



→ SOMMAIRE

Identifier votre service de prévention et de santé au travail interentreprises	4
Diriger et piloter Santé au Travail 72	18
Conseiller et accompagner les entreprises	24
Suivre l'état de santé des travailleurs, tracer les expositions	36
Les repères financiers 2022	42

→ ÉDITO

Ce rapport vous présente les différents éléments quantitatifs relatifs aux activités menées par nos équipes sur l'année 2022. Il vous présente également les moyens à notre disposition pour réaliser nos missions. D'un point de vue plus qualitatif, quelques-uns de nos adhérents ont accepté de témoigner de l'accompagnement dont ils ont bénéficié dans leur entreprise. Nous tenons d'ailleurs à les remercier pour la confiance qu'ils nous ont témoignée en nous ouvrant ainsi leurs portes. Ces actions de prévention ne sont que quelques exemples des actions menées quotidiennement sur le terrain par nos experts en santé au travail.

Santé au Travail 72, c'est ainsi 18 Pôles de Santé au Travail répartis sur l'ensemble du département de la Sarthe, vous proposant une offre renforcée de suivi individuel, de conseils en santé au travail et adaptée à chaque salarié, à chaque entreprise du territoire. Santé au Travail 72 est le deuxième plus important service interentreprises de santé au travail des Pays de la Loire, avec 165 collaborateurs qui accompagnent et conseillent au quotidien les 150 000 salariés de nos 11 100 entreprises adhérentes.

2022 a été la première année du déploiement de la loi du 2 août 2021 portant réforme de la santé au travail. Cette loi et les décrets qui déterminent les conditions précises de son application sont déjà venus modifier les modalités du suivi individuel des salariés (visite de pré-reprise, visite de reprise, création des visites de mi-carrière et de fin de carrière, suivi des travailleurs non-salariés et des travailleurs indépendants), mais impactent également la gouvernance de nos services, les modalités de financement, l'accompagnement du maintien en emploi, les modalités de gestion même du service (offre socle, prestations complémentaires, certification et contrôles accrus de l'activité.).

Cette loi élargit explicitement les missions des médecins du travail qui ne sont plus « exclusivement préventives », mais deviennent « principalement préventives », avec la réalisation d'objectifs de santé publique incluant par exemple les campagnes de vaccination et de dépistage.

En augmentant ainsi très sensiblement le nombre de personnes sous surveillance médicale et les missions des services, **il est évident que l'application de cette loi met encore plus en évidence le déficit croissant**

et critique en médecins du travail. Or certaines prévisions laissent penser que le nombre de médecins du travail sera divisé par 2 dans les 20 ans, soit un médecin pour 12 500 salariés en moyenne en France. Situation française dont la Sarthe subit les effets depuis déjà quelques années.

Le décalage croissant entre les obligations réglementaires pesant sur nos adhérents, notamment concernant de suivi individuel des salariés (visites médicales), et la baisse de disponibilité chronique de nos professionnels de santé est un point majeur d'attention du Conseil d'administration dans ses échanges avec les partenaires sociaux et les services de l'Etat.

À moyens constants, nous allons donc évoluer dans notre organisation, former de nouveaux médecins à la santé au travail, recruter et former des infirmières en santé au travail et des préventeurs qui viendront en partie compenser les activités que nos médecins ne pourront désormais plus assurer. Bien évidemment, ces évolutions se conduiront sans perdre de vue ce qui fait notre richesse, à savoir une expertise unique du travail, de ce qui dans l'activité réelle et quotidienne s'anime pour le salarié, participe à son développement, à sa construction en tant que citoyen et à sa santé.

Il appartient donc à nos collectifs, à notre gouvernance, de s'emparer de ses questions afin d'être en mesure d'appliquer les nouvelles contraintes réglementaires à venir, tout en ne perdant pas de vue les valeurs d'un métier tourné nécessairement vers la personne humaine et son épanouissement.

Santé au Travail 72 va donc poursuivre son travail d'évolution afin de pouvoir continuer à conseiller dirigeants, salariés et représentants du personnel, incitant toujours à la mise en mouvement des entreprises sur des actions et des projets de prévention ou de maintien en emploi, contribuant ainsi - et partout où cela est possible - à l'amélioration de la qualité du travail.

Jean-Marc LAFFAY
Président



Stéphane TANDÉ
Directeur général



01

IDENTIFIER VOTRE SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES



Nouveau pôle de l'Université au Mans, ouvert en mai 2022.

→ LES GRANDS INDICATEURS 2022

11 100
ADHÉRENTS



135 396
SALARIÉS SUIVIS



168
COLLABORATEURS
(152,85 ETP)



19
PÔLES SANTÉ-TRAVAIL
DANS TOUT LE
DÉPARTEMENT



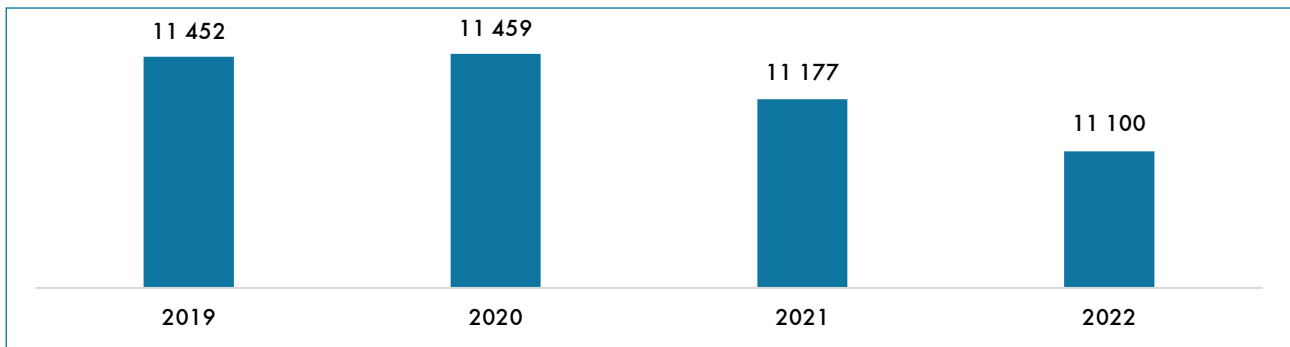
20
ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES



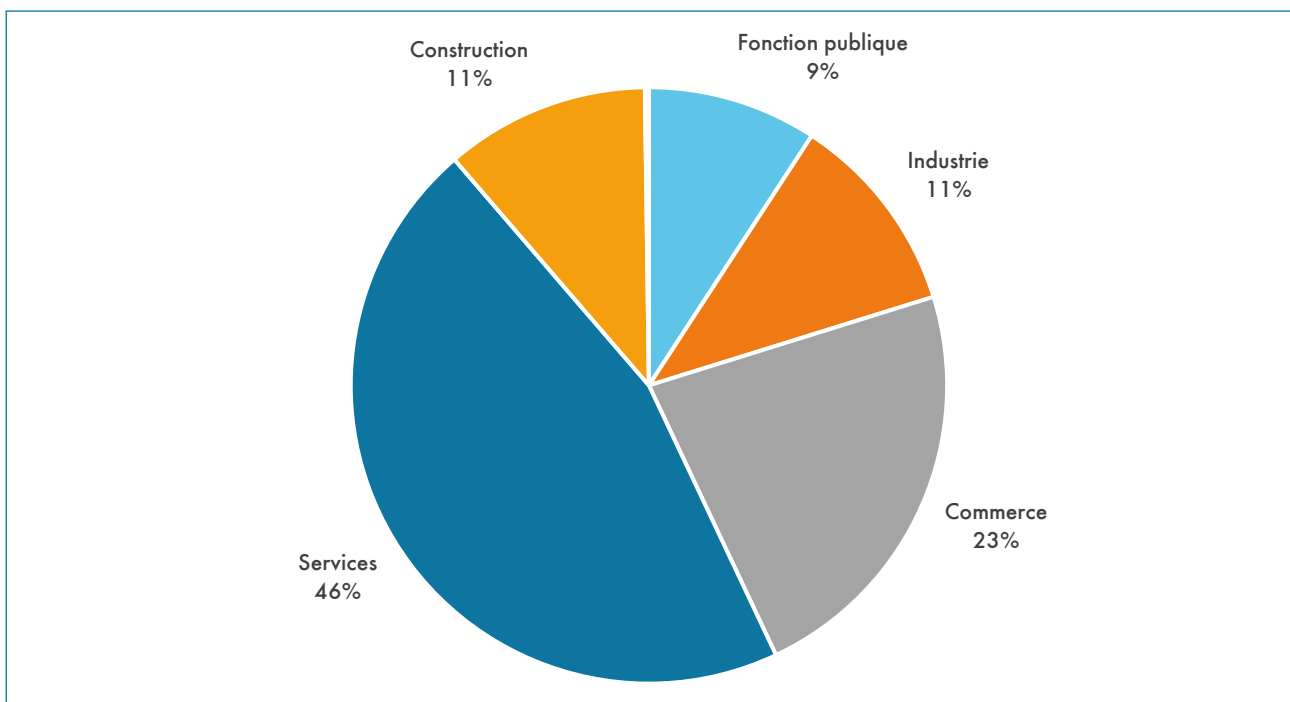
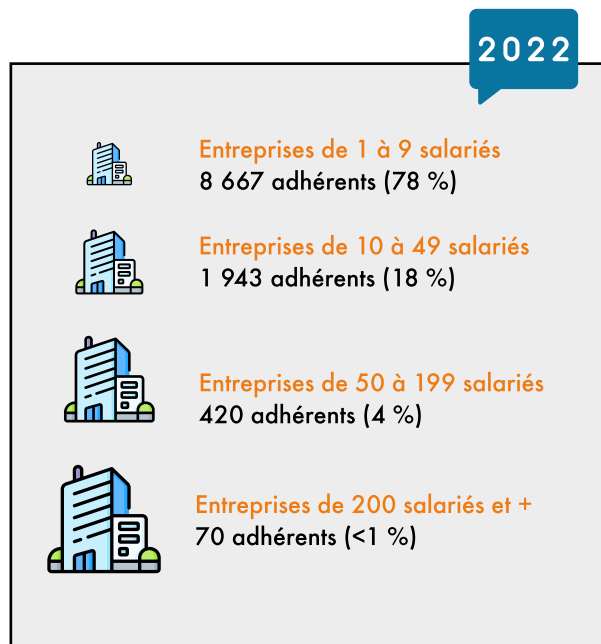
Chiffres au 31 décembre 2022



→ NOS ADHÉRENTS



▲ Nombre d'entreprises adhérentes (hors intérim)



▲ Répartition des adhérents par secteur d'activité

→ RESSOURCES HUMAINES

2022

Équipes pluridisciplinaires

132 COLLABORATEURS

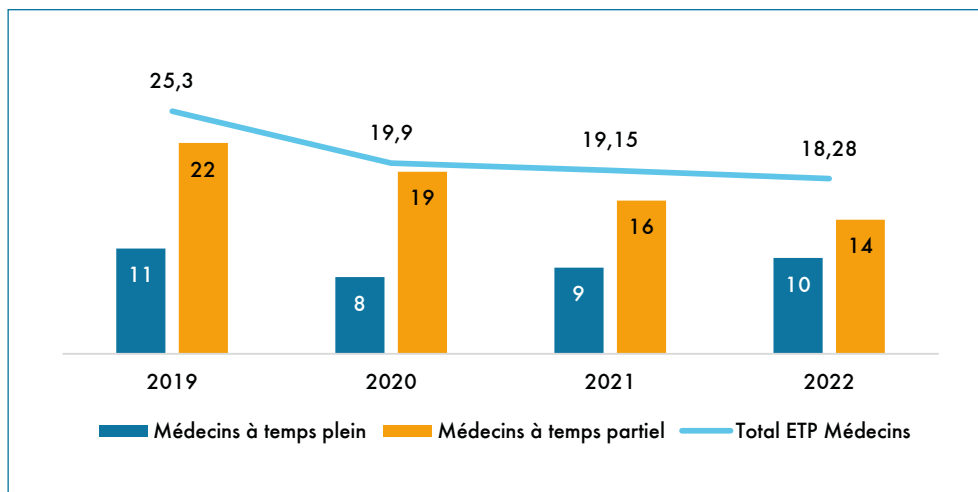
- 20** médecins du travail
- 2** Médecin PAE/en formation
- 2** collaborateurs médecins
- 33** infirmier-es en santé au travail (IDEST)
- 53** assistant-es médicaux
- 9** ASST
- 13** IHS/THS

Équipe mutualisée

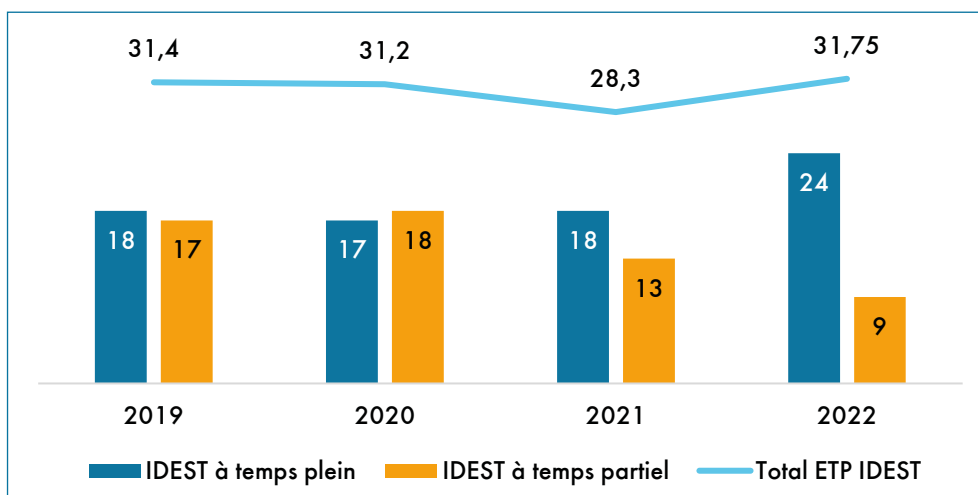
10 COLLABORATEURS

- 3** ergonomes
- 1** psychologue du travail
- 3** intervenants en maintien en emploi
- 1** ingénieur toxicologue
- 2** assistantes de l'équipe mutualisée

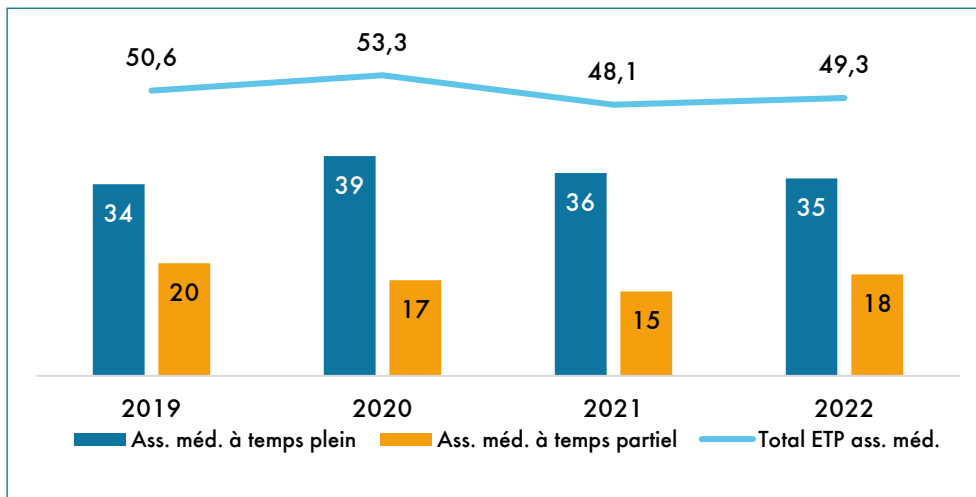
Fonction support

26 personnels administratifs

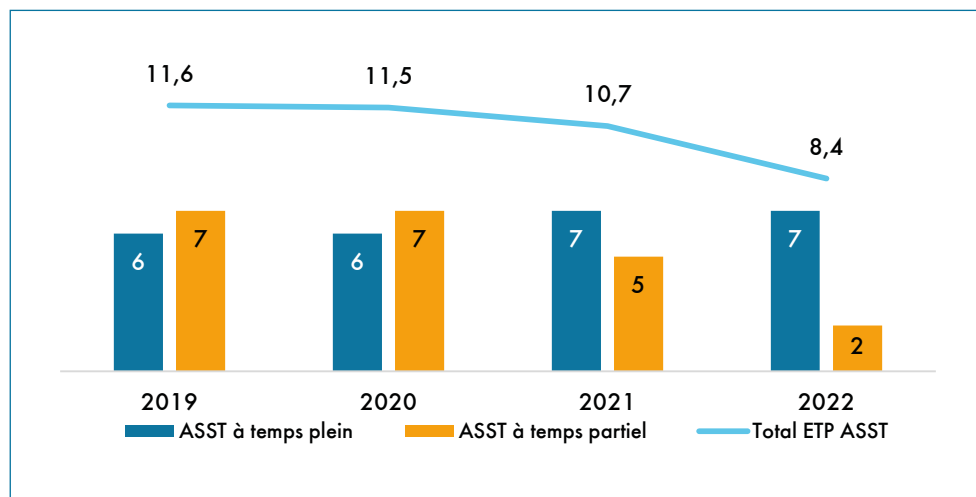
▲ Évolution du nombre de médecins du travail, collaborateurs médecins, médecins PAE/en formation (valeur absolue - ETP)



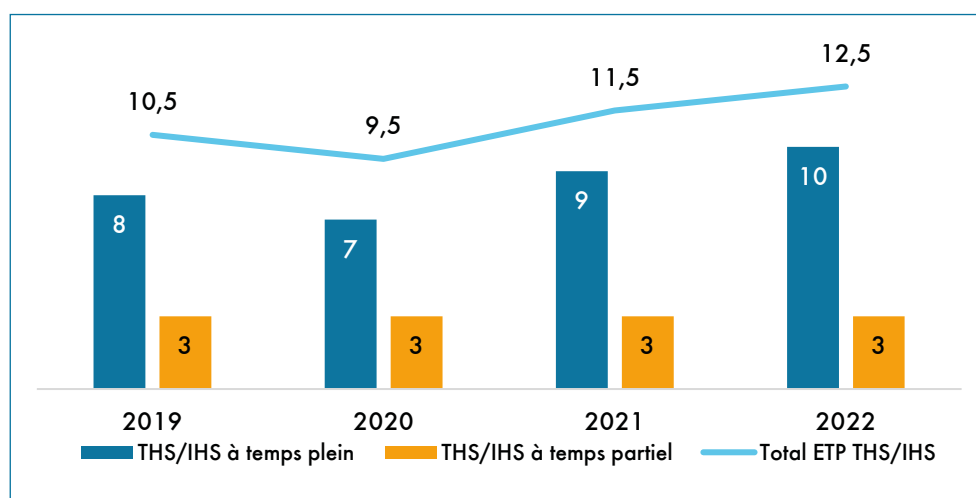
▲ Évolution du nombre d'IDEST (valeur absolue - ETP)



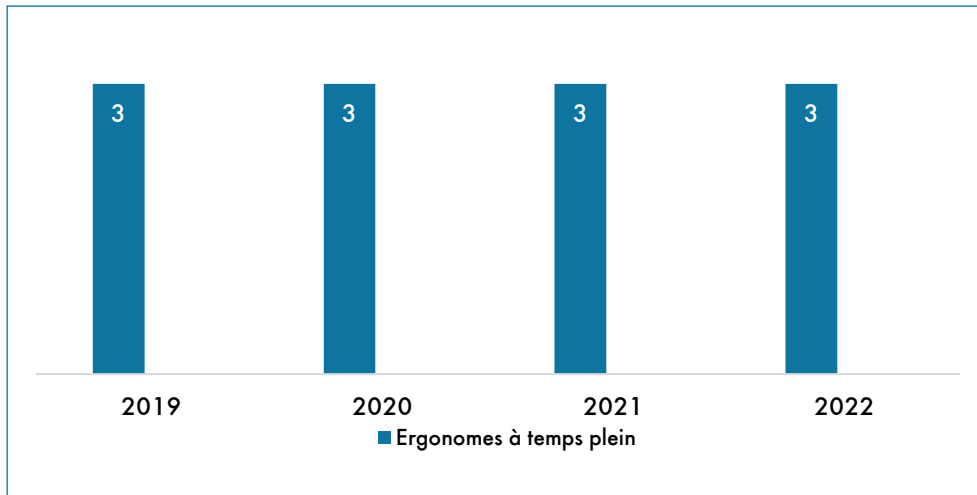
▲ Évolution du nombre d'assistants médicaux (valeur absolue - ETP)



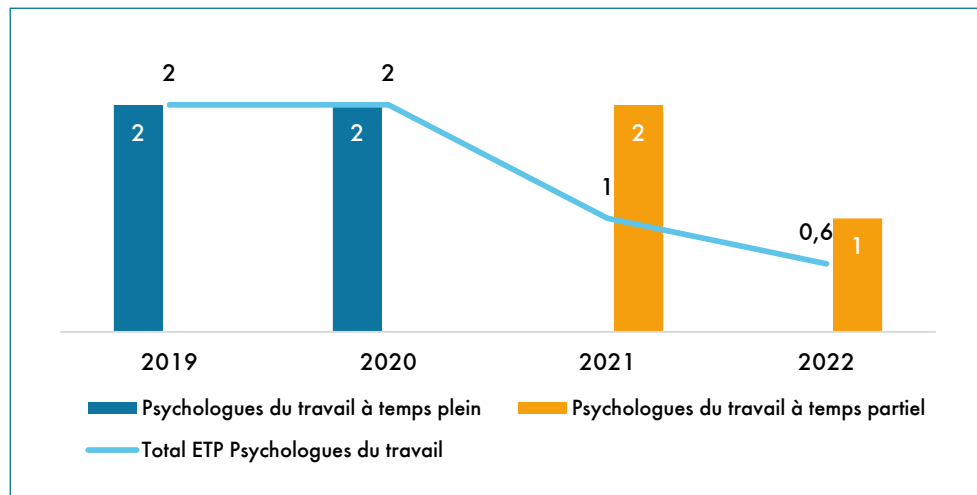
▲ Évolution du nombre d'ASST (valeur absolue - ETP)



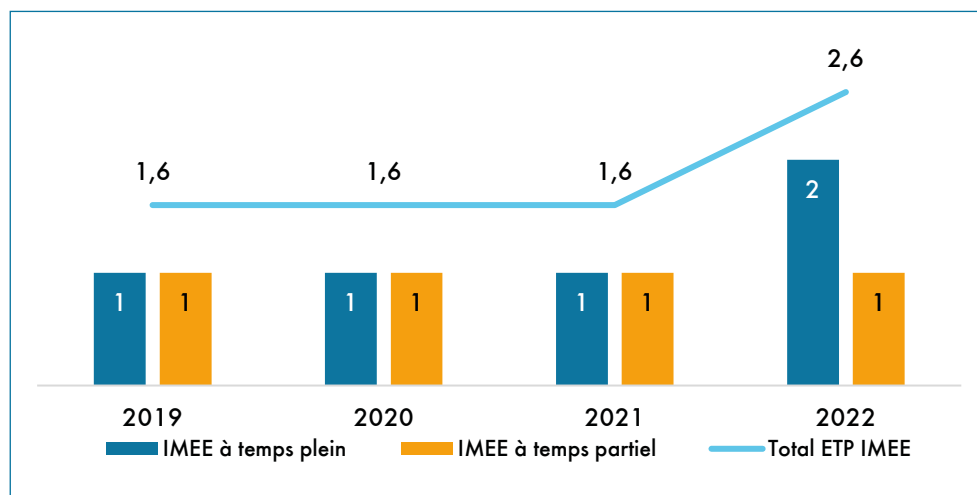
▲ Évolution du nombre de THS/IHS (valeur absolue - ETP)



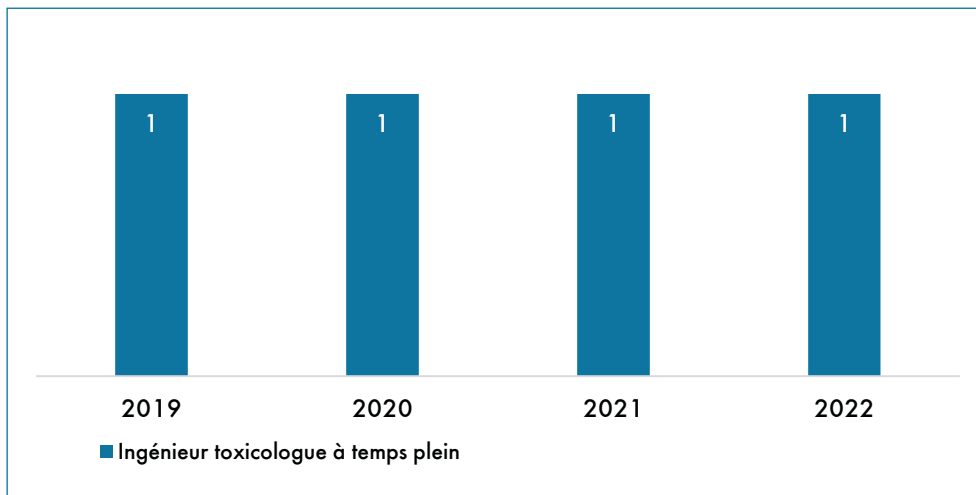
▲ Évolution du nombre d'ergonomes (valeur absolue)



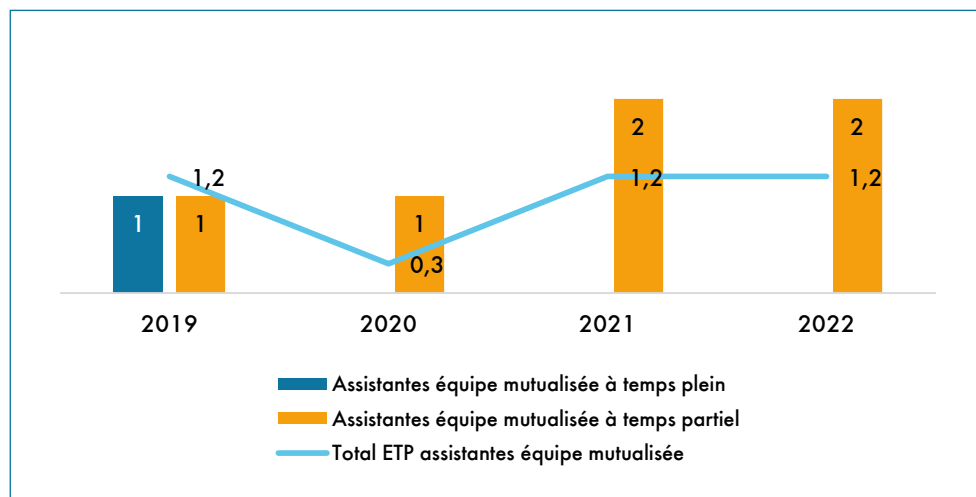
▲ Évolution du nombre de psychologues du travail (valeur absolue - ETP)



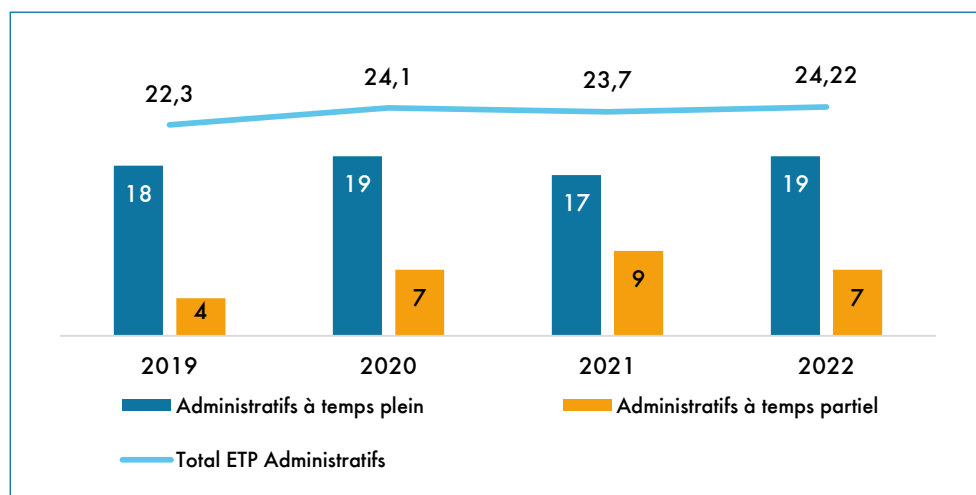
▲ Évolution du nombre d'intervenants en maintien en emploi (valeur absolue - ETP)



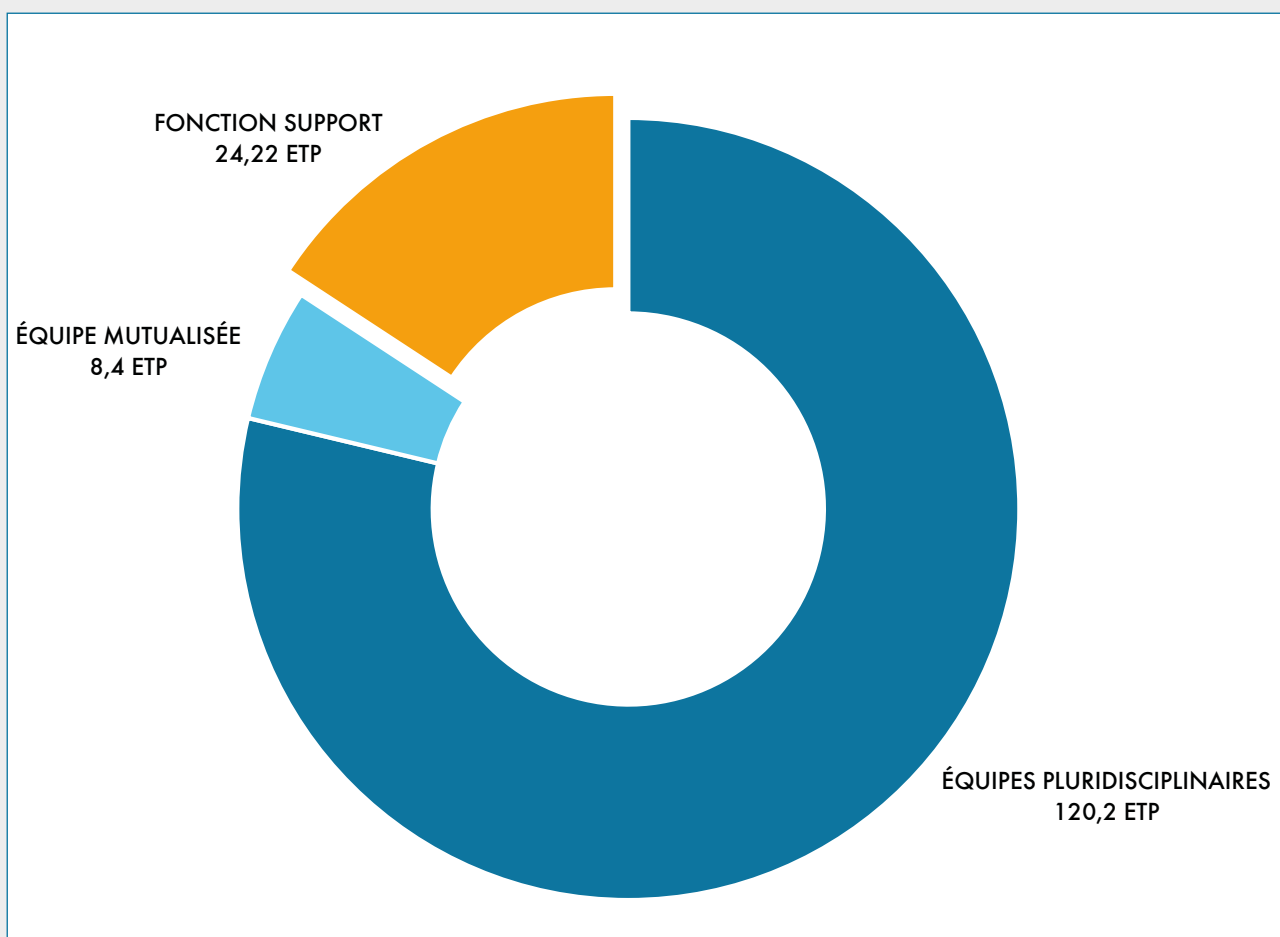
▲ Évolution du nombre d'ingénieur toxicologue



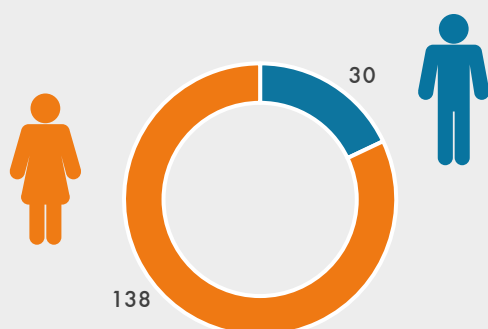
▲ Évolution du nombre d'assistantes de l'équipe mutualisée (valeur absolue - ETP)



▲ Évolution du nombre de personnels administratifs (valeur absolue - ETP)



▲ Répartition des ETP par fonction (2022)



2022

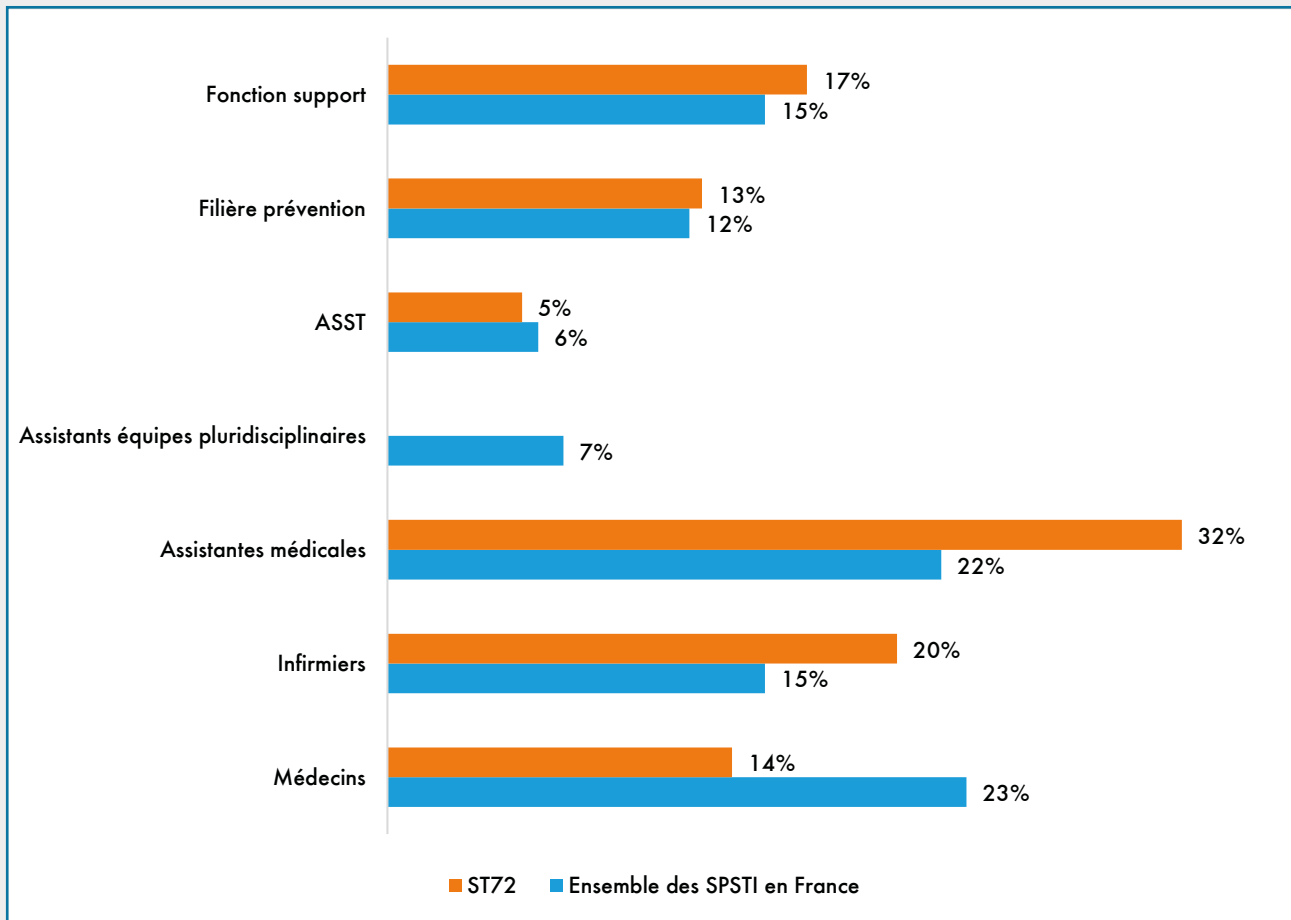
87/100
INDEX ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
+ 3 POINTS

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au 1er mars. L'index de l'égalité professionnelle de ST72 donne un résultat 2022 de 87/100, en augmentation par rapport à 2021 (+3 points). La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 ont renforcé les dispositions légales en matière d'égalité professionnelle. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise fait l'objet d'une obligation de résultat, non plus seulement d'une obligation de moyens.

Une obligation de transparence et de communication s'impose à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés en

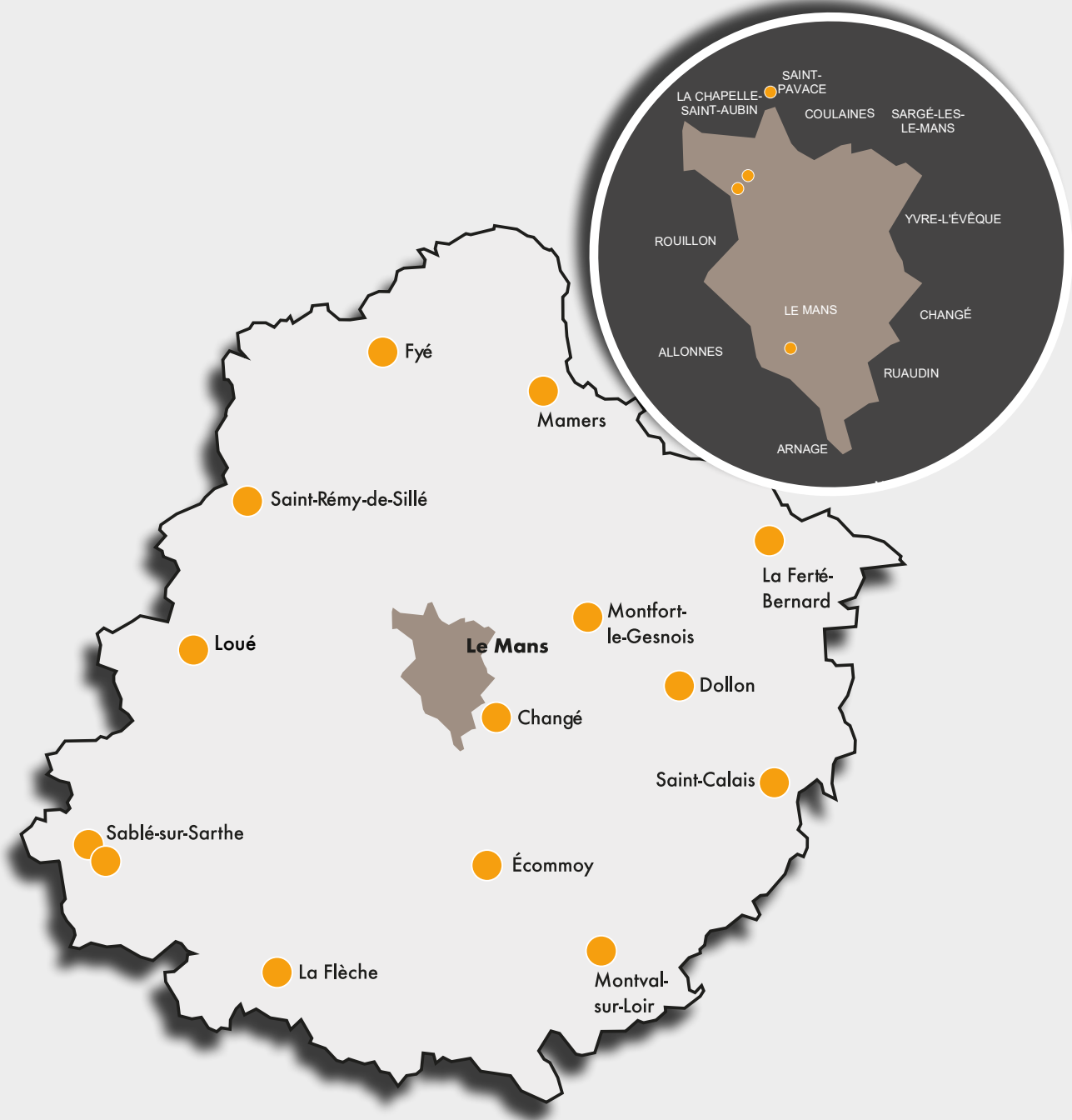
matière d'égalité professionnelle. L'index, sur 100 points, doit permettre aux entreprises de mesurer leurs avancées dans ce domaine, au travers de cinq indicateurs objectifs, et le cas échéant, de mettre en place des actions correctives :

- écart de rémunération femmes-hommes ;
- écart de répartition des augmentations individuelles ;
- écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.



▲ Comparaison de la démographie professionnelle de Santé au Travail 72 et de l'ensemble des SPSTI de France

→ LES 19 PÔLES SANTÉ-TRAVAIL DANS TOUT LE DÉPARTEMENT



→ LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL : QUELS CHANGEMENTS ?

Votée par le Sénat le 20 juillet 2021 et adoptée par l'Assemblée nationale le 23 juillet, la loi visant à renforcer la prévention en santé au travail a été promulguée le 2 août 2021. Cette loi entrée en vigueur le 31 mars 2022 a pour vocation de renforcer le principe de prévention primaire, d'encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention et d'agir le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Depuis avril 2022 et jusqu'en 2024, Santé au Travail 72 est entrée dans une phase d'application progressive de la loi, au rythme de la promulgation de 47 décrets. Cette loi consolide le rôle clé des Services de Prévention et de Santé au Travail dans le système de santé au travail français. La structure associative et le financement autonome sont ainsi confirmés par la loi, en parfaite cohérence avec le principe de responsabilité des employeurs.

Pour ancrer cette place de la prévention dans l'action des Services de Santé au Travail et pour illustrer cette évolution significative et cohérente avec la trajectoire de la santé au travail en France, les SSTI deviennent symboliquement les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

UNE GOUVERNANCE ET UNE ORGANISATION STATUTAIRE ADAPTÉES AU NOUVEAU CONTEXTE

Afin de se conformer à la nouvelle réglementation, Santé au Travail 72 a procédé à la composition d'un nouveau Conseil d'Administration, dont l'approbation a lieu à l'issue de l'Assemblée générale extraordinaire du 22 mars 2022.

Cette AGE a permis par ailleurs l'approbation des modifications statutaires.



L'élection du Bureau du Conseil d'Administration (postes de Président, de Vice-Président, de Président-Délégué et Trésorier) a eu lieu lors de la première réunion du CA le 1^{er} avril 2022, date à laquelle les statuts approuvés par l'AGE du 22 mars sont entrés en vigueur.

LES MODALITÉS DE MISE À JOUR ET DE CONSERVATION DU DUERP CHANGENT

Le décret du 18 mars 2022 supprime l'obligation de mise à jour annuelle du DUERP dans les TPE. Celle-ci s'imposera au moins une fois par an pour les seules entreprises d'au moins 11 salariés. Les TPE conservent l'obligation de mettre à jour le document unique dès qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques sera portée à la connaissance de l'employeur ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le DUERP et ses différentes versions devront désormais être conservés pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration et accessibles aux anciens travailleurs. À cette fin, il devra être déposé sur un portail numérique à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, d'ici 2024 pour toutes les autres.

Pour comprendre les évolutions de la santé au travail dans le cadre de la réforme, consultez notre dossier spécial sur st72.org et téléchargez nos fiches synthétiques.





→ DEUX NOUVELLES ÉTAPES EN MATIÈRE DE SUIVI INDIVIDUEL

LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

Nouveau

Elle permet de vérifier l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié, tout en le sensibilisant aux enjeux du vieillissement au travail. Cette visite peut être l'occasion pour le médecin du travail de proposer des aménagements.

LA VISITE DE FIN D'EXPOSITION

Nouveau

Organisée au moment du départ en retraite, la visite de fin de carrière est destinée aux travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs risques professionnels pour leur santé ou leur sécurité. À l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur un « document dressant état des lieux » et le verse au Dossier Médical Santé Travail. Le médecin évaluera également l'opportunité d'un suivi postérieur spécifique, en lien avec l'exposition passée.

→ DES ÉVOLUTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN EN EMPLOI

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Nouveau

Tout salarié en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison. Facultatif, le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié et toujours avec son accord. Il permet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Mis à jour

Tout travailleur peut bénéficier de la visite de pré-reprise dans le cas d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours. La loi a ramené de 3 mois à 30 jours la durée de l'arrêt de travail au-delà de laquelle le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise.

LA VISITE DE REPRISE

Mis à jour

Les motifs et délais pour bénéficier d'une visite de reprise ont été modifiés. Les autres dispositions restent inchangées.

→ LES TEMPS FORTS 2022

MARS

Assemblée générale exceptionnelle visant à valider les nouveaux statuts et la nouvelle composition du Conseil d'Administration, dans le cadre de la réforme entrant en vigueur le 1^{er} avril 2022.

AVRIL

Lancement d'une campagne d'affichage dans les salles d'attente des centres de consultation de ST72 pour davantage de respect envers les assistantes médicales.

MAI

Déménagement du centre de consultation de la Tour Émeraude dans le quartier de l'Université. Le centre est dorénavant organisé sur deux étages (4 équipes pluridisciplinaires, 2 salles de réunion).

JUIN

Assemblée générale ordinaire de l'Association.

SEPTEMBRE

Prise de fonction de Stéphane TANDÉ, nouveau Directeur général. Après 48 ans de carrière chez ST72 dont 6 à la tête du Service, Muriel HUSSET a fait valoir ses droits à la retraite.

Reprise du groupe de parole « Souffrance mentale au travail » après une interruption de plusieurs mois en raison de la situation sanitaire.

Lancement du Plan Régional Santé-Travail n° 4 des Pays de la Loire.

NOVEMBRE

Journée du personnel pour l'ensemble des équipes de ST72 : feuille de route 2023 par Stéphane TANDÉ, remise des médailles du travail et conférence gesticulée de Christophe ABRAMOVSKY : « Le travail est un sport collectif ».

DÉCEMBRE

Décembre : action digitale « Le calendrier de l'Avent de la prévention » du 1^{er} au 25 décembre. 25 capsules vidéo sur la prévention des risques professionnels. 11 400 vues sur LinkedIn.

→ 4^{ÈME} PLAN RÉGIONAL SANTÉ-TRAVAIL



Le quatrième plan régional santé au travail (PRST4) des Pays de la Loire a été validé par le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) lors d'une réunion en deux temps, l'un institutionnel et l'autre opérationnel élargi à près de 90 participants, qui s'est tenue le mardi 27 septembre 2022 dans les locaux du Pôle universitaire interdisciplinaire dédié aux cultures numériques à Nantes.

Il constitue une véritable feuille de route stratégique régionale pour la période 2021-2025 visant à coordonner, par la concertation, les différents acteurs intervenant sur le champ de la prévention des risques professionnels.

Les productions, outils, animations, informations utiles sont à retrouver sur le site officiel : www.prst-pdl.fr



→ PRÉSANSE PAYS DE LA LOIRE



12 services de prévention et de santé au travail interentreprises

L'association régionale représente les SPSTI des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée auprès des acteurs du monde socio-économique et des institutionnels. Sa vocation ? Harmoniser l'action des services en tenant compte de la spécificité des territoires, mutualiser des moyens et des projets, accompagner les organisations.

Présanse Pays de la Loire est la représentation en région du réseau national Présanse.

Créée en 2002 sous la forme d'une association des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de la région des Pays de la Loire, qui sont eux-mêmes des associations, Présanse Pays de la Loire est constituée des SPSTI des 5 départements de la région ligérienne.

Sa mission principale consiste à organiser les échanges sur les différents métiers et missions des SPSTI et à créer des synergies entre les équipes sur des dossiers et chantiers transversaux pouvant concerner l'ensemble des services.

Présanse Pays de la Loire n'interfère pas dans le fonctionnement interne des services, qui sont indépendants et exercent leur mission au plus près des réalités de leur territoire de compétence. Elle n'est pas une autorité supérieure, mais organise des échanges respectant la totale indépendance des services.

Les instances qui la composent, les groupes de travail et les groupes projets constitués, formulent des propositions qui sont soumises à l'appréciation de chacun des services qui décident des suites opérationnelles par rapport à leur propre organisation interne.

02

DIRIGER & PILOTER SANTÉ AU TRAVAIL 72



→ GOUVERNANCE



CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Composition : 10 membres dont 5 membres représentant les employeurs et 5 membres représentant les salariés des adhérents et désignés par les organisations syndicales représentatives. La composition du Conseil d'Administration a été approuvée par l'Assemblée générale extraordinaire du 22 mars 2022.
- Fréquence des réunions : quatre fois par an.
- Rôle : le Conseil d'Administration gère les intérêts de l'Association et décide de tous les actes et opérations relatifs à son objet.

Président

Jean-Marc LAFFAY · MEDEF

Président délégué

Jean-Marc GEOFFRIN · CPME72

Vice-Présidente

Céline FORTIER · CFDT

Trésorier

Pascal ROBERT · CFE-CGC

Membres

Franck DAGUIN · MEDEF

François GONÇALVES · FO

Yannick LE HO · CFTC

Francine RENAUDIN · U2P

Latifa SAM · CGT

Hervé TORNIER · UIMS

Dates 2022 des réunions du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle

Conseil d'Administration

- 7 mars
- 1er avril
- 2 mai
- 13 juin
- 23 juin
- 19 septembre
- 12 décembre

Commission de contrôle

- 8 mars
- 2 mai
- 14 juin
- 27 septembre
- 13 décembre

LE BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Composition : 4 membres du Conseil d'Administration.
- Fréquence des réunions : une fois par mois.
- Rôle : le Bureau a pour principale fonction d'assurer la préparation des travaux du Conseil d'Administration et de faire appliquer ses décisions.

Membres

Jean-Marc LAFFAY · MEDEF

Jean-Marc GEOFFRIN · CPME72

Céline FORTIER · CFDT

Pascal ROBERT · CFE-CGC

COMMISSION DE CONTRÔLE

- Composition : un tiers de représentants d'employeurs, deux tiers de représentants des salariés choisis par les organisations syndicales représentatives.
- Fréquence des réunions : 4 fois par an.
- Rôle : elle surveille l'organisation et la gestion du Service. Elle se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement médical et administratif, à la gestion financière du Service, aux embauches, aux licenciements et aux changements de secteur des médecins, infirmiers, IPRP.

Président

Jean-Louis LE DENMAT · CFDT

Secrétaire

Jean-Marc LAFFAY · MEDEF

Membres

Christophe ARNAUDY · CGT

Éric EZANNO · CFDT

Hervé GUILLEMAIN · MEDEF

Jean-Luc IGNAS · FO

Jocelyne MORIN · CFTC

Jean-Pierre VERNEAU · U2P

COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE (CMT)

Composition : 19 membres représentant chaque métier médico-technique.

Fréquence des réunions : quatre fois par an.

Rôle : les membres de la CMT :

- élaborent le projet pluriannuel de Service ;
- formulent des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres ;
- sont informés de la mise en œuvre des priorités du Service et des actions à caractère pluridisciplinaire ;
- sont consultés sur les questions relatives à la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du Service, à l'équipement du Service, à l'organisation des actions en milieu de travail, aux examens médicaux, aux entretiens infirmiers, aux enquêtes, aux campagnes et actions de veille sanitaire.

Direction générale

Muriel HUSSET/Stéphane TANDÉ

IDEST

Titulaires

Sonia EMON

ASST

-

-

Coordonnateur IPRP/ASST

Eric PORTANGUEN

Sandrine FOUBERT

Catherine GUILLEUX

Olivier IWANICKI

Médecins du travail

Titulaires

Docteur Marie-Pierre DUBOIS

Docteur Catherine GUÉRIN

Docteur Brigitte LE CAM

Docteur Catherine PUICHAUD

Docteur Anne-Lise THOLLOT

Intervenants en prévention

Titulaires

Laurent GRENIER (secrétaire)

Laëtitia PEROCHAIN

Suppléantes

Claire LÉGER

Catherine CHATELET

COMITÉ DE DIRECTION

Stéphane TANDÉ, Directeur général depuis le 1^{er} septembre 2022 est entouré par un Comité de Direction :

- Aurélie BOURASSEAU : responsable des assistantes médicales, des ASST et des services généraux ;
- Stéphanie DANIEL : responsable des ressources humaines ;
- Tony LELIÈVRE : responsable informatique ;
- Annick LERICHE : responsable des IDEST ;
- Eric PORTANGUEN : coordonnateur des ASST et des IPRP ;
- Cathy SOUCHU : responsable des finances.

→ PROJET DE SERVICE 2021/2026



Instauré par la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, le projet de service est le « cadre d'action défini commun et partagé par tous les acteurs du SST (directeur, équipe pluridisciplinaire dans toutes ses composantes), un repère pour les entreprises adhérentes et un document pivot pour les pouvoirs publics et le Service dans la démarche de contractualisation et d'agrément. »

Le nouveau projet de service 2021-2026 a été élaboré au sein de la Commission Médico-Technique et approuvé par la Commission de Contrôle et le Conseil d'Administration. Véritable feuille de route, il définit l'offre de services conçue et déployée par Santé au Travail 72 pour répondre aux besoins spécifiques de ses quelque 12 000 entreprises adhérentes en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Dans ce contexte en forte évolution, et au regard des enjeux économiques et sociaux dans le département de la Sarthe, il appartient au projet de service de tracer les grandes lignes politiques qui guideront notre action dans les cinq années à venir pour accomplir la mission qui nous est confiée : « Éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » (Article L4622-2 du Code du travail).

LES AXES D' ACTIONS PRIORITAIRES

La Commission Médico-Technique a effectué une priorisation des axes de prévention à développer dans les cinq années à venir ; ces choix ont pris en compte l'analyse des besoins. Les actions retenues sont présentées sous la forme d'une feuille de route, nécessaire pour guider et

planifier la mise en œuvre des actions : elle se veut lisible et compréhensible par tous, son objectif étant d'élaborer une stratégie pour arriver à un résultat attendu.

LES AXES D' ACTIONS PRIORITAIRES EN LIEN AVEC L' ORGANISATION ET LES MOYENS DE SANTÉ AU TRAVAIL 72

La Commission Médico-Technique a dégagé quatre axes prioritaires relevant de l'organisation du Service et des moyens à disposition afin de répondre aux besoins des adhérents :

- La démarche de progrès en santé au travail en installant progressivement une culture de l'amélioration continue dans l'entreprise, touchant tous ses acteurs et se construisant sur la base d'actions concrètes sur le terrain, en lien avec les missions allouées à un Service de Santé au Travail.
- La cartographie des risques, qui permet d'identifier les axes d'actions prioritaires en matière de santé au travail grâce aux remontées du terrain des acteurs de prévention de Santé au Travail 72.
- L'accueil des nouveaux adhérents avec la mise à disposition de toutes les informations nécessaires et la présentation de l'offre de services de Santé au Travail 72.
- La communication sur l'offre de services, avec un approfondissement et une consolidation de l'existant.

Se présentant sous la forme d'un document d'une quarantaine de pages, le projet de service donne à l'ensemble des parties intéressées une vision concrète et globale des objectifs déclinés en sept axes, assortis d'indicateurs et des moyens humains, techniques et organisationnels. Il est disponible en téléchargement sur le site internet de Santé au Travail 72.



→ PROJET DE SERVICE 2021/2026 : QUEL POINT D'AVANCEMENT ?

Les axes en lien avec nos missions

AXE 1 : ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL	
Action 1 : Sensibiliser aux RPS - ateliers interentreprises	Les modules interentreprises de sensibilisation sont en cours de finalisation. Les premiers ateliers seront ouverts aux inscriptions prochainement.
Action 2 : organiser et animer des rencontres « ciné-débat » sur les RPS	L'action est repensée et prendra la forme d'un autre évènement à venir.
Action 3 : encourager les entreprises à intégrer un Salarié Désigné Compétent	Le travail préparatoire au niveau régional est finalisé. La phase de déploiement au niveau de ST72 en cours de construction.
Action 4 : informer les entreprises adhérentes du secteur du BTP sur les risques liés à la silice	Les supports de prévention édités dans le cadre du PRST3 ont été mis à disposition des équipes pluridisciplinaires de ST72. Un temps d'information pour les entreprises du BTP en collaboration avec les partenaires est prévu.
Action 5 : accompagner au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels les adhérents boulangers-pâtisseries	Le travail de collaboration avec la fédération des boulangers de la Sarthe est terminé. Le déploiement de l'accompagnement au DU auprès des adhérents boulangers-pâtisseries est prévu prochainement.
Action 6 : accompagner les entreprises dans la prévention du risque TMS dans le secteur de la lingerie/blanchisserie	Des ateliers de sensibilisation ont été menés par le groupe de travail pluridisciplinaire en 2022. L'action sera réorientée vers d'autres secteurs d'activité.
Action 7 : mettre en place une étude d'impact des Actions en Milieu de Travail	L'action est déployée depuis fin 2022. La plupart des actions en milieu de travail menées par les IPRP sont concernées par l'évaluation. Cette dernière prend la forme d'un questionnaire en ligne envoyé quelques semaines après l'action sur le terrain.

AXE 2 : SUIVI INDIVIDUEL	
Action 8 : formaliser les processus de visite pour développer de nouvelles délégations	Les protocoles ont été rédigés et présentés à la DREETS.
Action 9 : optimiser l'organisation du suivi des intérimaires	L'action sera lancée en 2023.
Action 10 : déployer le repérage des situations à risques de chute de hauteur lors des entreprises médico-professionnelles	L'action sera lancée en 2023.

AXE 3 : PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE	
Action 11 : tracer le maintien en emploi - développement d'un outil de suivi et de traçabilité des actions de maintien en emploi	La création de la cellule « prévention de la désinsertion professionnelle » est en cours. Cette création tient compte de la réforme 2021.

Les axes en lien avec notre organisation et nos moyens

AXE 4 : DÉMARCHE DE PROGRÈS

Action 12 : initier une démarche de progrès en santé-travail

L'ensemble des processus des activités de ST72 a été défini. Un travail d'intégration en rapport avec les critères de la future certification doit avoir lieu.

AXE 5 : CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Action 13 : développer le processus de cartographie des risques

L'action sera lancée en 2023.

AXE 6 : ACCUEIL DU NOUVEL ADHÉRENT

Action 14 : repenser l'accueil des primo-adhérents

L'action sera lancée en 2023.

AXE 7 : COMMUNICATION ET OFFRE DE SERVICE

Action 15 : redéfinir et communiquer l'offre de services de Santé au Travail 72

L'action sera lancée en 2023.

NOS MISSIONS AU SERVICE D'UNE STRATÉGIE GLOBALE DE PRÉVENTION

→ ÉVITER TOUTE ALTÉRATION DE LA SANTÉ DU FAIT DU TRAVAIL (article L4622-2 du Code du Travail)

CONSEILS, SENSIBILISATION, ACCOMPAGNEMENT

CONSEILS
 - Améliorer les conditions de travail
 - Prévenir les accidents
 - Prévenir les maladies professionnelles

SENSIBILISATION
 - Informer les salariés sur les risques professionnels
 - Promouvoir la culture de la prévention

ACCOMPAGNEMENT
 - Appuyer les entreprises dans leur démarche de prévention
 - Mettre à disposition des outils et méthodes de prévention

ACTES DE PRÉVENTION
 - Réaliser des visites de prévention
 - Réaliser des diagnostics de risques professionnels
 - Réaliser des évaluations de risques professionnels

RECHERCHE ET ANALYSE DES RISQUES
 - Identifier les risques professionnels
 - Analyser les risques professionnels
 - Évaluer les risques professionnels

RECHERCHE ET ANALYSE DES RISQUES
 - Identifier les risques professionnels
 - Analyser les risques professionnels
 - Évaluer les risques professionnels

LE COÛT DES ACCOMPAGNEMENTS EST INCLUS DANS VOTRE COTISATION À SANTÉ AU TRAVAIL 72

L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

La médecine du travail anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire. Cette équipe est en rapport le diagnostic sur l'environnement de travail et l'état de santé individuel des salariés, dans le respect du secret professionnel.

NOS ACTIONS COLLECTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

- **Accompagnement à l'évaluation des risques professionnels**
 - Diagnostic structuré en 3 étapes, incluant la méthodologie, les outils pratiques, les outils
 - Sessions collectives inter-entreprises et suivi individualisé
- **Accompagnement sur les risques psychosociaux et l'ergonomie au travail**
 - Méthodes adaptées aux risques psychosociaux et ergonomiques
 - Analyses de prévention inter-entreprises, accompagnement de vos démarches de prévention, sensibilisation en entreprise
- **Accompagnement à la gestion du risque chimique**
 - Révision d'information sur le diagnostic de la réglementation
 - Accompagnement à la gestion du risque chimique avec l'outil COUSIG
- **Accompagnement sur les addictions : alcool, drogues et travail, PARLONS-EN !**
 - Ateliers, ateliers, jeux de rôle, des exercices de sensibilisation

AUTRES ACTIONS

- Approche spécifique aux petites entreprises
- Ergonomie
- Psychologie du travail
- Risques liés aux agents chimiques
- Risques liés aux ambiances physiques : thermique, bruit, éclairage, vibrations

30
 ASSE, THS, ergonomes, législateurs et psychologues du travail composent les équipes pluridisciplinaires de Santé au Travail 72 (2022)

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION

La DURP doit lier les risques professionnels encourus par les travailleurs et les actions de prévention et de protection qui en découlent.

Cet outil qui se veut pédagogique doit permettre au sein de votre boulangerie d'engager une réflexion partagée entre vous employeur et vos salariés.

Cette démarche de prévention est une démarche globale, dynamique et participative.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS - DUERP

- Pourquoi mettre en place une démarche d'évaluation des risques professionnels au sein de votre boulangerie/pâtisserie ?
 Cette démarche initiée par Monsieur DOIRE, Président de la Fédération de la boulangerie-pâtisserie et par le service Santé au Travail 72, permet de :
 - participer à la valorisation de vos métiers et au maintien d'emploi de qualité ;
 - contribuer à la performance de votre boulangerie-pâtisserie ;
 - préserver la santé et la sécurité de vos salariés ;
 - favoriser le dialogue social ;
 - être en conformité avec la réglementation.
- Santé au Travail 72 vous propose :
 - une démarche structurée par le biais :
 * de sessions collectives ;
 * d'un suivi individualisé adapté à votre boulangerie-pâtisserie ;
 - des outils :
 * le guide mis en place se veut un outil pédagogique vous permettant d'inclure une culture de prévention ;
 * un fichier Excel facilitant est mis à disposition à la fin de la première session d'évaluation des risques professionnels.
- Le coût de l'accompagnement est inclus dans la cotisation annuelle.

Dans le cadre de l'action 5 « Accompagner les adhérents boulangers-pâtisseries au document unique », plusieurs encarts d'information ont été publiés dans le journal de la fédération départementale de la boulangerie-pâtisserie.

03 CONSEILLER ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

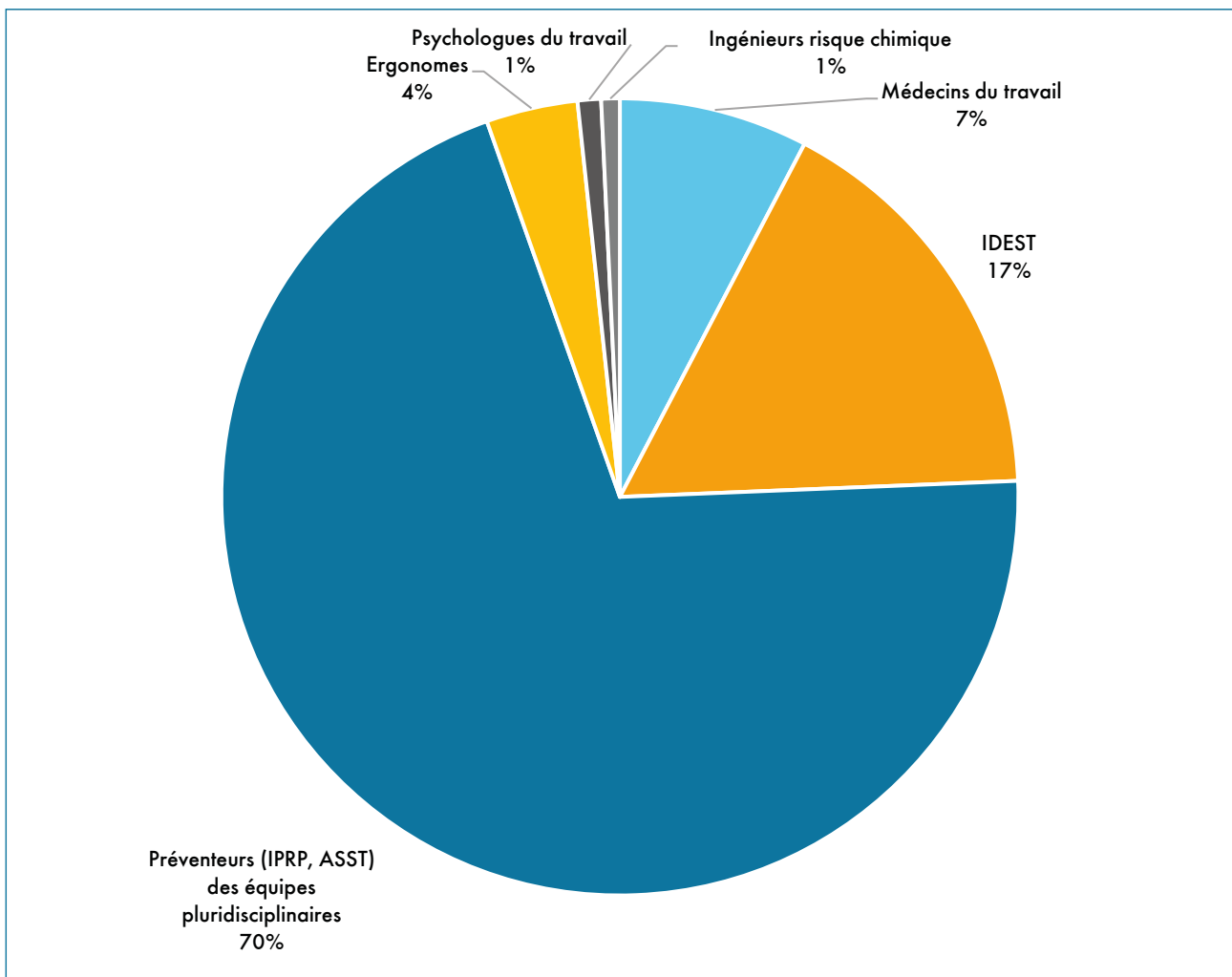


Entreprise Colart (Le Mans) : Santé au Travail 72 est intervenu dans l'amélioration du poste d'opérateur lavage.

→ ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Motifs	2021	2022	Variation
Diagnostic	694	675	- 3 %
Conseil	839	631	- 25 %
Fiche d'entreprise	633	627	- 1 %
Accompagnement	290	204	- 30 %
CSSCT	265	204	- 23%
Visite	213	147	- 31 %
Sensibilisation	33	41	24 %
TOTAL	2 967	2 529	- 15 %

▲ Répartition des actions en milieu de travail en fonction des motifs

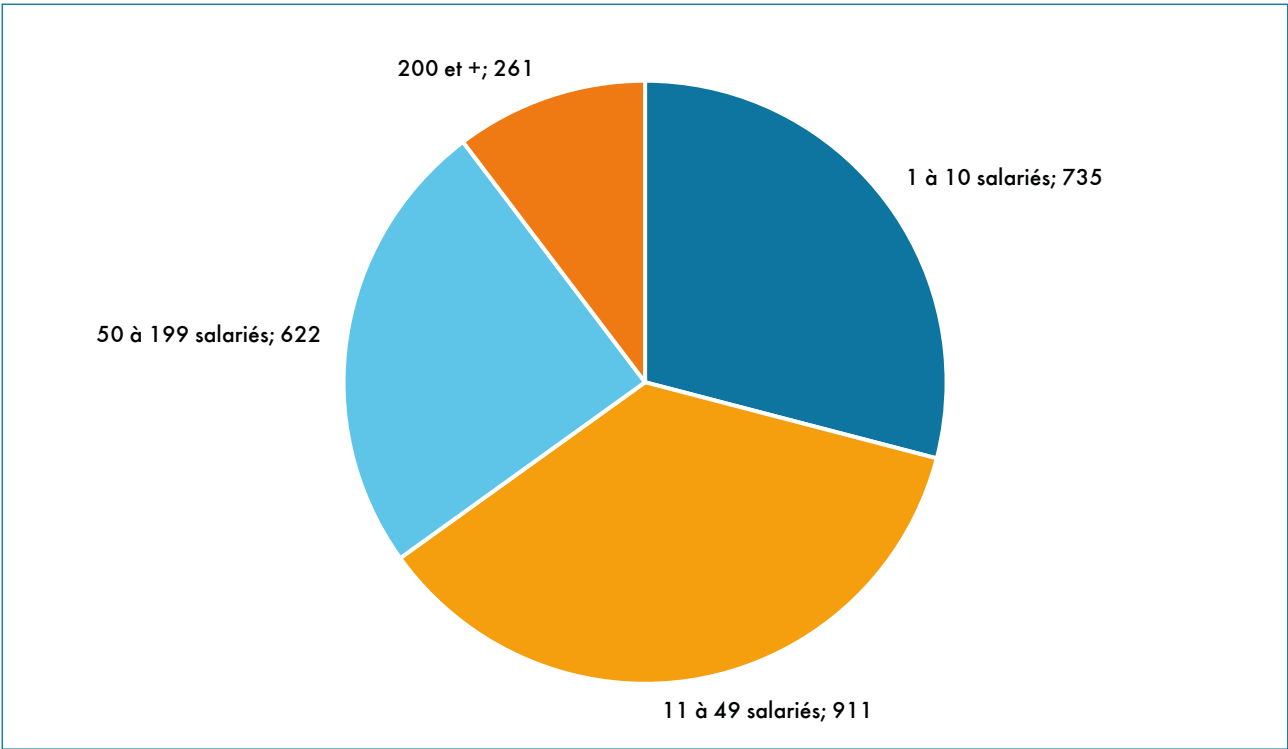


▲ Répartition des actions en milieu de travail réalisées en fonction des métiers

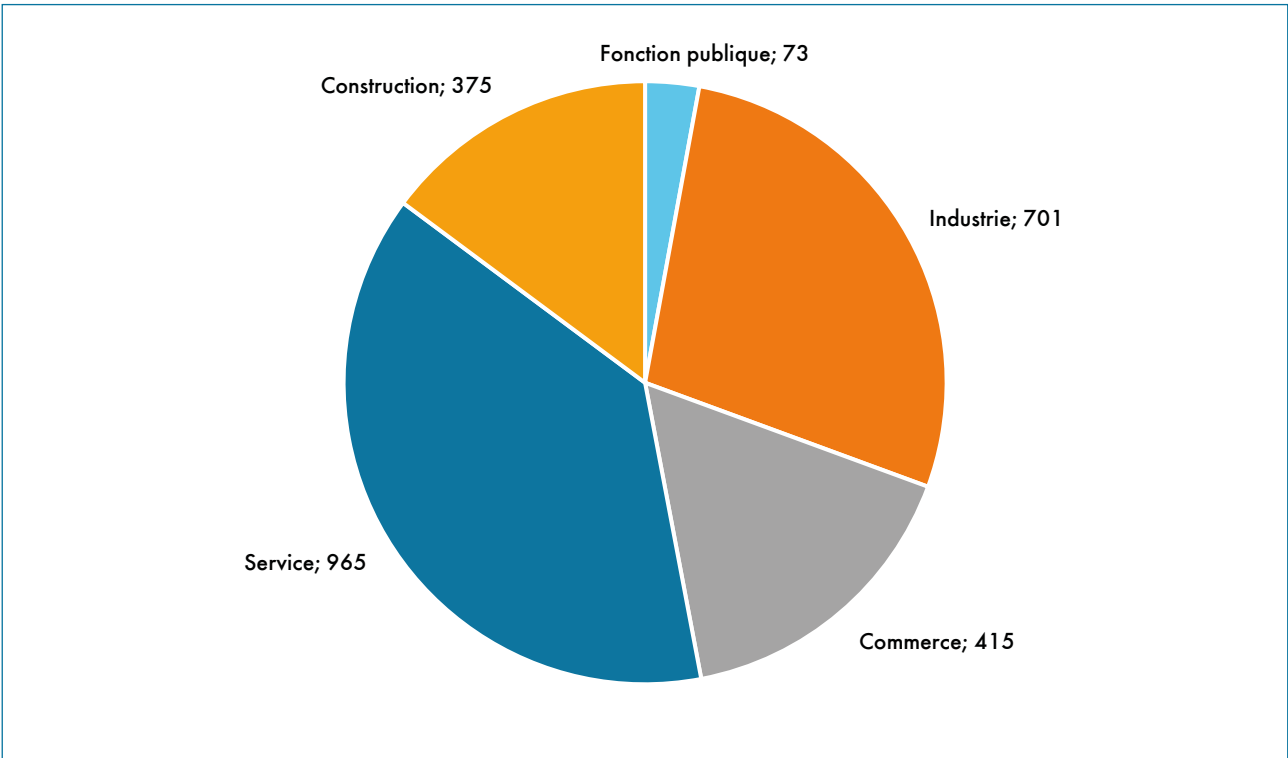


Domaines d'intervention	2021	2022	Variation
Évaluation des risques (réalisation de fiches d'entreprises et aide au document unique)	252	604	140 %
Risques liés à l'activité physique, conception des lieux de travail	377	435	15 %
Risque chimique	443	343	-23 %
RPS (facteurs organisationnels, relationnels et éthiques)	84	175	108 %
Participation CSSCT	64	88	38 %
Ambiances physiques (bruit, vibrations, thermique, éclairage, rayonnement)	65	49	-25 %
Travail sur écran	45	37	-18 %
Risque biologique	47	14	-70 %
Équipements de travail, matériaux et engins	8	9	13 %
Déplacements de plain-pied	4	8	100 %
Travail en hauteur	7	7	-
Présentation de Santé au Travail 72 à l'entreprise	10	4	-60 %
Conseil en organisation de secours	11	2	-82 %
Horaires atypiques	2	1	-50 %
TOTAL	1 419	1 776	25 %

▲ Répartition des domaines d'intervention des IPRP



▲ Répartition des actions en milieu de travail par taille d'entreprise



▲ Répartition des actions en milieu de travail par secteur d'activité

→ TÉMOIGNAGE ADHÉRENT

GRANDE DISTRIBUTION

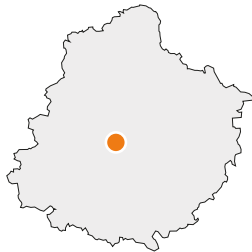
Un accompagnement sur le terrain contre les TMS

L'adhérent

Nom : Carrefour Supply Chain

Localisation : Allonnes

Effectif (2022) : 484 salariés
(hors intérimaires)



Les préparateurs peuvent manutentionner jusqu'à 12 tonnes/jour. Ce tonnage peut être majoré par de nombreuses reprises de colis lors de la construction de la palette, selon les pratiques de chacun.

Pour pévenir le risque de tms auquel sont exposés les préparateurs de commande, les entrepôts de Carrefour Supply Chain à Allonnes ont fait appel aux services de Santé au Travail 72. Retour sur une collaboration fructueuse !

Souvent méconnus du grand public, les entrepôts de Carrefour Supply Chain sont pourtant suffisamment visibles pour être remarqués : 78 000m² de stockage nichés dans une zone industrielle située entre Arnage et Allonnes, au sud du Mans. « Ces 78 000m² sont répartis en cellules de 6 000m² dont deux de frais à 2 degrés, et une de fruits et légumes à 10 degrés ». C'est donc en étant à la tête d'une équipe d'environ 600 collaborateurs, tous types de contrats compris, que l'entreprise a décidé de faire appel à Santé au Travail 72. « Nous avons des préparateurs de commande, des caristes, des réceptionnaires, des pointeurs certifiés expédition, mais aussi des chefs d'équipe, des contrôleurs qualité et des employés de magasinage. » Et il n'en faut pas moins pour livrer tous les magasins environnants, des grands

hypermarchés Carrefour aux plus petits magasins de proximité. « Nous livrons plus de 500 magasins dans un périmètre majoritairement régional, mais la région peut parfois s'étendre jusqu'à la mer ! ».

« Jusqu'à 12 tonnes ! »

C'est suite à un ciblage de la CARSAT dans le cadre d'une démarche TMS Pro visant à réduire les troubles musculosquelettiques des employés au sein des entreprises françaises que les entrepôts ont été invités à s'inscrire dans une démarche de prévention des TMS. Il s'est alors agi de faire un état des lieux de la sinistralité et de l'accidentologie, s'en est suivi un point sur les préventions déjà mises en place, avant de mener une réflexion sur un plan d'action pour réduire les TMS. La dernière étape consiste en une réévaluation pour valider les plans d'action mis en place.

« Nous avons décidé d'axer les réflexions sur les préparateurs fruits et légumes, car ce sont eux qui portent les charges les plus lourdes, cela peut monter jusqu'à 12 tonnes par jour ! » À ce compte, il est donc plus qu'important de prévenir l'usure professionnelle et d'améliorer les

conditions de travail de cette petite équipe soudée.

De l'idée à la concrétisation

Après une visite chez Bridor à Rennes pour se renseigner sur des solutions exosquelette, les équipes de Carrefour Supply Chain ont eu l'opportunité de tester le Corfor. En parallèle, il a été décidé de mener une étude approfondie avec une étude de poste réalisée par deux ergonomes de Santé au Travail 72. « Un médecin du travail de Santé au Travail 72 menait une étude sur le Corfor à cette période-là, mais en parallèle, nous voulions mener une étude approfondie afin de proposer un plan d'action global et de réduire les risques à la source. »

C'est dans ce cadre que l'équipe de préparateurs rencontre deux ergonomes de Santé au Travail 72. « Ils sont venus avec tout le matériel nécessaire pour appréhender au mieux le travail de nos collaborateurs. » Étude de l'environnement de travail, vidéos, photographies des postures des employés, toutes les pratiques des volontaires ont été passées au crible, ceux-ci ont d'ailleurs été suivis par le service de prévention

et de santé au travail durant tout le processus. « Même si un cahier des bonnes pratiques existait, nous avons constaté qu'elles n'étaient pas forcément appliquées : chacun développe ses propres stratégies pour gagner en efficacité dans le traitement des charges lourdes, souvent au détriment de son squelette ! ».

Effectivement, la pose d'un cardiofréquence-mètre sur certains préparateurs a mis en avant des pics d'efforts physiques, particulièrement intenses, comparables à ceux effectués par des ouvriers du bâtiment. « En restituant cette étude très complète aux salariés, chacun a pu réaliser la différence entre les bonnes pratiques et les gestes qu'ils effectuent de manière presque automatique au quotidien. » Des résultats mis en images qui ont permis à chacun de s'exprimer sur ses problématiques, mais aussi d'échanger des astuces pour préserver la santé de tous, et ce, de manière concrète. « Chacun a pu s'interroger sur ses propres pratiques, c'était très intéressant. Il y a eu une vraie pédagogie de l'équipe de Santé au Travail 72, et les supports personnalisés des ergonomes apportent une réelle légitimité. C'était très clair de voir concrètement comment certains mouvements ou postures allaient au-delà de l'effort toléré pour le corps. »

De la pédagogie, mais pas que, la disponibilité des préventeurs de Santé au Travail 72 a aussi su faire l'unanimité dans un contexte pourtant compliqué. « Nous étions en pleine pandémie de Covid, et avons dû reprogrammer des séances de travail, mais ils ont toujours su comprendre notre situation et nos problématiques sans jamais s'en offusquer. Ni eux ni nous ne nous sommes découragés, on est allé au bout de l'étude et on a fait quelque chose de vraiment complet malgré les conditions ! » Une volonté commune qui a pu avoir un réel impact sur l'entreprise et ses salariés.

Des bénéfiques et une continuité

Les préparateurs de Carrefour Supply Chain ont fort apprécié toute cette intervention et l'ont fait savoir « Nous avons noté une nette amélioration des conditions de travail, mais aussi de nombreux retours positifs ! On l'a retrouvé aussi en termes d'engagement et de volonté de travailler ! »



Les préparateurs ont pour objectif de réaliser une palette stable, qui arrive chez le client en bon état et sans erreur.

Une collaboration fructueuse pour les équipes, mais qui ont aussi des conséquences plus globales quant aux pratiques des entrepôts. De quoi alors nouer davantage de dialogues, allant même jusqu'à trouver des ressources en interne : une ergonome a été engagée en alternance depuis le passage de ST72 et un jeune salarié a lui-même solutionné un problème : « le positionnement des codes détrompeurs sur les marchandises obligeait les employés à mettre leurs cervicales dans une position inconfortable. Une de nos jeunes recrues, passionnée d'imprimante 3D a pu mettre au point un nouveau support que nous avons installé dans tout l'entrepôt après avoir investi dans une imprimante 3D. » De nouvelles bonnes pratiques qui ont par ailleurs été remontées jusqu'à la direction nationale en charge de santé au travail de l'enseigne. « Même en cas de changement de directives, nous avons à présent les ressources pour mettre en place les bons leviers d'organisation. »

Une capacité de dialogue, d'adaptation et de réaction qui a permis à Carrefour Supply Chain de s'inscrire avec succès dans la démarche TMS Pro en la validant.

Une collaboration qui ne devrait pas s'arrêter là

Pour l'entrepôt, il ne s'agissait pas d'un simple essai, mais d'une volonté de repenser les conditions de travail en entrepôt dans leur intégralité, chaque salarié de la chaîne étant concerné par une évolution des pratiques. « Il faut de toute façon que le cheminement soit pluridisciplinaire : on peut mener des études d'amélioration des conditions de travail sur un poste de préparateur de commandes, mais si l'on n'inclut pas l'expédition, les réceptionnaires, les caristes... on peut dégrader leurs activités et générer d'autres problématiques. L'idée est de garder des interlocuteurs de différents horizons, que chacun puisse apporter sa vision du travail ou de la tâche et qu'on puisse conjointement trouver des choses que l'on pérennise dans le temps. »

Et lorsqu'il s'agit de refaire appel à Santé au Travail 72 dans le cadre de la suite de ces opérations, la réponse est sans appel. « Travailler avec Santé au Travail 72 nous permet de rencontrer des professionnels habitués à nos problématiques, c'est un vrai confort. Il serait vraiment dommage de ne pas faire appel à leurs services qui sont par ailleurs inclus dans notre cotisation... Et puis maintenant, on se connaît ! »

Propos recueillis le 27 avril 2023

→ TÉMOIGNAGE ADHÉRENT

MÉTALLERIE

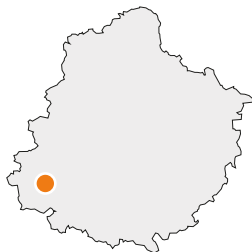
Prévention des risques et santé au travail : l'exemple des Ateliers DABIN

L'adhérent

Nom : Atelier Dabin

Localisation : Sablé-sur-Sarthe

Effectif (2022) : 25



Les fumées de soudage de métaux peuvent présenter des effets néfastes pour la santé et être à l'origine de pathologies professionnelles. Leur prévention repose sur la mise en œuvre de dispositifs de protection collective complétés par le port d'équipements de protection individuelle.

Afin de prévenir les risques professionnels auprès des salariés des Ateliers DABIN et encourager une culture de prévention, Vincent MASSON, dirigeant de l'entreprise basée à Sablé, a fait appel à plusieurs reprises à l'équipe pluridisciplinaire de Santé au Travail 72 qui suit son entreprise. Des ateliers aux bureaux, en passant par les chantiers de pose, focus sur ces actions qui ont été menées dans une PME qui place la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés au cœur de ses préoccupations.

Implantés dans la zone industrielle du Pont à Sablé-sur-Sarthe depuis près de 50 ans, les Ateliers DABIN sont ancrés dans le paysage sabolien. Créée en 1938 par les frères du même nom, la petite serrurerie du centre-ville s'est développée au fil du temps pour devenir une entreprise reconnue dans la fabrication d'ouvrages uniques de menuiseries aluminium et acier, fabriqués sur-mesure dans ses ateliers et posés par ses compagnons expérimentés : « la force de l'entreprise, c'est son savoir-faire et la motivation des équipes, et cela se voit

dans la fidélité des équipes et le turnover qui est très faible. C'est pourquoi l'aspect conditions de travail est fondamental. »

Forte d'une équipe de 25 personnes « avec une pyramide des âges étalée » composée de commerciaux, de menuisiers, de métalliers, des poseurs et de personnels administratifs, l'entreprise a connu une croissance significative ces dernières années. En seulement 4 ans, elle est passée de 16 à 25 employés, ce qui témoigne de son développement dynamique, malgré les défis rencontrés pour recruter des professionnels qualifiés dotés d'une expertise technique solide.

Deux préventeurs sur les chantiers

Pour cette entreprise qui propose des ouvrages uniquement sur mesure et à forte valeur ajoutée à destination des architectes et des particuliers, la prévention et la sécurité au travail occupent une place primordiale : « J'ai une vraie sensibilité concernant les conditions de travail, l'ergonomie et le port de charges. ». C'est donc tout naturellement que Vincent MASSON a initié une démarche d'évaluation des

risques, d'amélioration des espaces de travail et une sensibilisation auprès des équipes de pose concernant les gestes et postures à privilégier : « Je souhaitais investir dans des aides à la manutention, la CARSAT demandait alors un audit ergonomique pour nous accompagner dans le financement. J'ai eu la bonne surprise de découvrir que Santé au Travail 72 intervenait dans l'expertise ergonomique...et vous le faites bien d'ailleurs ! ».

La première étape consistait en des observations *in situ* menées par un binôme médecin/ergonome de Santé au Travail 72 sur plusieurs chantiers représentatifs de l'activité de l'entreprise, suivies d'échanges avec les salariés. Cette démarche a permis de sensibiliser les salariés à l'importance de prendre en compte la manutention d'objets lourds, souvent sous-estimée. Vincent MASSON souligne : « Trop souvent, les poseurs se disent qu'ils sont costauds, qu'ils n'ont pas de problèmes, et qu'ils ont toujours fait comme ça. Quand ils voient un ergonome intervenir sur le chantier, cela montre que c'est important. Cette intervention a également permis de me sensibiliser,

d'identifier les postures à risque. »

Le rapport d'étude résultant de cette démarche, comprenant une partie théorique, un reportage photographique et des recommandations, a permis la mise en place d'un plan d'action et l'acquisition d'équipements facilitant la manutention des produits lourds. Parmi ces équipements, on peut citer l'achat d'un manipulateur manuel de vitrage, dont une partie du financement a été prise en charge par la CARSAT, ainsi que l'acquisition de pistolets à mastic électriques et de supports à roulettes. Les salariés ont même contribué à l'amélioration de leurs conditions de travail en concevant sur mesure des rampes dans les ateliers de l'entreprise, facilitant ainsi le chargement et le déchargement des camions tant à l'entreprise que sur les chantiers.

Des souris verticales dans chaque bureau

Les bureaux de l'entreprise ne sont pas en reste et ont également bénéficié d'une attention particulière en matière de prévention des risques professionnels. Lors de l'extension de la surface, Vincent MASSON a fait appel à Santé au Travail 72 pour le projet d'aménagement. Les recommandations de l'équipe pluridisciplinaire ont permis d'optimiser l'aménagement des nouveaux locaux et de privilégier un mobilier adapté. Vincent MASSON souligne : « *la visite des préventeurs a permis en outre de faire un point sur chaque poste de travail informatique et d'obtenir un rapport détaillé. »*

Afin de compléter ce projet d'aménagement, les salariés des services administratifs des Ateliers DABIN ont eu l'opportunité de tester des périphériques informatiques prêtés par Santé au Travail 72 en vue d'un éventuel achat par l'entreprise. Pour le dirigeant, il était essentiel d'effectuer cette démarche au sein de l'environnement de travail : « *avoir un conseiller en prévention qui passe 20 minutes par poste informatique, pour un coût compris dans notre cotisation, il ne faut surtout pas s'en priver. Les souris verticales sont maintenant généralisées et les doubles écrans à la bonne hauteur. »*

Des EPI sur mesure

Retournons maintenant dans les ateliers, où un risque identifié peut en

cacher un autre : lors de l'intervention du technicien hygiène-sécurité de Santé au Travail 72 pour une étude liée au bruit, la question de l'utilisation des équipements d'aspiration des fumées de soudage s'est également posée. Un premier constat a révélé que les torches aspirantes étaient peu utilisées, en particulier par les employés les plus jeunes et moins sensibilisés aux conséquences de cette exposition, qui peuvent survenir des décennies plus tard. L'intervention d'un préventeur de Santé au Travail 72 « *et son regard de spécialiste* » a permis d'échanger et de sensibiliser les salariés au cœur même de l'atelier et de détecter les situations où les torches ne fonctionnaient pas correctement.

En ce qui concerne le bruit, risque peu pris en compte jusqu'alors, une métrologie des ambiances sonores dans les ateliers et dans les bureaux a été menée. S'en est suivie une restitution et un passage en revue des solutions envisageables ; le recours à des bouchons d'oreilles moulés s'avère être alors la mesure de prévention choisie par l'entreprise. L'acquisition de bouchons d'oreilles moulés pour chaque salarié travaillant dans les ateliers permettra

à Santé au Travail 72 d'intervenir et de sensibiliser les équipes aux risques liés au bruit et à la bonne utilisation de ces équipements de protection individuelle. Vincent MASSON affirme : « *Quand un expert de la prévention parle, cela va être plus intéressant. Le dirigeant doit faire en sorte que la prévention soit incontournable. Et pour cela, il doit être conseillé en permanence. »*

Les interventions de l'équipe pluridisciplinaire de Santé au Travail 72 ont donc permis la mise en œuvre concrète d'actions de sensibilisation et de prévention au sein des Ateliers DABIN, en collaboration avec la direction : « *La force de ST72 c'est le terrain, et les remarques des préventeurs sont vraiment pertinentes. Les préventeurs ont été d'une grande souplesse en matière d'organisation pour programmer les dates d'intervention. »* souligne Vincent MASSON pour qui « *la sécurité et l'ergonomie sont des priorités de l'entreprise. »*

Propos recueillis le 12 mai 2023.



L'utilisation de matériel de manutention et de levage permet un positionnement précis d'éléments lourds et volumineux.

→ TÉMOIGNAGE ADHÉRENT

INDUSTRIE

Les opérations de lavage chez Colart : de l'analyse du poste à la fabrication d'une machine sur mesure

L'adhérent

Nom : Colart

Localisation : Le Mans

Effectif (2022) : 276 salariés
(hors intérimaires)



Le poste de lavage est situé à proximité des lignes de conditionnements. Il est pourvu de deux machines à laver : la première dédiée au nettoyage des pièces à la peinture à l'eau (eau mitigée), la seconde pour le nettoyage des pièces à la peinture à l'huile (lessiviel chaud).

Colart, située dans l'ancienne usine Lefranc-Bourgeois, emploie près de 300 personnes sur son site du Mans. Leader mondial de la peinture pour les Beaux-Arts avec près de 6 millions de litres de pâte produits par an commercialisés sous différentes marques à travers la planète, l'entreprise a bénéficié de l'expertise de Santé au Travail 72 dans l'amélioration du poste d'opérateur de lavage. Le résultat : la création sur mesure d'une machine. Rencontre avec Virginie GIRARD, Responsable hygiène sécurité et environnement du leader mondial de la fabrication de peinture.

Situé à proximité des onze lignes de conditionnement, le poste de lavage est crucial : on y démonte et lave les « blocs » en provenance des lignes de mise en flacons ou en tubes de la peinture. Ces blocs doivent être parfaitement propres avant leur réutilisation, sans aucune trace de peinture résiduelle, afin d'éviter tout mélange de couleurs indésirable et d'assurer une production de peinture de haute qualité. Déjà à l'époque, la fonction avait été pensée : « Il y

a quelques années de ça, l'action de laver les blocs de machine était réalisée par les opérateurs directement sur les postes de travail. L'action a été centralisée et un poste à part entière a été créé, avec une machine de lavage conçue en interne par un ingénieur du service technique, sur le principe d'une boîte à gants, en pensant à l'efficacité de lavage, mais pas du tout à l'ergonomie. Le titulaire du poste a développé une maladie professionnelle ».

Un poste générateur de TMS

Le poste est exigeant et source de TMS au niveau des membres supérieurs et du dos : les opérateurs de lavage doivent être capables de travailler de manière efficace et rapide, surtout lors de journées intenses où ils peuvent laver jusqu'à 24 blocs. Le poids des blocs varie de 9 à 16 kilos ; la manutention de pièces lourdes s'ajoute à la complexité du nettoyage et un travail réalisé avec les membres supérieurs en extension. En amont du lavage, la phase de démontage des blocs est nécessaire, mais cette activité de démontage est réalisée en posture statique, ce qui peut entraîner de la fatigue musculaire.

Conscient de ces problématiques, le fabricant de peinture a sollicité l'aide du médecin du travail de Santé au Travail 72, ce dernier a alors demandé une analyse approfondie du poste d'opérateur de lavage. L'ergonome, membre de l'équipe santé-travail, a ainsi mené une étude approfondie, comprenant des observations sur le terrain, des échanges avec les opérateurs et des reportages photo. Deux journées dans l'atelier ont permis à l'ergonome d'observer le travail et de proposer des pistes d'amélioration du poste.

Ces observations ont mis en évidence la présence de risques pour les mains, les poignets, les épaules, le cou et le dos. Si les postures adoptées par les opérateurs dépendent de l'activité, l'utilisation du matériel et des machines utilisées en est également une cause. Ainsi une hauteur inadaptée des plans de travail et des machines oblige le plus souvent les opérateurs à adopter des postures compensatoires, le plus souvent contraignantes. Ces techniques peuvent varier d'un opérateur à l'autre en fonction de l'expérience, des contraintes perçues

et donc avoir des impacts différents sur la santé.

« Focalisé sur l'humain »

Concernant l'intervention de l'ergonome, Virginie GIRARD souligne l'approche centrée sur l'humain de préventeur, qui a permis d'identifier les risques et de proposer des solutions adaptées : « C'est focalisé sur l'humain et sur le travail réel et non pas sur le travail prescrit. Ce n'est pas forcément la façon de travailler de l'ingénierie qui se cale davantage sur des problématiques techniques. Le centrage sur l'humain, c'était la problématique majeure. Le cœur du problème a été traité ». Par ailleurs les échanges entre les opérateurs et le préventeur de Santé au Travail 72 ont permis d'être au plus près de la réalité du terrain et « de libérer la parole plus facilement quand il y a un expert externe ». En se basant sur une analyse objective précise de chaque tâche effectuée et des contraintes posturales à ce poste, l'ergonome a permis à Colart d'identifier les problèmes et de trouver des solutions concrètes.

Quant à la phase de restitution, elle a permis de mettre en lumière certains aspects du poste, ignorés jusqu'alors : « en interne, on s'était beaucoup focalisé sur la partie lavage parce que c'était ce que les opérateurs nous remontaient et qu'on voyait. On s'est rendu compte qu'on avait complètement occulté la partie démontage des pièces dans nos analyses et du temps que ça prenait, des contraintes que ça générerait. Finalement, on était sur un poste où il y n'avait pas de période de repos, avec tout le temps des contraintes posturales. On ne l'aurait pas vu si on n'avait eu pas une analyse aussi précise des tâches qui étaient faites. »

Des recommandations à la conception d'une machine made in Sarthe

Après la phase d'analyse du poste et la prise en compte des recommandations de l'ergonome, l'étape suivante a été d'acquiescer une nouvelle machine. Cependant, trouver une solution adaptée n'a pas été facile pour Colart et son service achats : la recherche de fournisseurs proposant des machines « catalogues » présentait des limites. « On savait qu'on allait se retrouver dans les mêmes écueils que ce qu'on avait rencontrés, c'est-à-dire l'inadéquation



Les gants sont directement intégrés à la nouvelle machine.

ergonomique. C'était compliqué de dire ce que l'on voulait précisément et de trouver les prestataires qui étaient capables de répondre à un cahier des charges sur lequel on n'était pas forcément très précis. Une fois cette étude ergonomique faite et rendue, on s'est dit qu'elle servirait de cahier des charges pour cette machine ».

Finalement, l'entreprise a fait appel à Sonoba, une société d'ingénierie mécanique basée à Ruaudin, en périphérie du Mans. La collaboration entre Colart et Sonoba n'est pas à son premier coup d'essai puisque cette dernière a déjà accompagné le fabricant de peinture sur la mise à hauteur d'une fin de ligne de conditionnement. Bien que la proposition de Sonoba fût plus coûteuse en raison de la fabrication sur mesure de la machine, elle répondait aux recommandations de l'ergonome.

Les plans de la nouvelle machine ont été envoyés à l'ergonome pour validation, et plusieurs réunions internes entre l'opérateur et le service d'ingénierie ont permis de peaufiner les détails de la conception. Quant à la fabrication des pièces constituant la machine, elle a été confiée à plusieurs chaudronniers, voisins de l'entreprise Sonoba. Une machine totalement imaginée et fabriquée en Sarthe donc, avec comme ligne conductrice, les recommandations du service de prévention et de santé au travail.

Quelques semaines après la livraison de la machine et sa mise en route, des ajustements « de l'ordre de l'anecdotique » sont encore nécessaires, mais une nette amélioration des conditions de travail à ce poste est notable : « l'opérateur qui est là depuis peu a connu quelques semaines l'ancienne machine, et maintenant, il travaille avec la nouvelle, il est super content ! »

Propos recueillis le 1^{er} juin 2023



Un bloc nécessite entre 20 à 60 minutes de nettoyage, selon la ligne de conditionnement et la nature de la peinture.

→ SENSIBILISATIONS INTERENTREPRISES

Accompagnement à l'évaluation des risques professionnels	2022
Nombre d'ateliers (atelier 1 et atelier 2)	18
Nombre d'entreprises concernées	53
dont entreprises jusqu'à 10 salariés	16
dont entreprises de 11 à 49 salariés	28
dont entreprises comptant 50 salariés et plus	9
Participants	66

Vous êtes soucieux de mettre en place une démarche d'évaluation des risques professionnels au sein de votre entreprise ? Santé au Travail 72 est présent pour vous aider à :

- faire émerger et pérenniser une culture de prévention en matière de santé et de sécurité ;
 - mettre en place votre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et élaborer votre plan d'actions de prévention ;
 - formaliser votre démarche grâce à son guide et son outil informatique ;
 - respecter vos obligations réglementaires.
- 2 ateliers de 3 heures
 - Accompagnement individualisé entre chaque session collective

Colibrisk est :

- un outil d'évaluation et de prévention du risque chimique en entreprise ;
- un outil informatique permettant de traiter en intégralité vos obligations en matière de gestion du risque chimique.



Accompagnement à la gestion du risque chimique - Colibrisk	2022
Nombre d'ateliers (ateliers 1, 2 et 3)	6
Nombre d'entreprises concernées	12
dont entreprises jusqu'à 10 salariés	2
dont entreprises de 11 à 49 salariés	7
dont entreprises comptant 50 salariés et plus	3
Participants	23

Accompagnement à la prévention des conduites addictives	2022
Nombre d'ateliers (module encadrants)	2
Nombre d'ateliers (module salariés)	3
Nombre d'ateliers (module apprentis)	13
Nombre de participants (module encadrants)	18
Nombre de participants (module salariés)	26
Nombre de participants (module apprentis)	162
Nombre d'entreprises concernées	7
dont entreprises de 11 à 49 salariés	1
dont entreprises comptant 50 salariés à 199	6

Les pratiques addictives peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés. Santé au Travail 72 vous propose des sensibilisations à destination du personnel encadrant dès le N+1, des instances représentatives de l'entreprise, des salariés et des apprentis.

Objectifs de la sensibilisation :

- informer et sensibiliser sur les risques liés à la consommation de produits psychotropes au travail ;
- amorcer ou prolonger une démarche de prévention dans l'entreprise en collaboration avec les différents acteurs de l'entreprise.

Prévention des TMS	2022
Nombre d'ateliers	3
Nombre d'entreprises concernées	7

En 2022, Santé au Travail 72 a concentré son accompagnement à la prévention des TMS auprès des entreprises possédant un service lingerie (établissements sanitaires et sociaux, blanchisseries, etc.).

Objectifs :

- accompagner des entreprises dans l'analyse d'une situation ciblée afin de réinterroger le travail et réfléchir à des pistes d'amélioration des conditions de travail ;
- permettre d'être acteurs dans la prévention des TMS ;
- permettre le partage et les échanges entre différents adhérents d'un même secteur d'activité sur la question de la prévention des TMS.

RÉUNIONS ET SENSIBILISATIONS INTERENTREPRISES

Pour connaître les différents ateliers et sensibilisations interentreprises proposés par Santé au Travail 72, rendez-vous sur le site internet, rubrique Agenda.

<https://www.st72.org/internet/agenda>

Vous pouvez vous inscrire en ligne : le coût de participation à ces sensibilisations et ateliers est compris dans la cotisation.

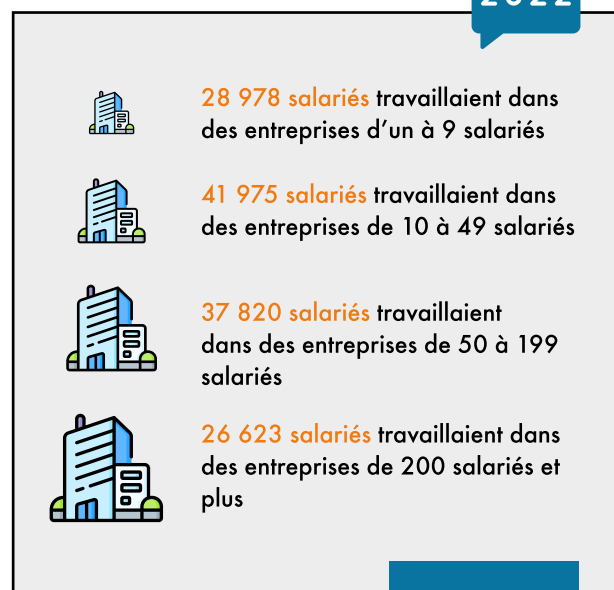
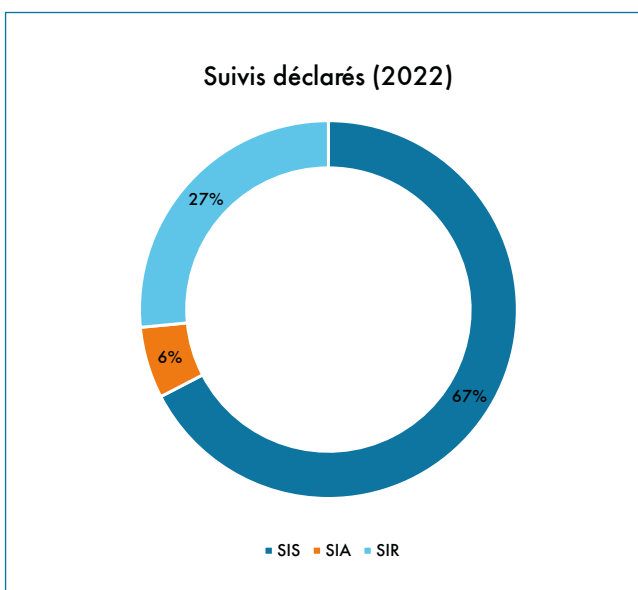
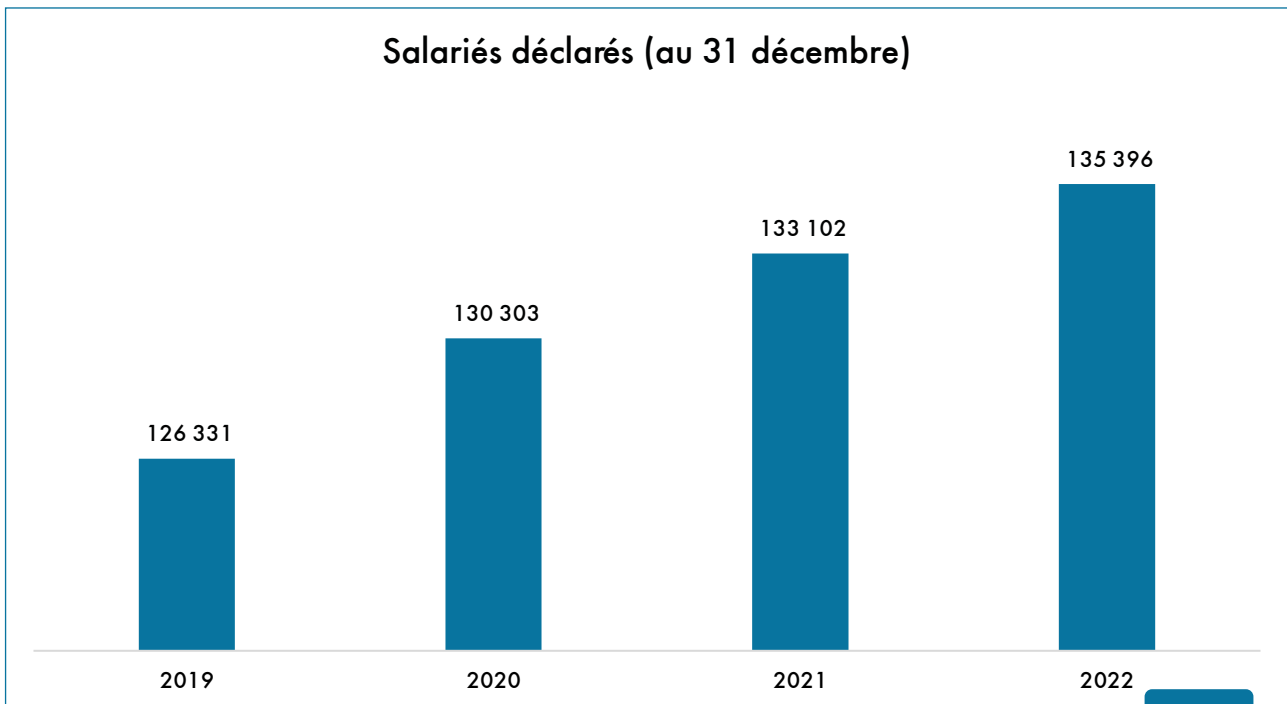


04

**SUIVRE L'ÉTAT DE SANTÉ
DES TRAVAILLEURS
TRACER LES EXPOSITIONS**



→ LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS



52 % des travailleurs sont salariés d'une PME

Un suivi individuel simple, adapté ou renforcé

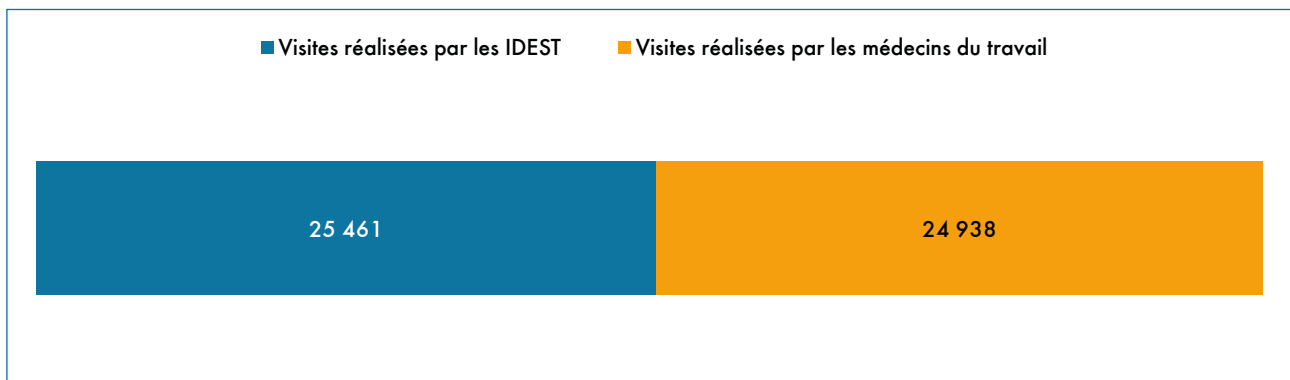
Le suivi individuel simple comprend des visites d'information et de prévention initiales et périodiques, assurées par un professionnel de santé, qui donnent lieu à une attestation de suivi. Le suivi individuel adapté (SIA) concerne notamment les salariés en situation de handicap, les femmes enceintes ou allaitantes, les travailleurs de nuit. Certains salariés sont exposés, dans leur poste de travail, à des risques particuliers : présence d'amiante, de plomb, d'agents biologiques dangereux ou bien cancérigènes,

mutagènes ou reprotoxiques, présence de rayonnements ionisants, d'un milieu hyperbare, présence d'un risque de chute en hauteur, les travailleurs âgés de moins de 18 ans et affectés à des travaux interdits susceptibles de dérogation, des travaux sous tension, des autorisations de conduite. Le suivi individuel de la santé de ces salariés est renforcé (SIR) : il s'organise tous les 2 ans et ne peut excéder 4 ans avec une visite intermédiaire.

50 399

VISITES RÉALISÉES

Visites	2022
Visites d'embauche (EMAE, VIPI)	18 460
Visites périodiques (EMA, VIP)	10 696
Visites de pré-reprise	4 387
Visites de reprise	7 393
Visites à la demande	5 125
Visite intermédiaire entre deux examens d'aptitude médicale	4 338
TOTAL	50 399





L'entretien médico-professionnel (visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude, selon le type de suivi) permet :

- d'**établir un lien** entre l'état de santé et les conditions de travail du salarié ;
- d'**informer et de sensibiliser** le salarié sur les risques des expositions au poste et sur les moyens de prévention ;
- de **proposer** des adaptations de poste.

→ L'ABSENCE AUX VISITES MÉDICALES

Types d'absence	2019	2020	2021	2022
Absences facturées	2 833	1 908	2 524	2 683
Absences totales	22 448	22 220	16 998	18 536
dont visites médicales avec un médecin	7 972	8 410	6 472	6 595
dont visites médicales avec un IDEST	14 476	13 810	10 526	11 941



- le suivi individuel de vos salariés (visites avec nos professionnels de santé) ;
- les interventions sur le terrain de l'équipe pluridisciplinaire permettant la connaissance des postes et de l'environnement de travail (études de postes, métrologie) ;
- les prestations de conseil en prévention ;
- la participation aux CSE, groupes de travail, etc.

Concernant plus particulièrement les conditions de réalisation des visites individuelles par nos professionnels de santé, nous ne pouvons que déplorer un contexte actuel de baisse chronique du nombre de professionnels de santé et notamment de médecins. Les services de santé au travail et notamment votre service, Santé au Travail 72, est gravement concerné par cette situation.

Or, nous constatons que l'absentéisme des salariés convoqués représente sur une année 2 683 rendez-vous non honorés, soit une année de visites pour 2,6 médecins ou infirmières.

Pour rappel, le temps médical bloqué par le rendez-vous est perdu au détriment d'un autre salarié et donc d'un autre adhérent. C'est pourquoi une absence non excusée au moins 2 jours ouvrés à l'avance entraîne automatiquement la facturation d'une pénalité.

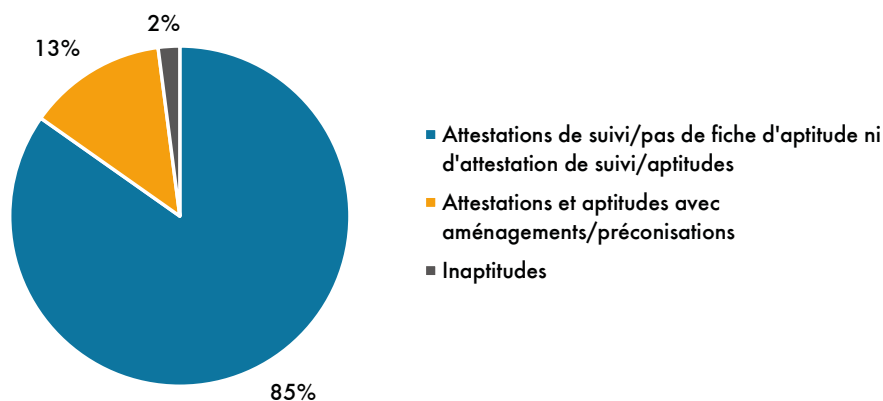
L'ensemble des cotisations des adhérents permet une couverture Santé-Travail d'une population de salariés et d'entreprises sur un secteur géographique déterminé, le département de la Sarthe.

Votre cotisation correspond donc à une quote-part du financement global de votre Service en Santé au Travail, elle est proportionnelle au nombre de salariés présents dans l'année dans votre entreprise.

Votre cotisation couvre l'ensemble des services et actions de prévention dont vous aurez éventuellement besoin au cours de l'année. Elle comprend notamment :

→ LES CONCLUSIONS DES ENTRETIENS MÉDICO-PROFESSIONNELS

Conclusions	2019	2020	2021	2022
Attestations de suivi	45 142	31 198	28 023	28 265
Pas de fiche d'aptitude ni d'attestation de suivi ¹	12 217	6 267	6 655	7 632
Attestations avec proposition de mesures individuelles d'aménagements/conseils de prévention	4 315	3 920	6 200	5 469
Aptitudes	9 275	6 822	5 493	5 591
Aptitudes avec proposition de mesures individuelles d'aménagements	2 511	2 330	3 239	2 415
Inaptitudes	1 005	786	1 073	1 027
TOTAL	74 465	51 323	50 683	50 399



▲ Répartition des conclusions des entretiens médico-professionnels (2022)

→ L'INAPTITUDE

Inaptitudes	2019	2020	2021	2022
Inapte	526	421	546	688
Inapte : L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi - Art. R4624-42 du Code du Travail	462	365	527	339
TOTAL	988	786	1 073	1 027
dont inaptitude déclarée après une visite de reprise	874	697	984	919

→ ACTIVITÉS DES INTERVENANTS EN MAINTIEN EN EMPLOI

Activité des IMEE	2019	2020	2021	2022
Entretiens salarié (face à face ou téléphone (si > 15 minutes))	701	685	1 012	807
Signalements reçus	437	455	585	533
Parcours fermés	222	411	277	207
Entretiens médecin du travail ou membres de l'équipe locale (face à face/téléphone (si > 15 minutes))	162	175	186	215
Entretiens employeur (face à face/téléphone (si > 15 minutes))	105	74	86	40
Études de poste/rendez-vous en entreprise	61	41	51	37
Réunions avec les partenaires	14	23	20	25
TOTAL	1 864	2 217	1 864	1 864

LA CELLULE MAINTIEN EN EMPLOI : POUR QUI ? POUR QUOI ?

- Interventions pour les salariés et employeurs adhérents à Santé au Travail 72 et confrontés à une situation de maintien en emploi (dégradation de l'adéquation santé/travail).

LA CELLULE MAINTIEN EN EMPLOI : PAR QUI ? COMMENT ?

- Le médecin du travail ou un membre de l'équipe locale signale la situation aux intervenants en maintien en emploi. Les intervenants en maintien en emploi ne peuvent pas être sollicités directement par les partenaires, employeurs et/ou salariés. Une validation impérative du caractère médical de la problématique par le médecin du travail est incontournable. Les intervenants en maintien en emploi peuvent cependant relayer vers les équipes locales concernées.
- Travail avec le réseau des partenaires du maintien en emploi en évitant de « doubler » les accompagnements.
- Liens opérationnels étroits avec le médecin coordonnateur et le groupe de travail interne maintien en emploi de Santé au Travail 72.

Aux côtés des équipes de Santé au Travail 72 et des partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle, les intervenants en maintien en emploi de Santé au Travail 72 ont pour missions :

- d'anticiper les inaptitudes et d'œuvrer pour le maintien d'une dynamique d'emploi ;
- de permettre aux salariés confrontés à des difficultés

médicales de conserver un projet professionnel et un emploi compatible avec leur état de santé (chez leur employeur ou dans une autre entreprise) ;

- de diminuer les incertitudes, les doutes et les peurs de l'avenir des salariés fragilisés par un état de santé dégradé ;
- d'assurer le lien avec le médecin du travail et l'ensemble des partenaires associés dans cette démarche ;
- de conseiller les employeurs sur leurs obligations de maintien dans l'emploi ;
- de sensibiliser les employeurs sur les enjeux de la prévention de la désinsertion professionnelle et de participer à l'animation des réunions d'informations collectives ;
- de participer aux réunions d'équipes locales pluridisciplinaires ;
- de participer à la veille réglementaire concernant la Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Pour cela, après avoir informé les salariés de la démarche et obtenu leur accord, les intervenants maintien en emploi de Santé au Travail 72 peuvent aider à la recherche de solutions :

- l'aménagement technique ou organisationnel des situations de travail ;
- le reclassement au sein de l'entreprise ;
- la reconversion professionnelle ;
- la création d'entreprise ;
- l'aide à l'identification, à la compréhension et à la mobilisation d'aides sociales (invalidité, pré-retraite, etc.).

05 LES REPÈRES FINANCIERS 2022



13 152 k€
CHIFFRE D'AFFAIRES
+ 4 % / HAUSSE DE 530 K€

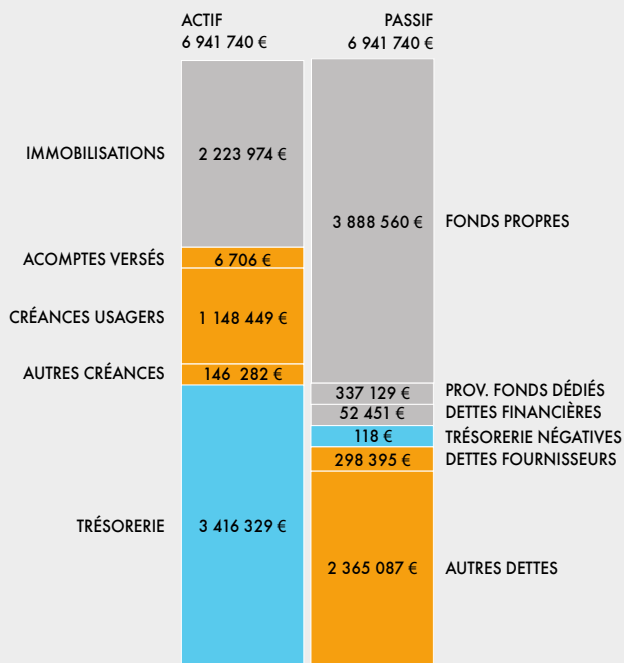
3 889 k€
FONDS PROPRES

544 k€
RÉSULTAT
4,12 % DU CA

3 416 k€
TRÉSORERIE

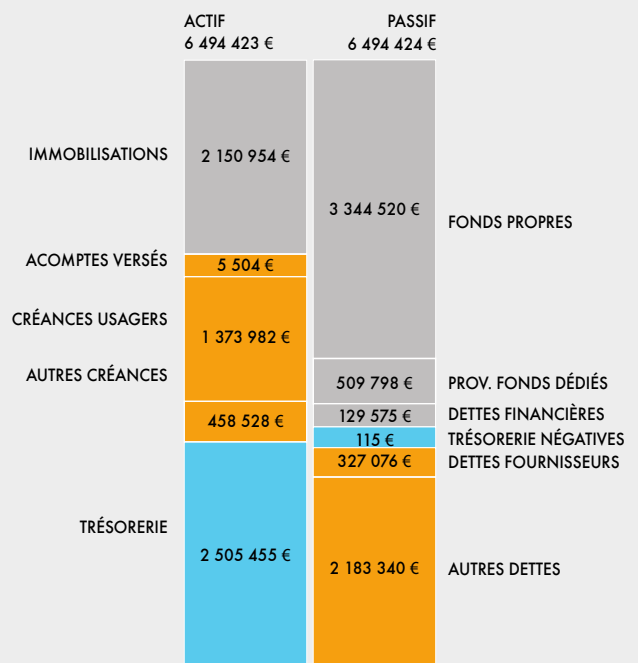
→ BILAN

AU 31/12/2022



■ FONDS DE ROULEMENT 2 054 166 €
■ EXCÉDENT EN F.R. 1 362 045 €
■ TRÉSORERIE 3 416 211 €

AU 31/12/2021



■ FONDS DE ROULEMENT 1 832 939 €
■ EXCÉDENT EN F.R. 672 402 €
■ TRÉSORERIE 2 505 341 €



RÉSEAU
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Directeur de la publication : Jean-Marc LAFFAY - Responsable de la rédaction : Stéphane TANDÉ - Réalisation : service communication, Santé au Travail 72 - Photographies : Adobe Stock (pages 5, 18, 26, 39, 44), Freepik (page 35, 36, 39, 42), Santé au Travail 72 (pages 1, 4, 24, 28, 29, 30, 31, 32, 33) - Publication : juin 2023



Siège social : 9, rue Arnold Dolmetsch - 72021 Le Mans Cedex 2 - Tél : 02 43 74 04 04 - Fax : 02 43 74 04 05
Siret : 786 334 912 00049 - APE 8621Z - TVA Intracommunautaire FR 56786334912 - Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901