de l'ensemble des équipes de l'ASTE a contribué au repérage le plus précoce possible des situations à risque. La diversification des supports d'information ou des points de contact, pour trouver réponse à ses interrogations, à l'intention des salariés et de leur employeur, a augmenté les chances de réussite des prises en charges personnalisées. La relation de confiance installée pas à pas, entre le monde de l'entreprise et son Service de Santé au Travail, a permis d'intensifier cette prévention pour le maintien en emploi des salariés en difficulté de santé. Cette dynamique de collaboration se poursuit sans faiblir.

# Prévention des conduites addictives



## Descriptif de l'action :

La prise en charge des conduites addictives en santé au travail est une mission complexe car celles-ci se situent à l'articulation de l'individu et du collectif, du management

et du médical, de la liberté individuelle et de la responsabilité de l'entreprise. Comment initier et soutenir une vraie politique de réduction des risques et de gestion des conduites addictives au travail ?



## Objectifs :

- Déterminer des pratiques de bonnes conduites en prévention primaire et secondaire des addictions dans un but de réduction des risques liés aux consommations de drogues licites et illicites.
- Affiner la capacité des soignants de l'ASTE à repérer et accompagner les salariés ayant des difficultés avec une SPA.
- Lutter contre la désinsertion professionnelle des salariés dépendants de SPA (Substances Psychoactives et Addictions).
- Accompagner les salariés dans leur prise en charge.
- Réaliser, à terme, un état des lieux des addictions par zone, par catégorie professionnelle...



## Avancement 2020 :

La formation des professionnels de santé au travail à la prévention des conduites addictives est attendue en 2021 avec l'aide de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA). Elle devait se tenir en 2020 : la crise sanitaire est venue retarder cette formation.

La sensibilisation et l'information des employeurs et des salariés en matière de prévention des pratiques addictives en milieu de travail sont le quotidien de nos équipes. Le repérage des situations à problème poursuit son cours avec la recherche de futurs partenaires et le soutien de ceux identifiés.

# Promouvoir la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux (RPS)



## Descriptif de l'action :

- Sensibiliser les entreprises adhérentes à la prévention des RPS, à la QVT et promouvoir le bien-être au travail par des actions de proximité.
- Envisager avec les adhérents les possibilités d'amélioration et déterminer ensemble les actions à développer
- Sensibiliser des référents QVT volontaires au sein de l'entreprise pour participer à la démarche.
- Proposer des outils adaptés pour piloter des actions et en assurer le suivi.
- Accompagner l'entreprise dans son action par des points d'étapes.



## Objectifs :

- Impliquer dans une démarche de QVT 30 adhérents sur 5 ans.
- Sensibiliser à la QVT/bien-être au travail et à la prévention des RPS.
- Rencontrer les adhérents sur le terrain.
- Animer un dialogue entre les acteurs du SST et les dirigeants d'entreprise.
- Identifier conjointement une ou des actions d'amélioration à mettre en œuvre.
- Inviter l'adhérent à s'engager dans une expérimentation dynamique.



## Avancement 2020 :

Au cours de l'année 2020, le groupe de travail a mis en place un partenariat avec l'Anact/l'Aract contractualisé par une convention de partenariat du 01/02/20 au 30/09/20. A cette occasion, l'ASTE a proposé à ses adhérents de moins de 250 salariés un outil conçu par l'ARACT Ile-de-France avec la participation de l'ASTE : « Parcours QVT ». Ce dispositif, mis en ligne entre le 2 mars et le 2 avril 2020, a pris la forme d'un autodiagnostic qui a permis à nos adhérents d'être sensibilisés sur la QVT (de quoi parle-t-on ?), de faire le point sur leurs pratiques / projets et de contribuer à un outil d'échanges qui permettra par la suite l'accompagnement des entreprises par la réalisation d'un webinaire ou l'animation d'ateliers sur la QVT.

7077 adhérents ont reçu un mail avec le lien internet les invitant à participer à l'enquête. Cette action innovante au sein de notre service a malheureusement été entravée par la crise sanitaire avec la fermeture de l'ensemble des entreprises « non essentielles » seulement 15 jours après la mise en ligne du questionnaire. Ainsi, 78 questionnaires ont été commencés et seulement 39 complétés. Malgré cela, il semble que nos entreprises adhérentes aient manifesté un réel intérêt pour le sujet, motivant ainsi le groupe à poursuivre ses actions dans le domaine.

Deux ateliers « Parcours Qualité de vie au travail – restitution » ont également été animés en visioconférence à la suite de cette enquête.

# Évolution et développement de la Fiche d'Entreprise (FE)



## Descriptif de l'action :

La Fiche d'Entreprise est établie dans le mois qui suit l'adhésion de l'entreprise. Il s'agit de mettre à jour et de créer toutes les FE (nouveaux et anciens adhérents) et de pouvoir les rendre accessibles à l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire. Une fois la FE attribuée à une équipe, il sera remis un petit questionnaire au chef d'entreprise qui sera analysé avec lui lors du déplacement en entreprise du médecin, de l'infirmière ou de l'AST.



## Objectifs :

- Faire un état des lieux des FE (réalisées ou manquantes)
- Pouvoir mettre à disposition à l'ensemble des adhérents leur Fiche d'Entreprise.
- La fiche devra servir de socle à la réalisation du DUERP.
- Faire participer les adhérents à des réunions d'information à thèmes sur la prévention primaire en fonction des risques.



## Avancement 2020 :

L'état des lieux des FE est réalisé. L'ASTE conforte sa dynamique de la réalisation de la FE par le choix du numérique. Nous avons équipé tous nos AST de tablettes numériques pour la réalisation des FE. C'est surtout grâce à un outil interactif numérique, un nouveau programme nommé MDP (Mon Diagnostic Prévention - voir page 38) acquis par le Service que nous modernisons notre approche de la prévention des risques professionnels. 2020 a connu une phase de tests avec nos AST et quelques adhérents. A terme, ce seront toutes nos équipes pluridisciplinaires qui interviendront via ce support numérique, notamment parce que cet outil - qui sera développé dans ce sens - permettra d'intégrer des documents complémentaires à la FE et de générer toutes les informations utiles à la réalisation du Document Unique de l'adhérent. Ainsi, le bénéfice pour ce dernier est de taille, car 50% du travail nécessaire pour réaliser son DUERP sera déjà concrétisé et bien avancé : une efficacité et un gain de temps pour tous les acteurs.

# Prévention des CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique)



## Descriptif de l'action :

L'action CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique) du projet de service s'inscrit dans la continuité du CPOM CMR. Elle cible les mécaniciens-carrossiers-peintres exposés aux produits CMR et aux émissions CMR (huiles usagées, gaz d'échappement diesel, fumées de soudage).

Elle sera déployée en impliquant davantage toutes les équipes pluridisciplinaires (médecins, infirmières, AST), au décours de la création ou de la mise à jour de la Fiche d'Entreprise (FE).

Les équipes ont pour mission d'insérer dans la FE les CMR repérés à l'issue de l'analyse des FDS (Fiches de Données de Sécurité), de sensibiliser les employeurs au risque CMR lors de la restitution de la FE et d'informer sur l'adaptation du suivi médical (SIR) qui en découle.



## Objectifs :

Réaliser des actions dans 2 entreprises (ciblées) / an / médecin et son équipe, et les tracer dans MEDTRA, notre logiciel métier.



## Avancement 2020 :

Fin 2020, les équipes pluridisciplinaires (médecins, infirmières, AST) ont été formés par les pilotes du groupe à la démarche à mettre en œuvre auprès des établissements ciblés, et aux outils à disposition.

Parmi ces outils, figure la base de données chimiques Toxilist, à laquelle l'ASTE a adhéré, et sur laquelle notre hygiéniste du travail a été formée en tant que référent-toxicologue. Cette base collaborative est partagée par 38 Services de Santé au Travail de France qui alimentent et partagent des fiches toxicologiques substances et des FDS. Ces services utilisent la base en associant des FDS à leurs adhérents, afin d'obtenir des synthèses du risque chimique.

Les équipes de l'ASTE vont utiliser Toxilist pour repérer les substances CMR dans les produits utilisés par les entreprises. L'ensemble des équipes est formé à la consultation de la base et à l'association des FDS des produits à l'adhérent qui les utilisent. Deux personnes par centre ASTE seront formées en janvier 2021 à la saisie analytique des FDS recueillies.

Pour chaque médecin, la liste des entreprises employant des mécaniciens-carrossiers-peintres, déjà transmise aux équipes, sera actualisée en janvier 2021. Les équipes ont pour mission de sélectionner 2 établissements par an, par médecin et son équipe. Elles interviendront dans ces entreprises dès 2021 pour, au détours de la FE, les informer des CMR repérés avec Toxilist, des mesures de prévention adaptées et du suivi médical SIR imposé par la réglementation européenne.

# Prévention dans le secteur de la logistique



## Descriptif de l'action :

Mise en place d'actions de prévention dans les entreprises de logistique, les entreprises ayant un secteur logistique, les entreprises de livraisons :

- Faire un état des lieux des AT et MP lors de l'élaboration ou mise à jour des FE et CHSCT, rappel de l'obligation pour les employeurs d'informer le médecin du travail des AT et mise à jour du DUERP suite au constat d'une nouvelle situation à risque
- Dans les FE, prévoir un questionnaire plus précis concernant ces activités
- Renforcer les ateliers TMS (communication, motivation, formation de référents TMS)
- Prioriser les interventions des préventeurs et les formations PRAP sur ces secteurs.
- Proposer des actions de sensibilisation à la sécurité pour les salariés sous forme de ¼ d'heure de sécurité et action de sensibilisation en entreprise
- Informer sur les aides financières possibles de la CRAMIF et pour des formations (arbre des causes)
- Proposer aux intérimaires une action ciblée d'information, sensibilisation dans les entreprises où ils sont détachés.



## Objectifs :

- Diminuer la fréquence et la gravité des AT et MP
- Repérer des situations à risque



## Avancement 2020 :

Un questionnaire a été réalisé à destination des adhérents afin de cibler les risques et mener les actions pour réduire voire supprimer ces risques à adapter avec le MDP (Mon Diagnostic Prévention).

Pour commencer le Service a ciblé 3 adhérents, préalablement informés et ayant accepté, pour une phase de test, car il fallait effectuer un état des lieux de l'entreprise (connaître le nombre d'AT, savoir si l'AT est lié à la problématique de TMS, questionnaire pour affiner l'activité de la société) afin de pouvoir proposer des actions ciblées.

Le groupe a réalisé un état des lieux des FE selon les codes NAF sur l'ensemble de l'ASTE et compte par la suite (après la phase de test et les actions choisies) demander aux centres médicaux de mettre à jour ou de réaliser les FE et ainsi pouvoir proposer ou préconiser les actions à mettre en place.

Un dépliant à destination de ces adhérents est également en réflexion.

# Développer la communication interne et favoriser les échanges d'information entre les collaborateurs



## Descriptif de l'action :

Face au recrutement de nombreux nouveaux collaborateurs, au développement de l'équipe pluridisciplinaire et aux défis à relever dans un secteur en pleine évolution, l'ASTE doit trouver de nouveaux moyens d'échanges entre la Direction et les salariés pour rassembler autour d'un projet commun et faciliter le travail en équipe. Il s'agit de construire des outils et d'institutionnaliser de nouvelles pratiques.



## Objectifs :

- Faciliter l'accès à l'information pour tous, en même temps
- Centraliser les ressources (structure et cohérence) / bénéficier de ressources communes
- Clarifier « qui fait quoi à l'ASTE » / identifier rapidement les missions de chacun (savoir à qui s'adresser pour gagner en temps et en efficacité)
- Harmoniser les procédures et les pratiques professionnelles
- Favoriser le sentiment d'appartenance à l'ASTE et créer du lien (valorisation des collaborateurs, reconnaissance du travail, fédérer les salariés pour une collaboration en « équipe », susciter la motivation)



## Avancement 2020 :

Les priorités définies lors de l'élaboration du projet de service ont été revues en fonction des moyens alloués et du contexte exceptionnel de la crise sanitaire. Le volet prioritaire de l'intranet notamment, a été reporté pour être traité lorsque le budget le permettrait. Le volet de l'événementiel également n'a pas été abordé en raison des diverses interdictions de rassemblement et des mesures de distanciation nécessaires pour lutter contre l'épidémie de la Covid-19. Le groupe s'est donc concentré sur l'élaboration d'un schéma directeur des réunions à l'ASTE. Composé d'un guide destiné à l'ensemble du personnel sur la conduite de réunions, de modèles de documents et d'un recensement détaillé des différentes réunions (objectifs, attendus, calendriers, etc.), ce schéma sera diffusé pour favoriser la coordination par centre, par métier, etc.

Le groupe a également finalisé un document recensant les questions régulièrement soulevées par le personnel de l'ASTE et les interlocuteurs auxquels s'adresser en fonction des thématiques.

Fin 2020, le groupe a engagé sa réflexion sur la définition des valeurs de l'ASTE afin de susciter un sentiment d'appartenance et de créer du lien.



### Siège social et centre administratif

22, rue Lavoisier  
ZAC de Montvrain  
91540 MENNECY

☎ 01 60 88 83 83

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



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

#### ✓ A.S.T.E. LES ULIS

11, avenue des Andes  
Immeuble le Carthagène  
ZA Courtaboeuf 5  
91965 Les Ulis cedex  
☎ 01 69 18 80 40  
☎ 01 69 18 80 41  
✉ [secretariat.lesulis@santetravailessonne.fr](mailto:secretariat.lesulis@santetravailessonne.fr)

#### ✓ A.S.T.E. SAINT-MICHEL

10, rue d'Alembert  
91240 Saint-Michel-sur-Orge  
☎ 01 69 46 40 48  
☎ 01 69 46 17 76  
✉ [secretariat.stmichel@santetravailessonne.fr](mailto:secretariat.stmichel@santetravailessonne.fr)

#### ✓ A.S.T.E. EVRY

18 rue du Bois Sauvage  
CS 21586  
91055 Evry cedex  
☎ 01 69 91 04 11  
☎ 01 60 78 86 02  
✉ [secretariat.evry@santetravailessonne.fr](mailto:secretariat.evry@santetravailessonne.fr)

#### ✓ A.S.T.E. MENNECY

19, rue Lavoisier  
ZAC de Montvrain  
91540 Mennecy  
☎ 01 69 90 06 39  
☎ 01 64 57 21 64  
✉ [secretariat.mennecy@santetravailessonne.fr](mailto:secretariat.mennecy@santetravailessonne.fr)

#### ✓ A.S.T.E. MÉRÉVILLE

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

#### ✓ A.S.T.E. MILLY-LA-FORÊT

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

#### ✓ A.S.T.E. ETAMPES

ZAC du Bois Bourdon  
Rue des Heurte-Bises  
91150 Etampes  
☎ 01 64 94 87 11  
☎ 01 60 80 19 94  
✉ [secretariat.etampes@santetravailessonne.fr](mailto:secretariat.etampes@santetravailessonne.fr)

#### ✓ A.S.T.E. DOURDAN

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

#### ✓ A.S.T.E. BREUILLET

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

