



AMITR

Association pour la Médecine
Interprofessionnelle du Travail de Romilly

Projet de service

2019-2023

Validé par la CMT du 14 janvier 2020

Table des matières

1. Agrément AMITR	3
2. Portrait du territoire (source : Région Grand Est – POLE EMPLOI).....	5
2.1. Portrait de territoire : bassin d’emploi de Romilly-sur-Seine	6
2.1.1. Présentation	7
2.1.2. Ce qu’il faut retenir.....	8
2.1.3. La population	9
2.1.4. L’emploi	13
2.1.5. Le tissu économique	16
3. L’AMITR – Santé et Sécurité au travail.....	34
3.1. Sa situation géographique	34
3.2. Son histoire	34
3.3. Incidences de l’économie du bassin d’emploi pour notre service	35
3.4. Répartition des salariés suivis selon la catégorie	36
3.5. Nombre d’adhérents par taille	36
4. Bilan du premier PDS (2013-2018) et CPOM	37
4.1. Rappel des axes de travail PDS 2013-2018	37
4.2. Bilan général	37
4.3. Continuité ou non des axes de travail	38
4.3.1. Axe de travail arrêté	38
4.3.2. Axes de travail réintégrés dans la démarche d’amélioration continue	38
4.3.3. Axes de travail poursuivis	38
4.3.4. Axes de travail nouveaux.....	39
5. Axes retenus pour le Projet de Service 2019-2023.....	40
6. Annexes : Fiches actions PDS.....	42

1. Agrément AMITR

La Loi du 11 octobre 1946 a fait obligation aux employeurs d'organiser une surveillance médicale pour leurs salariés. Votée à l'unanimité par les représentants de l'Assemblée nationale, la Loi et ses Décrets successifs d'application ont permis à tous les travailleurs de bénéficier, à la charge et sous la responsabilité des employeurs, des services de la médecine du travail. Sont ainsi consacrés de façon définitive les fondements de la médecine de prévention. C'est ainsi qu'a été créée, le 4 février 1954, l'association de la médecine interprofessionnelle du travail de Romilly-sur-Seine (AMITR).

L'agrément de l'AMITR a évolué au fil des années, pour s'adapter aux changements de réglementation, à la politique nationale au travers des PST, et aux besoins et évolution du territoire.

La DIRECCTE Grand Est a renouvelé nos agréments en date du 21 décembre 2016 pour une durée de 5 ans :

- Agrément à compétence interprofessionnelle à l'exclusion des entreprises du secteur du BTP et des entreprises agricoles pour le secteur géographique de l'arrondissement de Nogent-sur-Seine ;
- Agrément pour le secteur professionnel des travailleurs temporaires dans le secteur géographique de l'arrondissement de Nogent-sur-Seine ;
- Habilitation pour assurer la surveillance des salariés des entreprises extérieures intervenant dans les installations nucléaires de base relevant de la compétence géographique identique à celle du service.

En 2013, nous nous sommes engagés dans le **1^{er} PDS et surtout le 1^{er} CPOM, pour la période 2013 – 2018**. (Cf. point 4)

Parallèlement, le service s'est engagé dans une démarche de progrès, afin d'améliorer ses process internes et le service aux adhérents.

Le service a également répondu favorablement aux demandes d'accompagnement en prévention des collectivités territoriales, de certaines administrations ou services déconcentrés de l'Etat et du secteur public hospitalier.

En 2018, afin de tirer les enseignements de la mise en place opérationnelle de la réforme de 2017, des retours des adhérents et des échanges au sein de la Commission de contrôle et du Conseil d'Administration, nous avons fait évoluer le mode de facturation per capita des prestations de l'AMITR. Les résultats ont dépassé nos objectifs, assurant une meilleure compréhension de nos missions et de nos actions et l'acceptation par les adhérents du coût du service, et nous garantissant une stabilité financière durable.

Aujourd'hui, l'AMITR couvre pour les entreprises du secteur privé, l'arrondissement de Nogent-sur-Seine, et pour certaines structures publiques, le département de l'Aube.

Dans nos spécificités, nous accompagnons les salariés des sociétés prestataires du CNPE EDF de Nogent-sur-Seine pour le risque rayonnement ionisant, et suivons une population de travailleurs intérimaires significative.

Vous trouverez ci-après une étude Grand Est, afin de mieux décrire notre territoire d'exercice, bassin historiquement industriel, qui a subi deux crises majeures : le textile puis la mécanique, et est désormais constitué quasi exclusivement de PME : hormis le groupe Soufflet, le CNPE EDF et le technicentre SNCF, aucune entreprise privée ne dépasse 300 salariés. Les activités tertiaires B to B sont très peu représentées, tout comme les structures de services.

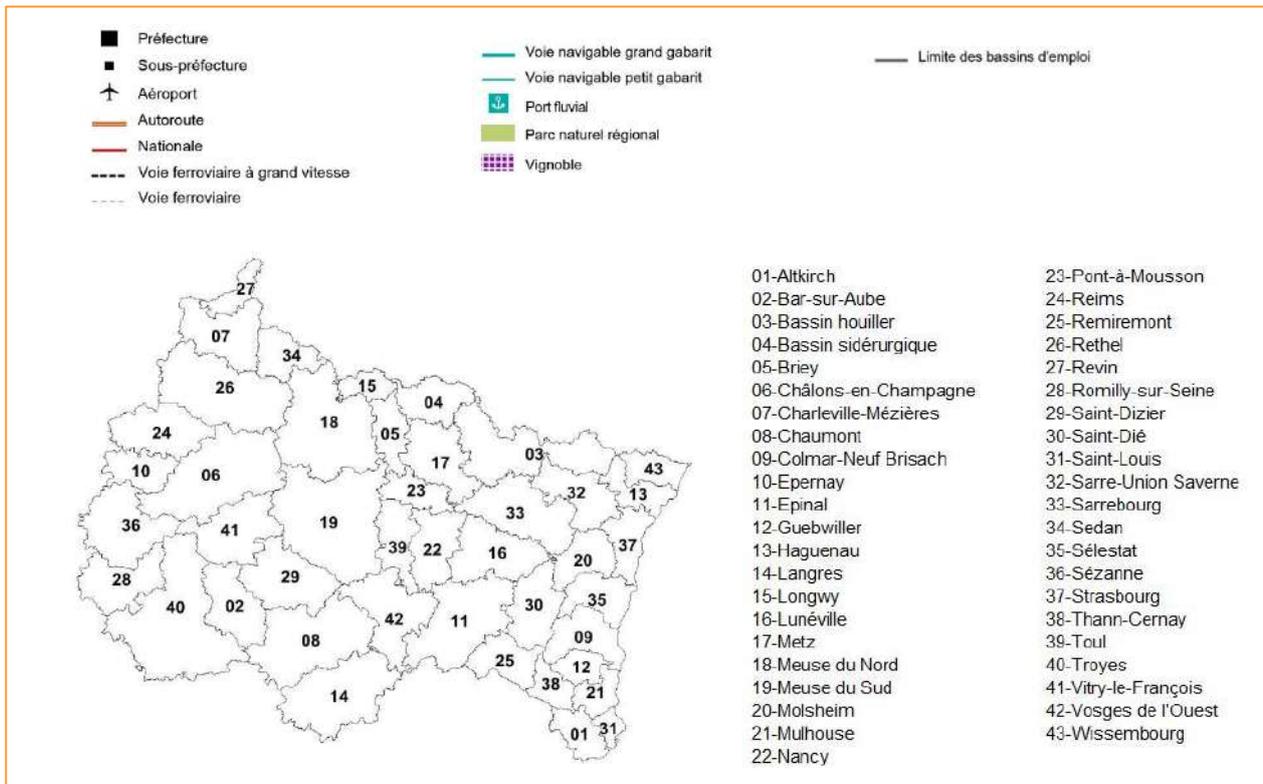
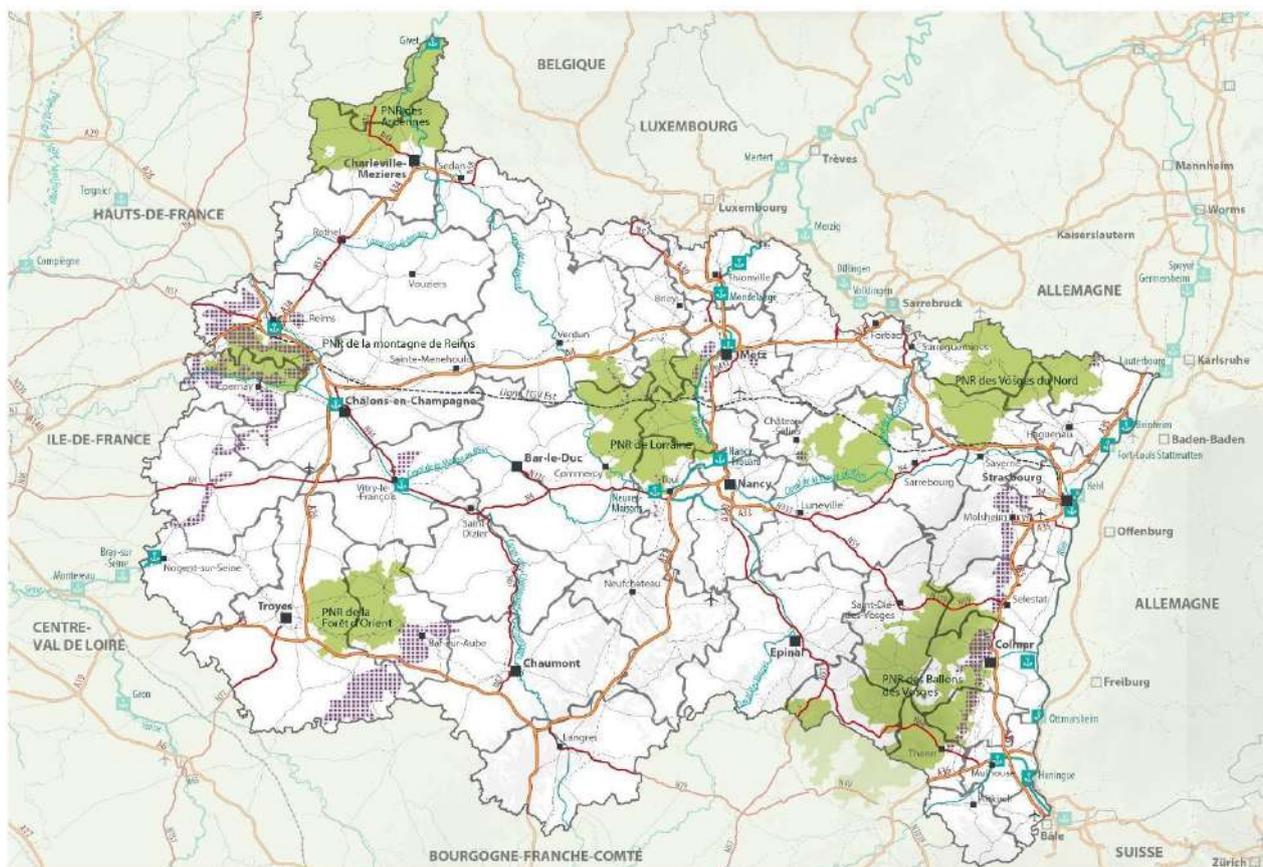
2. Portrait du territoire (source : Région Grand Est – POLE EMPLOI)



Novembre 2017

GEOGRAPHIE...

2.1. Portrait de territoire : bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine



Réalisation: CCI ChampagneArdenne

2.1.1.Présentation

Dans le cadre de sa mission d'observation de l'emploi et de la formation l'OREF réalise régulièrement des analyses territoriales sur des périmètres géographiques identifiés avec ses financeurs. Pour sa part, Pôle emploi valorise son expertise sur le marché du travail par des travaux statistiques, d'études et d'évaluations.

Le futur contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) définit clairement la volonté de l'Etat et de la Région de limiter le nombre de travaux d'études similaires en missionnant l'OREF pour coordonner les travaux d'études et d'analyses à l'échelle de la région Grand Est.

Dans ce contexte l'OREF et le service Statistiques, Etudes et Evaluation de Pôle emploi Grand Est se sont associés pour réaliser des portraits statistiques qui se déclinent sur chacun des 43 bassins d'emploi composant la région Grand Est. Cette collaboration consiste à actualiser les portraits statistiques réalisés en 2016 par l'OREF avec un enrichissement de la partie « marché du travail » rendu possible par le partenariat avec Pôle emploi Grand Est.

Cinq thématiques majeures sont abordées :

- la géographie et population du territoire,
- l'emploi,
- le tissu économique,
- le marché du travail,
- la formation.

A partir de données simples et synthétiques, il s'agit de constituer un outil de travail opérationnel pour l'ensemble des acteurs de l'emploi, du marché du travail et de la formation au niveau infra régional. Des analyses cartographiques réalisées sur les principaux indicateurs ainsi qu'un tableau de synthèse des indicateurs clés permettent de mettre en perspective la position de chacun des territoires étudiés.

Composition communale du bassin d'emploi (BE) de Romilly-sur-Seine :

Avant-lès-Marcilly, Avon-la-Pèze, Barbuise, Bercenay-le-Hayer, Bessy, Boulages, Bourdenay, Bouy-sur-Orvin, Champfleury, Chapelle Vallon, Charmoy, Charny-le-Bachot, Châtres, Chauchigny, Courceroy, Crancey, Dierrey-Saint-Julien, Dierrey-Saint-Pierre, Droupt-Saint-Basle, Droupt-Sainte-Marie, Échemines, Étrelles-sur-Aube, Faux-Villecerf, Fay-lès-Marcilly, Ferreux-Quincey, Fontaine-les-Grès, Fontaine-Mâcon, Fontenay-de-Bossery, Gélannes, Gumery, La Fosse-Corduan, La Louptière-Thénard, La Motte-Tilly, La Saulsotte, La Villeneuve-au-Châtelot, Le Mériot, Les Grandes-Chapelles, Longueville-sur-Aube, Maizières-la-Grande-Paroisse, Marcilly-le-Hayer, Marigny-le-Châtel, Marnay-sur-Seine, Méry-sur-Seine, Mesgrigny, Montpothier, Nogent-sur-Seine, Origny-le-Sec, Orvilliers-Saint-Julien, Ossey-les-Trois-Maisons, Pars-lès-Romilly, Périgny-la-Rose, Plancy-l'Abbaye, Plessis-Barbuise, Pont-sur-Seine, Pouy-sur-Vannes, Premierfait, Prunay-Belleville, Rhèges, Rigny-la-Nonneuse, Rilly-Sainte-Syre, Romilly-sur-Seine, Saint-Aubin, Saint-Flavy, Saint-Hilaire-sous-Romilly, Saint-Loup-de-Bufferigny, Saint-Lupien, Saint-Martin-de-Bossenay, Saint-Mesmin, Saint-Nicolas-la-Chapelle, Saint-Oulph, Salon, Savières, Soligny-les-Étangs, Traînel, Trancault, Vallant-Saint-Georges, Viâpres-le-Petit, Villadin, Villenauxe-la-Grande (Source : Pôle emploi – découpage géographique juin 2017).

Avertissement : en raison des arrondis, la somme des composantes présentées dans les graphiques ou les tableaux peut ne pas être égale au total affiché ou à 100 %.

2.1.2.Ce qu'il faut retenir...

En 2014, 53 571 habitants sont recensés dans le bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine, pour une densité de 43,4 habitants au km² (contre 96,7 sur l'ensemble du Grand Est). Depuis plusieurs décennies, la population du territoire est en hausse. Entre 2009 et 2014, la croissance démographique s'élève à 0,6 % en moyenne par an. Après Saint-Louis, ce rythme est l'un des plus soutenus de la région, dû en majeure partie à son solde migratoire. Avec 33,1 % de 55 ans et plus, la population romillonne apparaît plus âgée qu'à l'échelle du Grand Est (31,2 %). Son vieillissement est néanmoins comparable si l'on observe l'évolution de cette part sur les quinze dernières années.

Le territoire compte 19 762 actifs occupés âgés de 15 à 64 ans en 2014. Par rapport à la référence régionale, les emplois dans les services sont moins développés (55,9 % contre 59,9 %), au profit de la construction et de l'agriculture. En parallèle, les professions ouvrières sont davantage présentes (31,5 % contre 25,6 %), tandis qu'on relève un poids moindre des cadres et professions intellectuelles supérieures (8,5 % contre 13,5 %).

Parmi les actifs occupés qui résident dans le bassin de Romilly-sur-Seine, 63,3 % y exercent leur emploi. Près de 7 200 habitants détiennent donc leur poste en dehors du territoire, dont la plupart sur le bassin de Troyes et en région Ile-de-France. Conjointement, environ 4 650 personnes ont un emploi localisé dans le bassin romillon sans pour autant y vivre, originaires principalement des bassins troyen et sézannais.

Fin 2016, 10 094 salariés sont recensés dans le secteur privé, répartis dans 981 établissements. En quatre ans, cet effectif a diminué de 3,8 %, avec des pertes importantes dans la construction (-22,9 %). En dépit d'une restructuration chez l'opérateur de transport ferroviaire historique, ce dernier reste le principal employeur dans les transports et entreposage, activités surreprésentées par rapport à la moyenne régionale (11,5 % contre 7,4 %). La présence de la centrale nucléaire de Nogent-sur-Seine (environ 900 salariés) explique un poids du secteur industriel plus important que la moyenne régionale (29,8 % contre 22,3 %). A noter que l'indice de diversité sectorielle dans l'industrie du territoire romillon est le deuxième plus élevé du Grand Est, derrière celui de Thann Cernay, indiquant une moindre exposition de l'emploi industriel en cas de choc conjoncturel venant impacter un secteur précis. Le bassin d'emploi de Châlons-en-Champagne est celui qui se rapproche le plus de Romilly-sur-Seine en termes de répartition sectorielle, avec 60 % d'emplois salariés distribués de manière similaire.

Dans le bassin romillon, 300 établissements ont été créés en 2016, dont un quart sous forme d'auto-entreprise. Ce sont les activités de commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ainsi que de construction qui sont les plus représentées, avec plus d'un tiers des créations. Dans le même temps, une quarantaine d'entreprises ont été déclarées défilantes.

Fin septembre 2017, 5 403 demandeurs d'emploi de catégories A, B et C sont enregistrés sur le territoire, dont 54,8 % de femmes (contre 50,3 % en région). Le volume de demandeurs d'emploi est en hausse de 25,5 % sur cinq ans. La progression la plus notable concerne les chômeurs de très longue durée : +77,8 %.

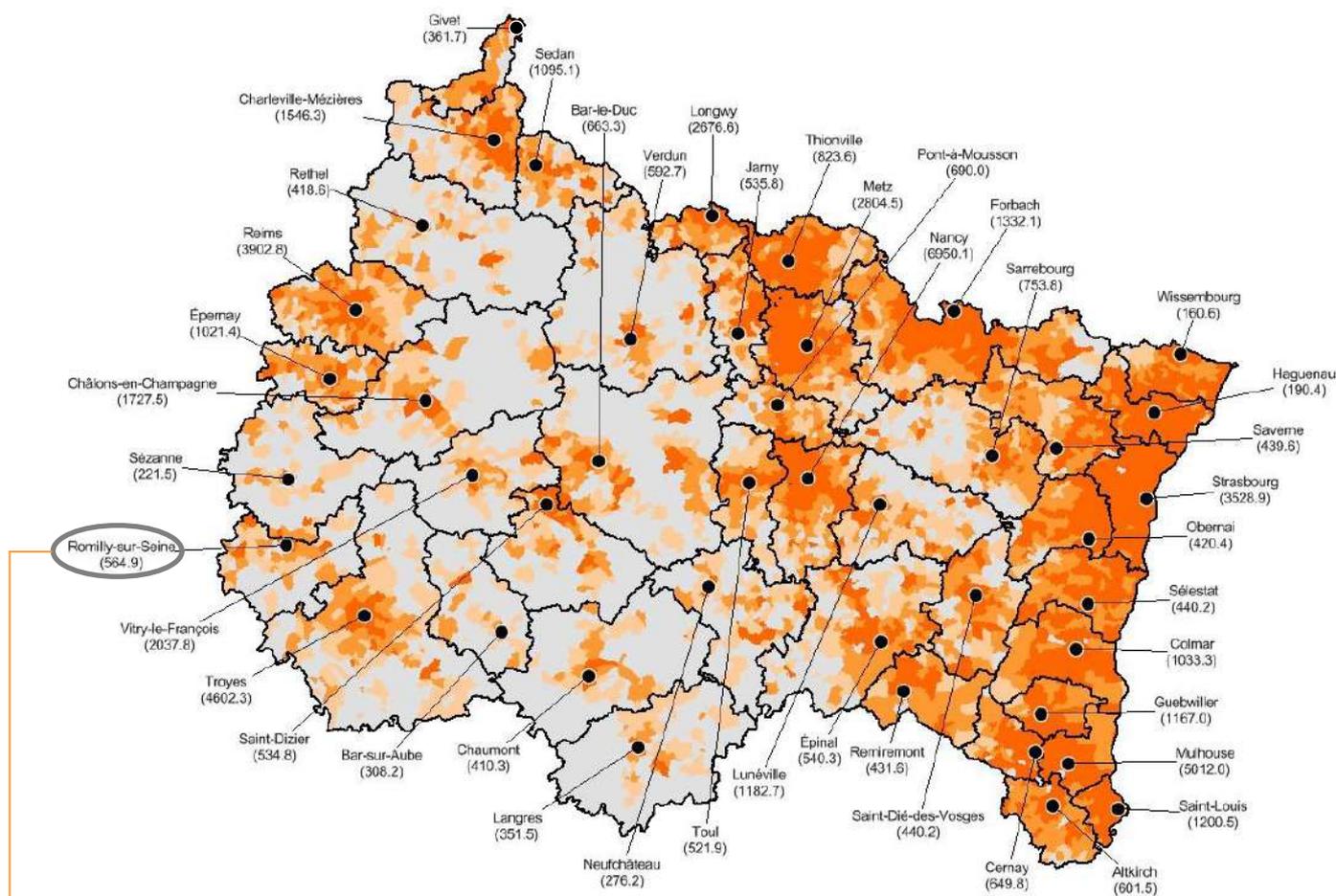
Alors que, sur cinq ans, le nombre d'offres d'emploi diminue de 1,1 % en région, celui-ci augmente de 4,2 % sur le bassin. Entre octobre 2016 et septembre 2017, ce sont ainsi 2 051 offres qui ont été déposées, dont 44,9 % de nature durable (54,6 % en région). Pour 2017, 1 419 intentions d'embauche ont été répertoriées sur le bassin par Pôle emploi. 51 % d'entre elles concernent de l'emploi saisonnier.

Avec 30,6 %, les jeunes romillons de 18 à 24 ans sont moins souvent scolarisés qu'en moyenne dans le Grand Est (49,0 %). La population est également l'une des moins bien formées. Les détenteurs au minimum d'un baccalauréat regroupent 28,8 % des 15 ans et plus non scolarisés, soit 10,5 points de moins qu'en région. Ce niveau de formation tend néanmoins à augmenter dans le temps, à un rythme assez proche de la moyenne régionale.

2.1.3. La population

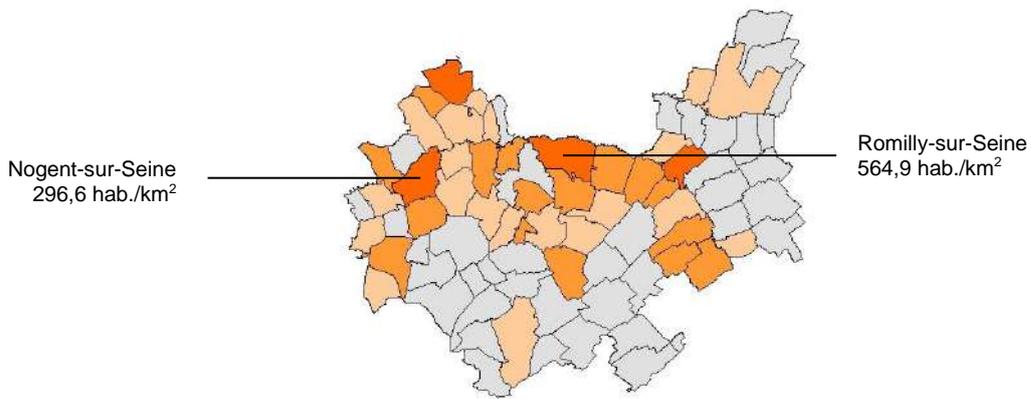
Densité de population

■ Grand Est : 5 152 communes, 96,7 habitants / km²



Source : Insee, RP 2014 (découpage géographique au 01/01/2016). Réalisation : Opeq ; carte PBS, copyright 2014. Apparaît ici la principale commune de chaque bassin d'emploi et sa densité.

■ **ZOOM** sur le bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine : 79 communes, 43,4 habitants / km²



Nombre d'habitants au km²

- 100 et plus
- De 40 à moins de 100
- De 20 à moins de 40
- Moins de 20

— Limite des Bassins d'Emploi (BE)

— Limite des communes

Source : Insee, RP 2014 (découpage géographique au 01/01/2016). Réalisation : Opeq ; carte PBS, copyright 2014.

53 571 habitants en 2014, soit 1,0 % de la population du Grand Est

Densité de population : 43,4 hab./km² (96,7 hab./km²)

Population qui progresse : +1 675 habitants entre 2009 et 2014 Solde migratoire positif entre 2009-2014 : +0,6 % (-0,2 %)...

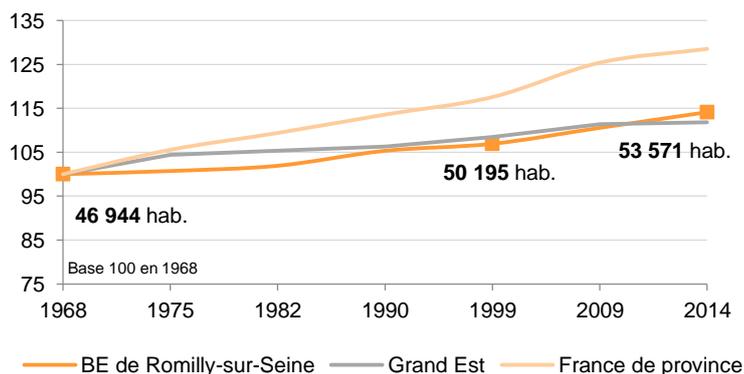
... qui s'accompagne d'un solde naturel également favorable : +0,1 % (+0,3 %)

12,1 % de chômeurs (10,2 %), 13,5 % parmi les femmes (10,1 %)

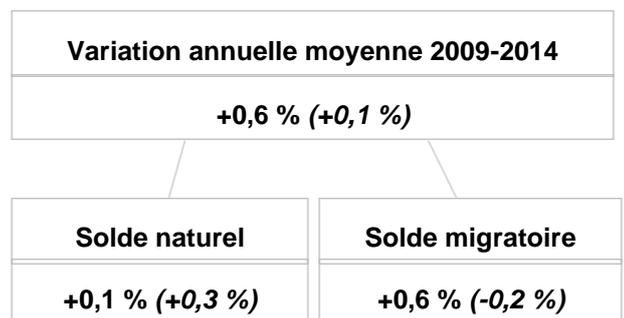
Population comptabilisant 29,3 % de moins de 25 ans (29,7 %)

Vieillessement de la population : 33,1 % de 55 ans et plus en 2014 (31,2 %) contre 27,3 % en 1990 (22,9 %)

Evolution de la population



Composantes de l'évolution de la population



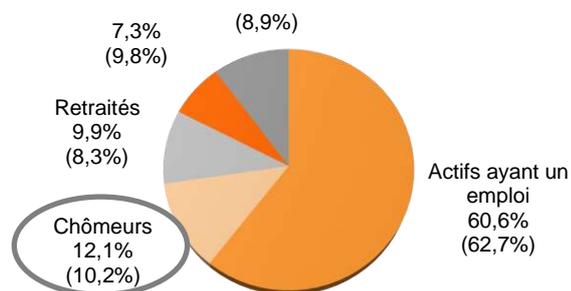
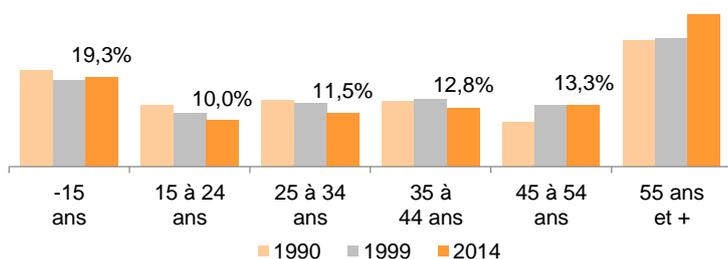
Sources : Insee, RP Sources : Insee, RP

Répartition de la population par âge

Population selon le type d'activité

Autres inactifs

33,1% Etudiants 10,2%



Sources : Insee, RP Source : Insee, RP 2014 (champ : population de 15 à 64 ans)

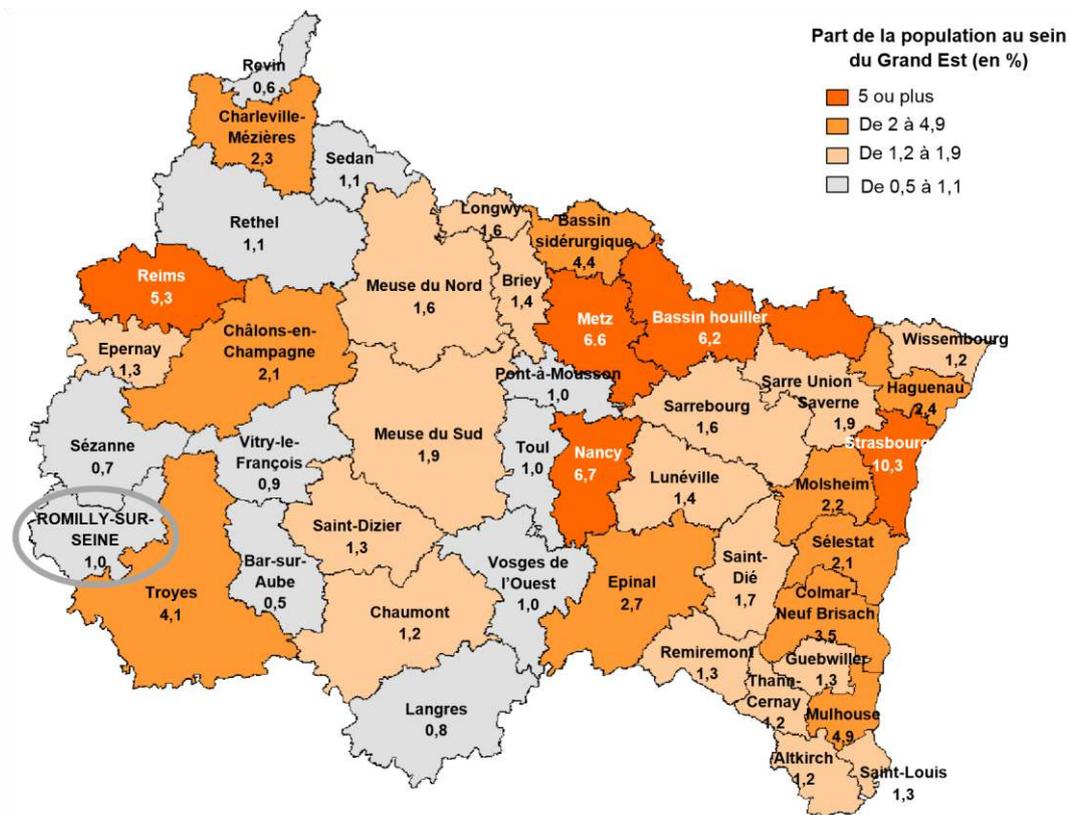
Indicateurs d'âge

	BE de Romilly-sur-Seine	Grand Est	France de province
Age moyen	41,3 ans	40,7 ans	41,2 ans
Part des 15-24 ans	10,0 %	12,1 %	11,7 %
Part des 55 ans et plus	33,1 %	31,2 %	32,4 %
Indice de vieillissement	80	76	81

Source : Insee, RP 2014

Le territoire dans le Grand Est...

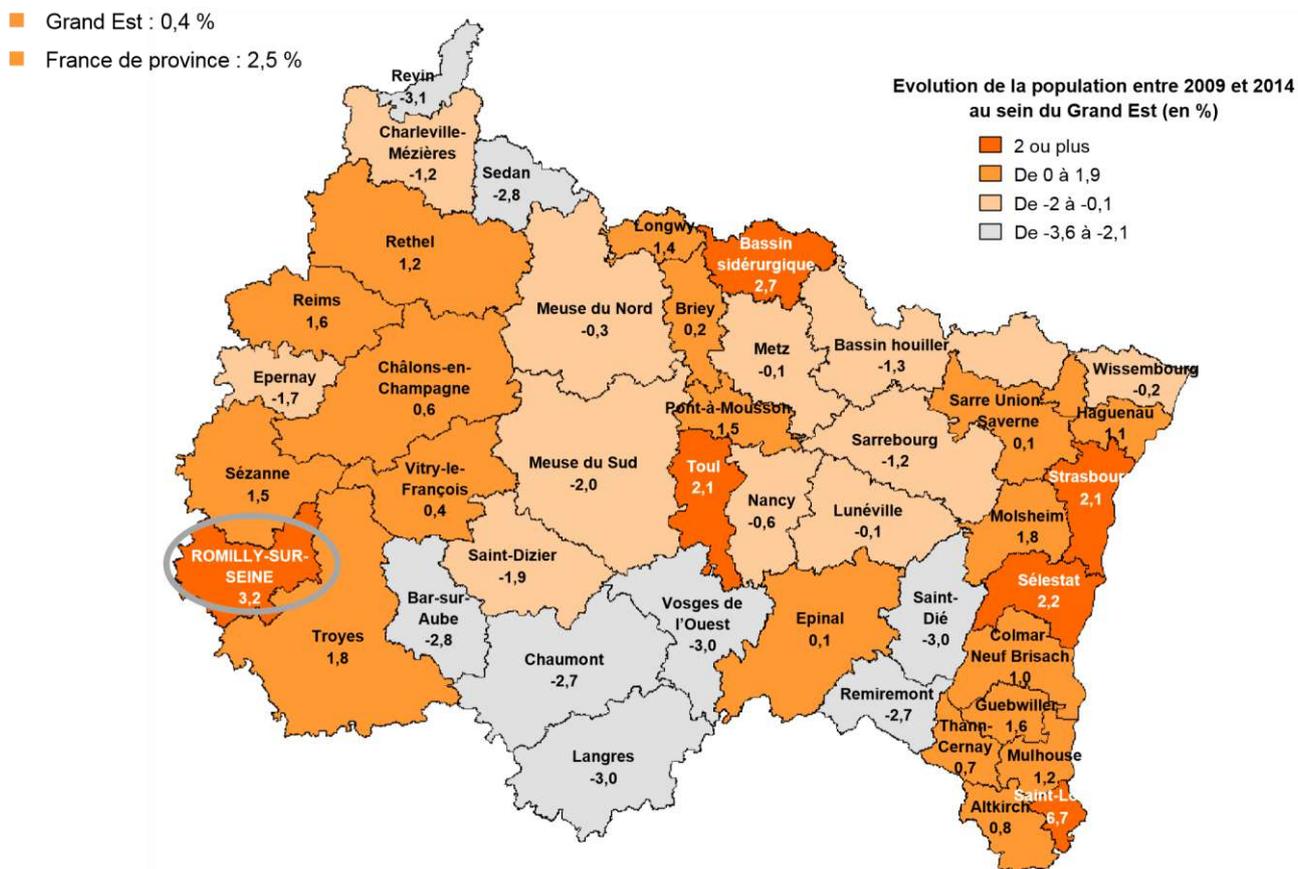
Répartition de la population au sein de la région Grand Est



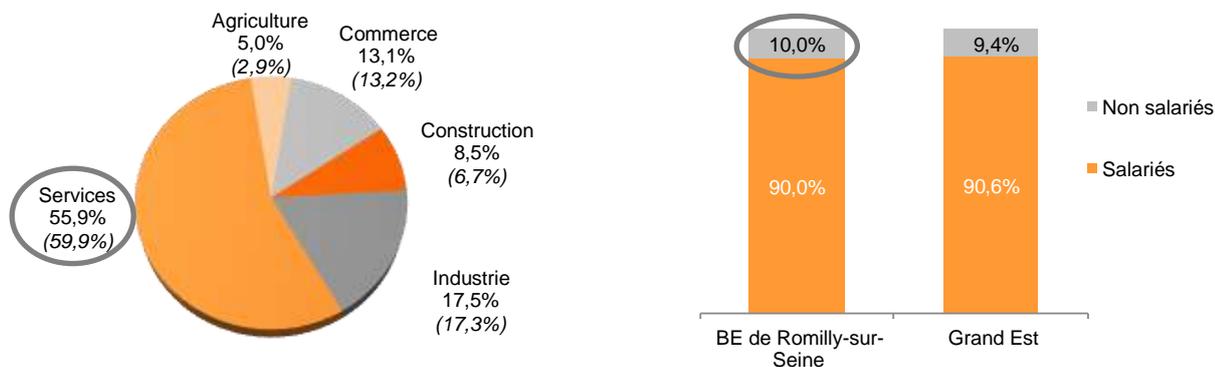
Sens de lecture : le bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine concentre 1,0 % de la population du Grand Est (respectivement 53 571 habitants et 5 554 645 habitants).

Source : Insee, RP 2014

Evolution de la population entre 2009 et 2014



Catégorie socio-professionnelle des actifs occupés

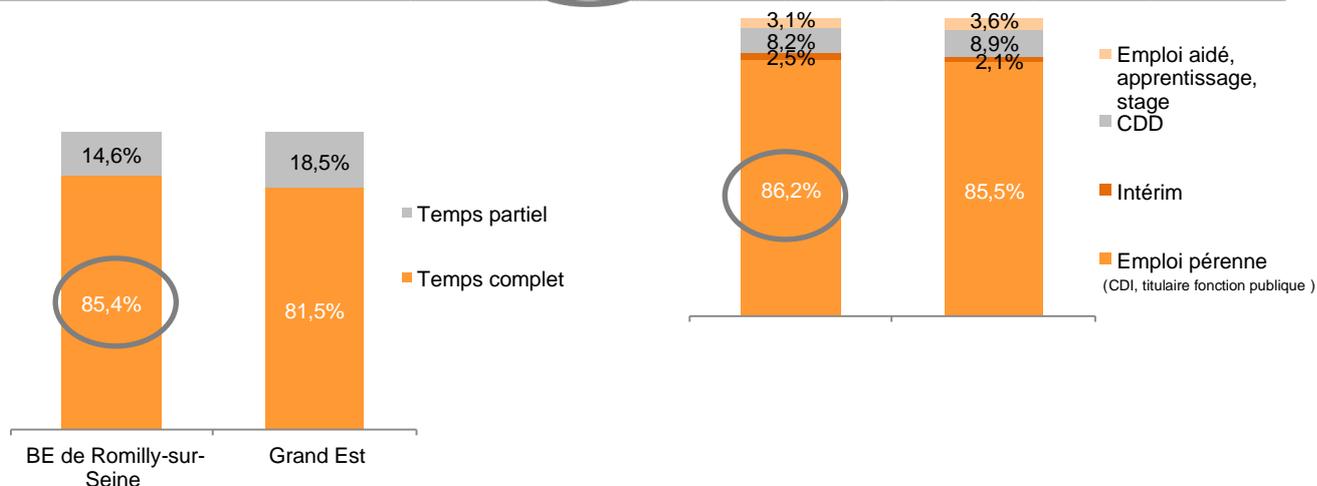


Sources : Insee, RP (champ : actifs occupés de 15 ans ou plus)

Secteur d'activité des actifs occupés

Statut des actifs occupés

	BE de Romilly-sur-Seine			Grand Est		France de province	
	Nombre	%	Evo. 09/14	%	Evo. 09/14	%	Evo. 09/14
Agriculteurs exploitants	615	3,1%	-27,3%	1,6%	-10,5%	2,1%	-11,6%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 054	5,4%	1,6%	5,4%	6,5%	6,9%	7,7%
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	1 667	8,5%	7,4%	13,5%	4,7%	14,4%	8,6%
Professions intermédiaires	4 562	23,2%	11,0%	25,2%	1,6%	25,7%	4,1%
Employés	5 536	28,2%	-2,3%	28,7%	-2,9%	28,4%	-0,8%
Ouvriers agricoles	353	1,8%	11,4%	1,0%	1,5%	1,0%	0,6%
Ouvriers non qualifiés	2 130	10,9%	-15,6%	9,5%	-14,7%	8,2%	-11,6%
Ouvriers qualifiés	3 707	18,9%	-11,1%	15,1%	-7,5%	13,4%	-5,4%



Source : Insee, RP 2014 (champ : actifs occupés de 15 ans ou plus)

Source : Insee, RP 2014 (champ : actifs occupés de 15 à 64 ans)

Temps de travail des salariés

Condition d'emploi des salariés

BE de Romilly-sur- Grand Est Seine

Source : Insee, RP 2014 (champ : actifs occupés de 15 à 64 ans)

Source : Insee, RP 2014 (champ : actifs occupés de 15 à 64 ans)

Mobilités professionnelles (déplacements domicile - lieu de travail)

12 430 personnes travaillent et résident sur le territoire, soit 63,3 % des actifs occupés

7 195 habitants occupent leur emploi en dehors du territoire, dont 3 207 hors du Grand Est

4 647 actifs occupent leur emploi sur le territoire mais n'y résident pas

Profil des entrants : 58,8 % d'hommes, 39,5 % de 35 à 49 ans, 32,0 % de professions intermédiaires

Profil des sortants : 58,7 % d'hommes, 44,7 % de 35 à 49 ans, 33,4 % d'ouvriers

Lieu de travail des 19 624 actifs en emploi résidant sur le territoire

	BE de Romilly-sur-Seine		Grand Est
Commune de résidence	6 401	32,6%	32,2%
Autre commune du département de résidence	9 306	47,4%	53,1%
Autre département de la région de résidence	711	3,6%	5,5%
Autre région en France métropolitaine	3 207	16,3%	1,9%
Autre (Dom, étranger...)	-	-	7,3%

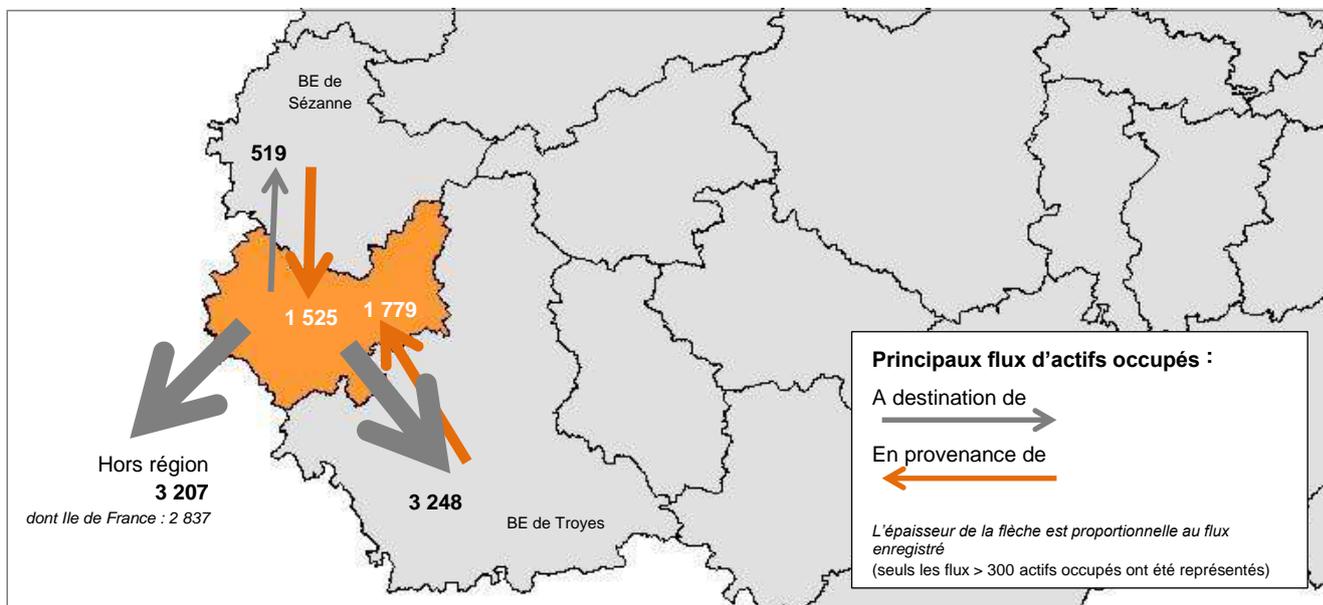
Sens de lecture : 32,6 % des actifs en emploi sur le territoire du bassin d'emploi travaillent dans leur commune de résidence.

Principaux échanges d'actifs en emploi – Bassin d'Emploi de Romilly-sur-Seine

	Entrants	Sortants
Catégorie socio-professionnelle :		
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	5,5%	3,1%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17,1%	10,8%
Professions intermédiaires	32,0%	25,4%
Employés	20,0%	27,4%
Ouvriers	25,4%	33,4%
Age :		
Moins de 35 ans	37,0%	33,3%
35 à 49 ans	39,5%	44,7%
50 ans ou plus	23,5%	22,0%
Diplôme :		
Aucun diplôme, CEP, BEPC	13,9%	19,2%
CAP, BEP, MC	24,7%	32,6%
Bac, Bac Pro, BP	21,0%	21,2%
Diplômes du supérieur	40,5%	27,0%

Sens de lecture : 10,8 % des actifs résidant sur le bassin et qui occupent leur emploi en dehors de celui-ci sont des cadres et prof. intellectuelles supérieures.

Principales mobilités professionnelles



Sens de lecture : 1 779 actifs occupant leur emploi sur le bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine résident dans le bassin d'emploi de Troyes ; 3 248 actifs résidant sur le bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine occupent leur emploi dans le bassin d'emploi de Troyes.

Source : Insee, RP 2014 (champ : actifs occupés de 15 ans ou plus)

2.1.5. Le tissu économique

Près de 10 100 salariés répartis dans 981 établissements employeurs en 2016

Effectif salarié en baisse sur 4 ans : -,8 % (-1,8 %)

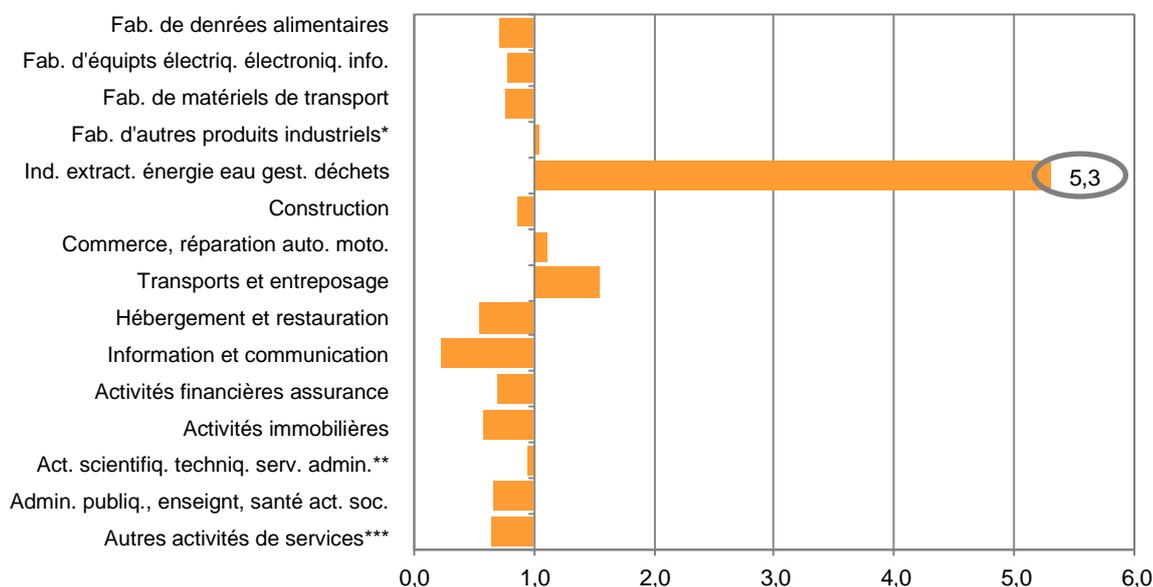
Surreprésentation par rapport à la région des activités industrielles, notamment dans l'énergie

Effectifs salariés et établissements employeurs du secteur privé

	Effectifs salariés			Evolution sur 1 an	Evolution sur 4 ans	Etab.
	Nombre	%	% Grand Est			
Ensemble, dont :	10 094	100,0%	(100,0%)	-0,8%	-3,8%	981
Industrie, dont :	3 012	29,8%	(22,3%)	2,3%	-3,5%	116
Fabrication de denrées alimentaires	246	2,4%	(3,4%)	1,2%	2,9%	36
Fab. équip. électriq., électro., inform.	260	2,6%	(3,3%)	-1,1%	-5,1%	<5
Fabrication de matériels de transport	179	1,8%	(2,3%)	-6,3%	-24,5%	<5
Fab. d'autres produits industriels*	1 173	11,6%	(11,2%)	1,9%	-13,8%	54
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets	1 154	11,4%	(2,2%)	5,2%	14,4%	21
Construction	670	6,6%	(7,7%)	-6,6%	-22,9%	147
Commerce, réparat. auto. et moto.	1 968	19,5%	(17,5%)	0,2%	-0,1%	225
Services, dont :	4 444	44,0%	(52,4%)	-2,2%	-2,0%	493
Transports et entreposage	1 156	11,5%	(7,4%)	-12,8%	-18,5%	49
Hébergement et restauration	289	2,9%	(5,3%)	2,8%	14,2%	73
Information et communication	43	0,4%	(1,8%)	2,4%	-2,3%	6
Activités financières et d'assurance	225	2,2%	(3,2%)	-3,0%	-4,3%	50
Activités immobilières	60	0,6%	(1,0%)	-3,2%	11,1%	20
Activités scientifiques et techniques, services admin. et de soutien**	1 466	14,5%	(15,4%)	6,0%	16,3%	98
Admin. publique, enseig., santé humaine et action sociale	946	9,4%	(14,3%)	0,3%	-2,4%	91
Autres activités de services***	259	2,6%	(4,0%)	-6,2%	-14,2%	106

Source : Acoff (données au 31 décembre 2016 – champ : emplois du secteur privé concurrentiel affiliés au régime général)

Indice de spécialisation³



*fab. de préparations pharmaceutiques, éléments en matières plastiques pour la construction, imprimerie de journaux, mécanique industrielle... **activités des agences de travail temporaire, nettoyage des bâtiments, activités juridiques...

***activités des organisations professionnelles, coiffure, clubs de sports...

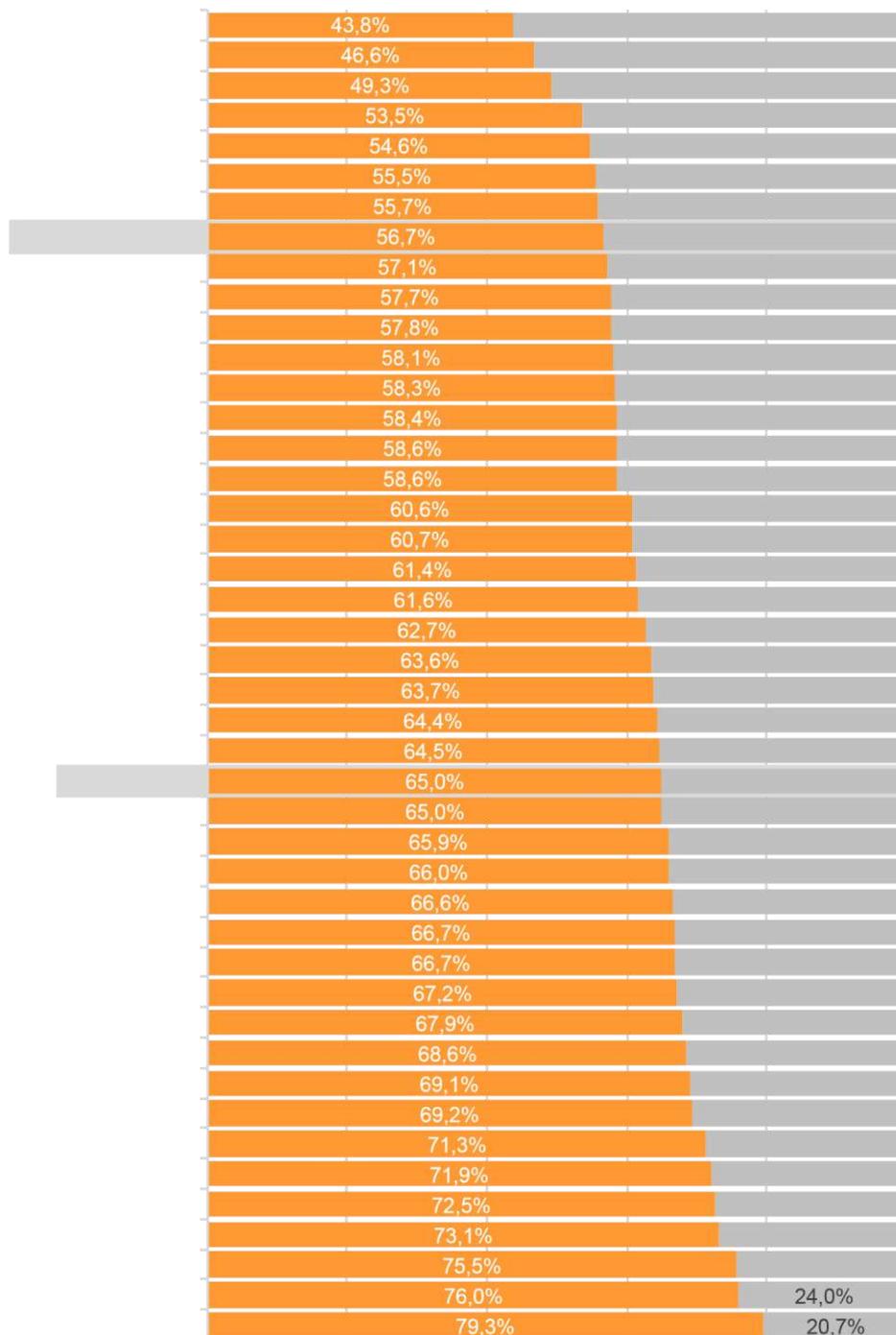
Source : Acof (données au 31 décembre 2016 – champ : emplois du secteur privé concurrentiel affiliés au régime général)

Répartition du nombre d'établissements selon la taille

	0 salarié	1 à 9 salarié(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
BE de Romilly-sur-Seine	67,4%	26,3%	3,0%	2,2%	1,1%	100,0%
Grand Est	65,6%	27,2%	3,6%	2,2%	1,4%	100,0%
France de province	68,7%	24,9%	3,2%	2,0%	1,2%	100,0%

Source : Insee, Sirene 2016 - répertoire des entreprises et des établissements

Sphère économique : présente ou productive



Sens de lecture : 43,3 % des salariés du bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine appartiennent à la sphère productive (production électricité, métallurgie, culture de la vigne, activités des agences de travail temporaire, transports routiers de fret...).

Source : Insee, Clap au 31 décembre 2015

Les principaux employeurs selon le secteur d'activité

Raison sociale	Commune	Taille	Activité
Industrie :			
ELECTRICITE DE FRANCE	Nogent-sur-Seine	750 à 999 salariés	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur
CYCLEUROPE INDUSTRIES	Romilly-sur-Seine	150 à 199 salariés	Fabrication de matériels de transport
MALTERIES SOUFFLET	Nogent-sur-Seine	100 à 149 salariés	Fabrication denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac
AGC IVB	Méry-sur-Seine	100 à 149 salariés	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique...
GROUPE LARBALETIER	Fontaine-les-Grès	100 à 149 salariés	Autres industries manufact. ; réparation et installation de machines et équipements
TRACTEL SAS	Saint-Hilaire-sous-Romilly	100 à 149 salariés	Fabrication de machines et équipements n.c.a.
EMIN LEYDIER	Nogent-sur-Seine	50 à 99 salariés	Travail du bois, industries du papier et imprimerie
SAIPOL	Le Mériot	50 à 99 salariés	Industrie chimique
POLINORSUD	Nogent-sur-Seine	50 à 99 salariés	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets
PONT SUR SEINE INDUSTRIES	Pont-sur-Seine	50 à 99 salariés	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
ICOA FRANCE	Crancey	50 à 99 salariés	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique...
SEDAC FRANCE	Nogent-sur-Seine	20 à 49 salariés	Autres industries manufact. ; réparation et installation de machines et équipements
Commerce, transports, hébergement et restauration :			
SNCF MOBILITES	Romilly-sur-Seine	500 à 749 salariés	Transports et entreposage
SODIROM	Romilly-sur-Seine	250 à 499 salariés	Commerce ; réparation d'auto. et moto.
SOUFFLET AGRICULTURE	Nogent-sur-Seine	150 à 199 salariés	Commerce ; réparation d'auto. et moto.

SOUFFLET TRANSPORTS	Nogent-sur-Seine	100 à 149 salariés	Transports et entreposage
TRANSPORTS RUCH	Romilly-sur-Seine	50 à 99 salariés	Transports et entreposage
DHL SERVICES LOGISTIQUES	Nogent-sur-Seine	50 à 99 salariés	Transports et entreposage
TRICOTAGE DES VOSGES	Romilly-sur-Seine	50 à 99 salariés	Commerce ; réparation d'auto. et moto.
LA POSTE	Romilly-sur-Seine	50 à 99 salariés	Transports et entreposage
CSF	Romilly-sur-Seine	20 à 49 salariés	Commerce ; réparation d'auto. et moto.
SARL BANRY PERE ET FILS	Le Mériot	20 à 49 salariés	Commerce ; réparation d'auto. et moto.
TERRE DE FRANCE - CHAMPAGNE	Méry-sur-Seine	20 à 49 salariés	Commerce ; réparation d'auto. et moto.
NORELEM SAS	Fontaine-les-Grès	20 à 49 salariés	Commerce ; réparation d'auto. et moto.
Services :			
GROUPEMENT HOSPITALIER AUBE MARNE	Romilly-sur-Seine	250 à 499 salariés	Activités pour la santé humaine
ETABLISSEMENTS J. SOUFFLET	Nogent-sur-Seine	250 à 499 salariés	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture
COMMUNE DE ROMILLY-SUR-SEINE	Romilly-sur-Seine	200 à 249 salariés	Administration publique
DIR INTERREG SCES PENITENTIAIRES	Villenauxe-la-Grande	200 à 249 salariés	Administration publique
GROUPEMENT HOSPITALIER AUBE MARNE	Nogent-sur-Seine	100 à 149 salariés	Activités pour la santé humaine
LYCEE GENERAL TECHNO F ET I JOLIOT CURIE	Romilly-sur-Seine	100 à 149 salariés	Enseignement
ASSOC PROMOTION TRAVAILLEURS HANDICAPES	Nogent-sur-Seine	50 à 99 salariés	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement
COLLEGE LE NOYER MARCHAND	Romilly-sur-Seine	50 à 99 salariés	Enseignement
LYCEE PROFESSIONNEL DENIS DIDEROT	Romilly-sur-Seine	50 à 99 salariés	Enseignement
APTH CAT	Nogent-sur-Seine	50 à 99 salariés	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement
SOGECOQ	Romilly-sur-Seine	50 à 99 salariés	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture
COLLEGE JEAN JAURES	Nogent-sur-Seine	50 à 99 salariés	Enseignement

Source : Insee, Clap au 31 décembre 2015

Depuis le 01/01/2016, certains établissements ont pu fermer ou voir leur effectif évoluer.

Démographie des établissements

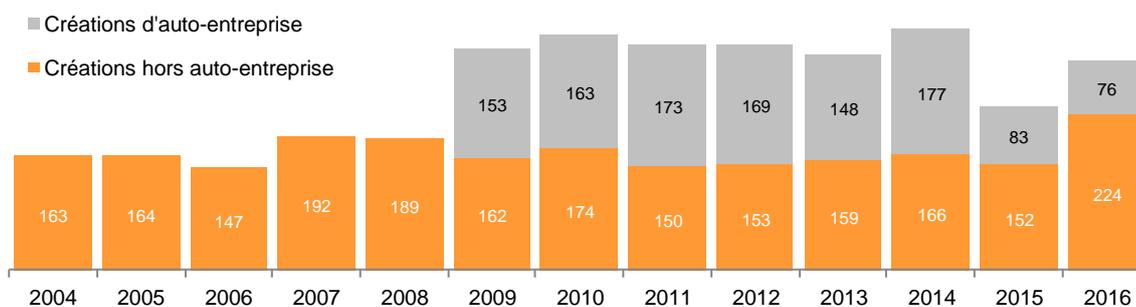
300 créations totales d'établissement en 2016 : 0,8 % des créations régionales

dont 25,3 % (32,6 %) d'auto-entreprises⁴, soit 76 unités

43 défaillances d'entreprise : 1,0 % des défaillances régionales

Taux de création d'établissement⁵ : 11,2 % (10,9 %)

Evolution du nombre de créations d'établissement – BE de Romilly-sur-Seine



Source : Insee, répertoire des entreprises et des établissements (champ : activités marchandes hors agriculture)

Secteurs d'activité enregistrant le plus grand nombre de créations totales d'établissement

Poids du

Secteur	Nombre	Répartition	territoire dans la région
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	61	20,3%	0,8%
Construction	46	15,3%	1,1%
Prod. et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	35	11,7%	7,0%

Source : Insee, répertoire des entreprises et des établissements - année 2016 (champ : activités marchandes hors agriculture)

Secteurs d'activité enregistrant le plus grand nombre de défaillances d'entreprise

Poids du

Secteur	Nombre	Répartition	territoire dans la région
Construction	10	23,3%	1,0%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	7	16,3%	0,6%
Hébergement et restauration	5	11,6%	0,8%

Source : Banque de France - année 2016

Répartition des établissements créés

	Nombre	Répar	tition
Taille* :			
0 salarié	282	94,0%	(90,5%)
De 1 à 2 salarié(s)	8	2,7%	(6,7%)
Plus de 2 salariés	10	3,3%	(2,9%)
Catégorie juridique :			
Artisan	43	14,3%	(13,8%)
Commerçant	36	12,0%	(16,2%)
Profession libérale	68	22,7%	(26,0%)
Société à responsabilité limitée	51	17,0%	(15,6%)
Société par actions simplifiée	63	21,0%	(19,1%)
Autres	39	13,0%	(9,4%)

* la taille retenue est celle à la date de création de l'établissement, elle peut ainsi évoluer avec le temps.

Source : Insee, répertoire des entreprises et des établissements - année 2016 (champ : activités marchandes hors agriculture)

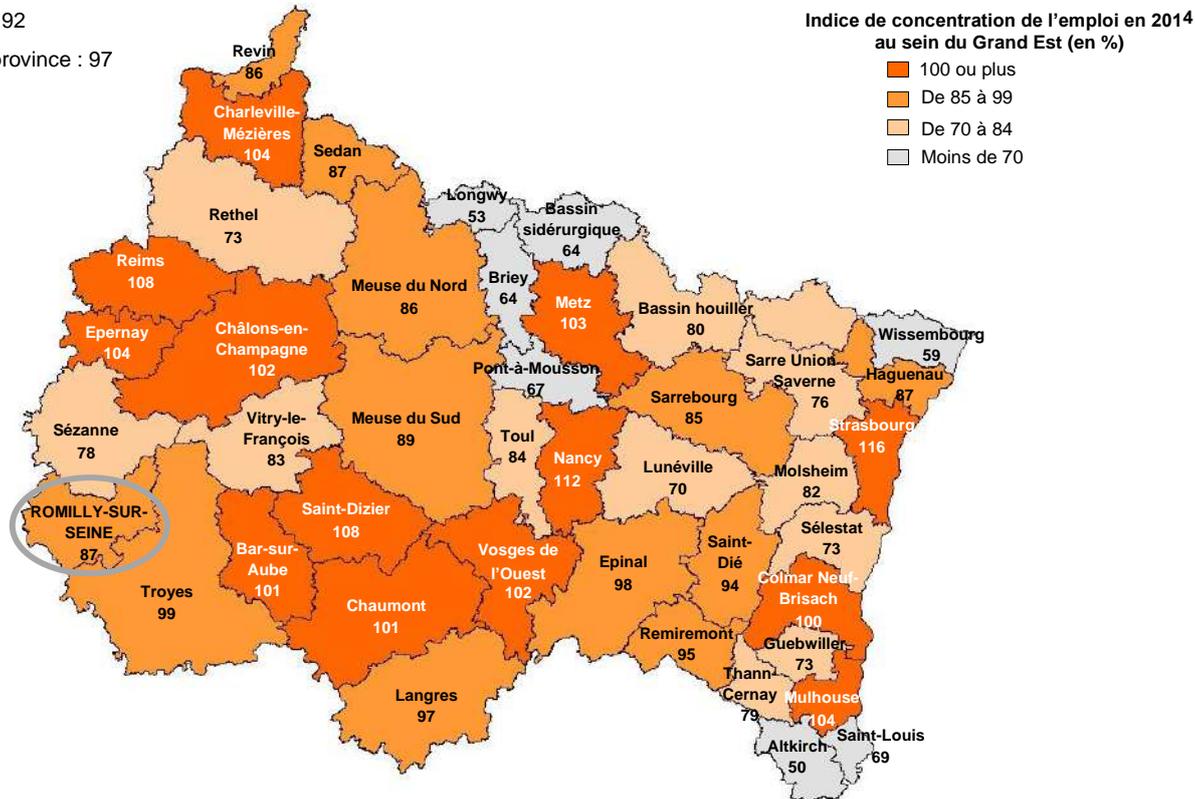
Les créations d'auto-entreprise correspondent aux demandes d'immatriculations d'auto-entreprise, sachant qu'environ la moitié d'entre elles n'a pas pris d'activité dans l'année d'inscription

Le taux de création correspond au rapport entre le nombre de créations d'établissement et le stock d'établissements sur la même année

[Le territoire dans le Grand Est...](#)

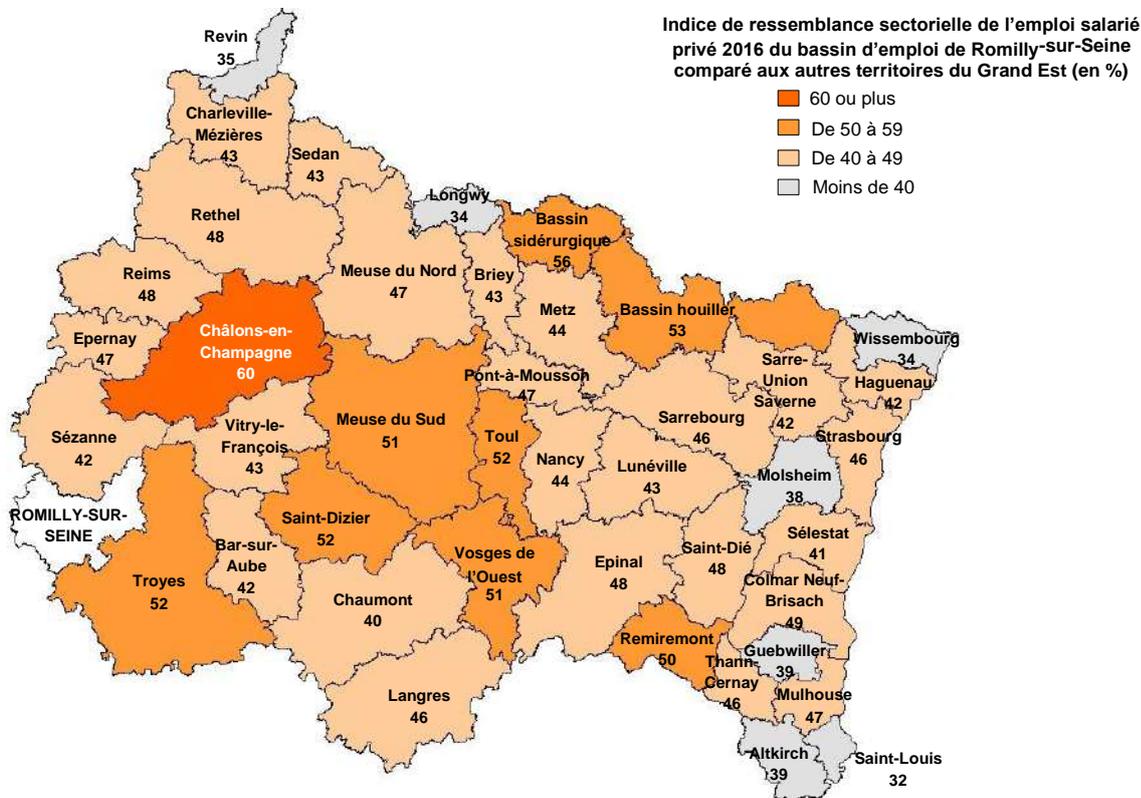
Indice de concentration de l'emploi

- Grand Est : 92
- France de province : 97



Sens de lecture : le territoire de Romilly-sur-Seine compte 87 emplois pour 100 actifs occupés de 15 à 64 ans résidant dans cette même zone. Source : Insee, RP 2014

Indice de ressemblance



- Les chômeurs de très longue durée et les chômeurs de longue durée sont les plus touchés par cette augmentation
- 1 419 projets de recrutement pour 2017, dont 51 % de projets déclarés saisonniers
- Le taux de projets difficiles est de 37,5 %, soit 1,5 point au-dessus du taux régional (36,0 %)
- La part d'établissements recruteurs est supérieure de 3,2 points par rapport à celle observée en région (20,7 %)

Nombre de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi

	Nombre	Part dans le bassin	Part dans la région	Evolution sur 1 an		Evolution sur 5 ans	
				Bassin	Région	Bassin	Région
DEFM cat ABC*	5 403	100.0%	100.0%	1.5%	1.4%	25.5%	21.7%
<i>dont femmes</i>	2 962	54.8%	50.3%	4.6%	3.5%	25.3%	23.3%
<i>dont jeunes (-de 26 ans)</i>	901	16.7%	17.2%	0.1%	-4.2%	1.8%	-4.0%
<i>dont 50 ans et plus</i>	1 431	26.5%	25.0%	4.5%	5.0%	45.3%	49.3%
<i>dont DELD**</i>	2 507	46.4%	46.1%	4.7%	4.4%	46.1%	43.7%
<i>dont DETLD***</i>	1 378	25.5%	25.6%	-0.6%	1.3%	77.8%	67.0%
<i>dont sans diplôme</i>	1 212	22.4%	17.4%	-0.1%	0.0%	10.0%	10.6%
<i>dont non qualifiés</i>	2 108	39.0%	34.6%	3.6%	3.3%	27.4%	20.7%
<i>dont cat A (sans activité réduite)</i>	3 262	60.4%	60.3%	-0.8%	-2.6%	23.0%	10.1%
<i>dont cat BC (avec activité réduite)</i>	2 141	39.6%	39.7%	5.2%	8.2%	29.4%	44.8%

Source : Pôle emploi, STMT à fin septembre 2017, données brutes

Répartition de la demande d'emploi cat. ABC selon le métier recherché (grand domaine ROME)

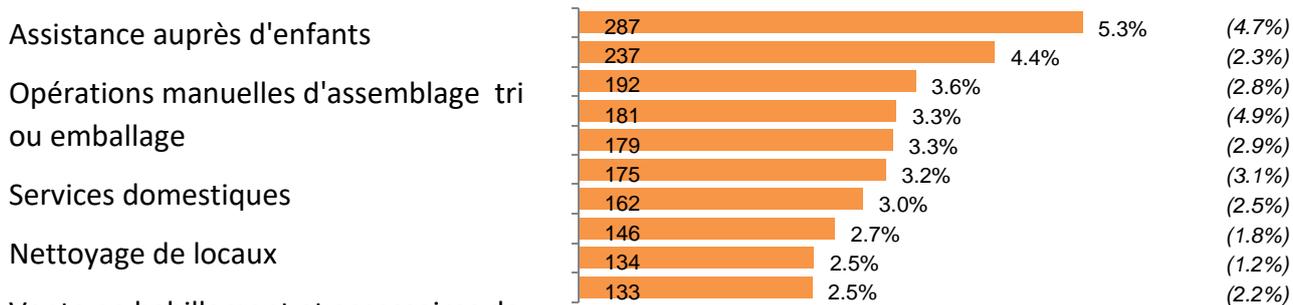
grand domaine ROME	Nombre	part dans le bassin (A)	part dans la région (B)	Ecart en points = (A)-(B)
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS	309	5.8%	4.0%	+1.8
ART ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART	12	0.2%	0.5%	-0.3
BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER	41	0.8%	0.9%	-0.1
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	818	15.2%	15.9%	-0.7
COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMÉDIA	86	1.6%	1.3%	+0.3
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	495	9.2%	8.9%	+0.3
HÔTELLERIE - RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS	358	6.7%	7.4%	-0.7
INDUSTRIE	609	11.4%	11.3%	+0.1
INSTALLATION ET MAINTENANCE	228	4.2%	4.1%	+0.2
SANTÉ	171	3.2%	3.3%	-0.1
SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITÉ	1 117	20.8%	20.9%	-0.1
SPECTACLE	28	0.5%	1.2%	-0.7
SUPPORT A L'ENTREPRISE	502	9.4%	10.4%	-1.0

TRANSPORT ET LOGISTIQUE	591	11.0%	9.9%	+1.1
-------------------------	-----	-------	------	------

Source : Pôle emploi, STMT à fin septembre 2017, données brutes

Les 10 métiers cumulant le plus de demandeurs d'emploi :

(Grand Est)



Vente en habillement et accessoires de la personne

Magasinage et préparation de commandes

Secrétariat

Assistance auprès d'adultes

Manutention manuelle de charges Mise en rayon libre-service

Source : Pôle emploi, STMT à fin septembre 2017, données brutes

* demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois et tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi.

** demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC depuis plus d'un an

*** demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC depuis plus de deux ans

Nombre d'offres d'emploi enregistrées sur un an par Pôle emploi

	Nombre	Poids dans la région	Part d'offres durables		Evolution sur 1 an		Evolution sur 5 ans	
			Bassin	Région	bassin	Région	bassin	Région
Offres enregistrées	2 051	0.8%			17.3%	13.8%	4.2%	-1.1%
dont durables	920	0.7%	44.9%	54.6%	11.2%	16.8%	25.2%	29.9%

Les dix métiers cumulant le plus d'offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi

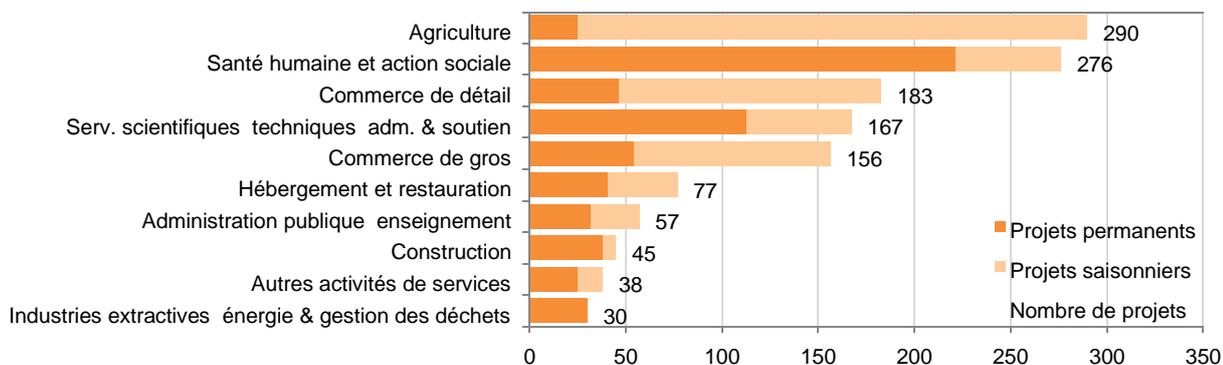
libellé métier (ROME)	Offres enregistrées	% des offres du bassin	Part d'offres durables (>= 6 mois)	Part d'offres à temps partiel	Part d'offres en contrat aidé
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	87	4.2%	28.7%	0.0%	1.1%
Magasinage et préparation de commandes	80	3.9%	12.5%	61.3%	1.3%

Aide agricole de production fruitière ou viticole	63	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Conduite d'équipement de production alimentaire	61	3.0%	100.0%	0.0%	0.0%
Services domestiques	58	2.8%	74.1%	96.6%	31.0%
Comptabilité	43	2.1%	53.5%	9.3%	9.3%
Service en restauration	43	2.1%	60.5%	55.8%	0.0%
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	41	2.0%	61.0%	0.0%	2.4%
Assistanat commercial	39	1.9%	51.3%	5.1%	0.0%
Personnel de cuisine	36	1.8%	63.9%	16.7%	2.8%

Source: Pôle emploi - données cumulées entre octobre 2016 et septembre 2017

Projets de recrutement : enquête besoins en main d'œuvre

Les dix secteurs d'activité les plus recruteurs (NAF A38)



source: Pôle emploi - enquête BMO 2017

Les métiers les plus difficiles à recruter *

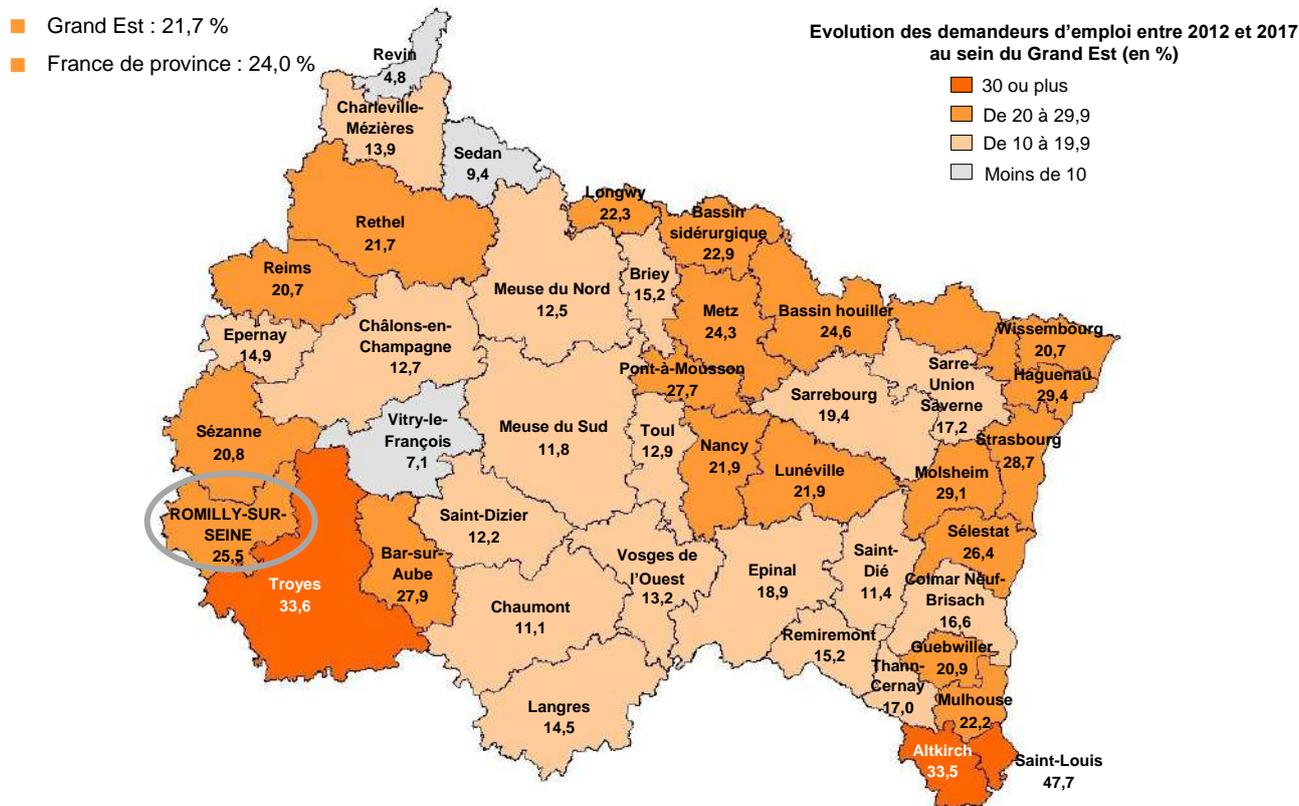
Métier recherché par les entreprises (FAP)	Nombre de projets difficiles	Taux de projets difficiles	Nombre total de projets
Serveurs de cafés de restaurants et commis	35	81.6%	43
Agents et hôtesses d'accompagnement	27	100.0%	27
Infirmiers cadres infirmiers et puéricultrices	26	84.7%	31
Employés de la comptabilité	24	89.9%	26
Agents d'exploitation des transports (personnels sédentaires)	23	100.0%	23
Plombiers chauffagistes	18	100.0%	18
Agents d'accueil et d'information standardistes	14	100.0%	14
Techniciens médicaux et préparateurs	14	93.2%	15
Pharmaciens	14	100.0%	14
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	13	100.0%	13
Total des projets difficiles	532	37.5%	1 419

* Métiers ayant un taux de difficulté moyen supérieur à la moyenne du territoire et triés selon le nombre de projets

de recrutements déclarés difficiles. Source: Pôle emploi - enquête BMO 2017

Portrait de territoire : bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine-18-Le territoire dans le Grand Est...

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi



Sens de lecture : entre 2012 et 2017, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sur le bassin d'emploi

de Romilly-sur-Seine a progressé de 25,5 %.

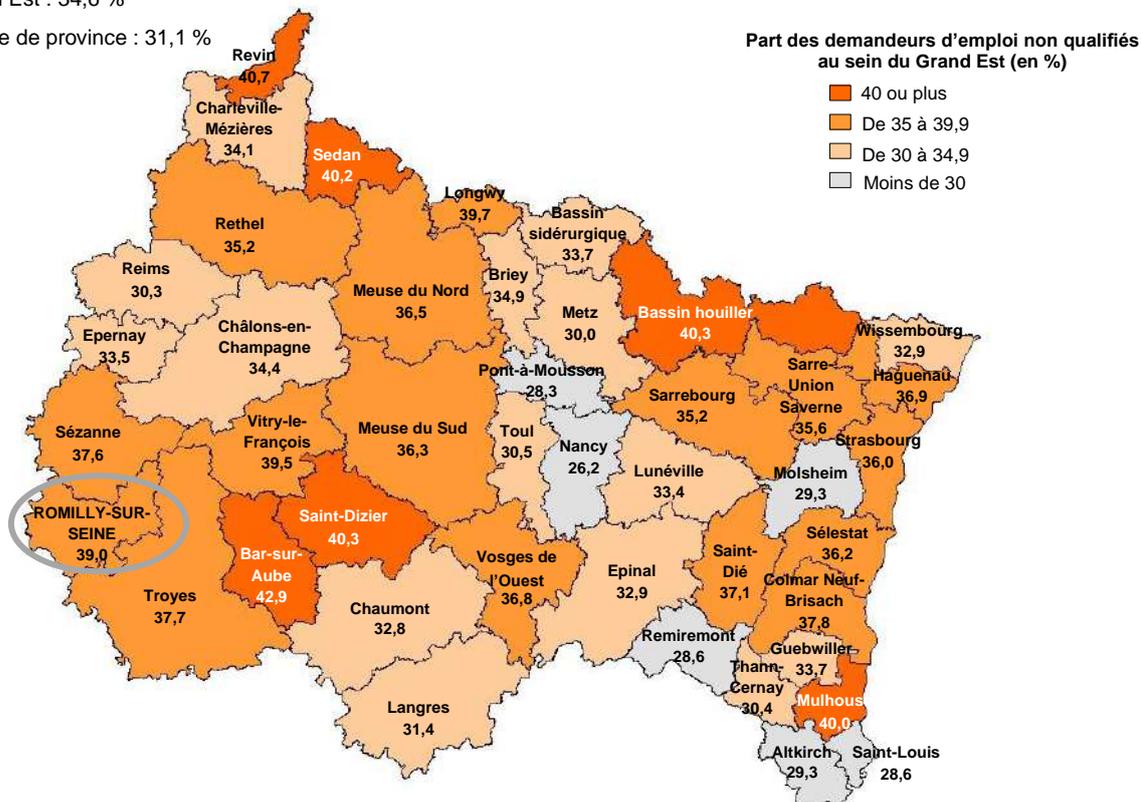
Champ : DEFM ABC (demandeurs d'emploi en fin de mois tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi et immédiatement disponibles)

Source : Pôle emploi, données brutes à fin septembre

Part des demandeurs d'emploi non qualifiés

■ Grand Est : 34,6 %

■ France de province : 31,1 %



Sens de lecture : sur le bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine, 39,0 % des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, sont non qualifiés. Champ : DEFM ABC (demandeurs d'emploi en fin de mois tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi et immédiatement disponibles)

Source : Pôle emploi, données brutes à fin septembre 2017

FORMATION

Taux de scolarisation des 18-24 ans parmi les plus bas du Grand Est : 30,6 % (49,0 %)

Moins de 30 % de titulaires au minimum d'un baccalauréat : 28,8 % (39,2 %)

Élévation du niveau de formation...

... moins marquée qu'à l'échelle régionale concernant le supérieur

Taux de scolarisation de la population selon l'âge

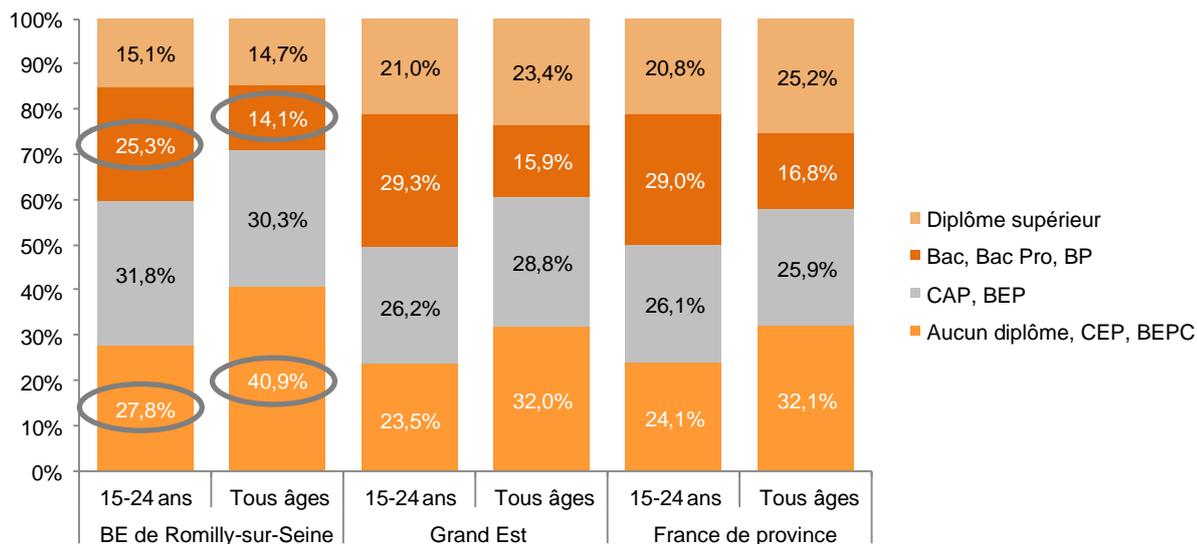
	BE de Romilly-sur-Seine	Grand Est	France de province
15-17 ans	95,5%	95,7%	96,0%
18-24 ans	30,6%	49,0%	50,3%
25-29 ans	2,8%	6,6%	6,7%
30 ans ou plus	0,5%	0,8%	0,8%

Sens de lecture : 2,8 % des 25-29 ans résidant sur le territoire du bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine

sont inscrits dans un établissement de formation contre 6,6 % de l'ensemble des résidents du Grand Est

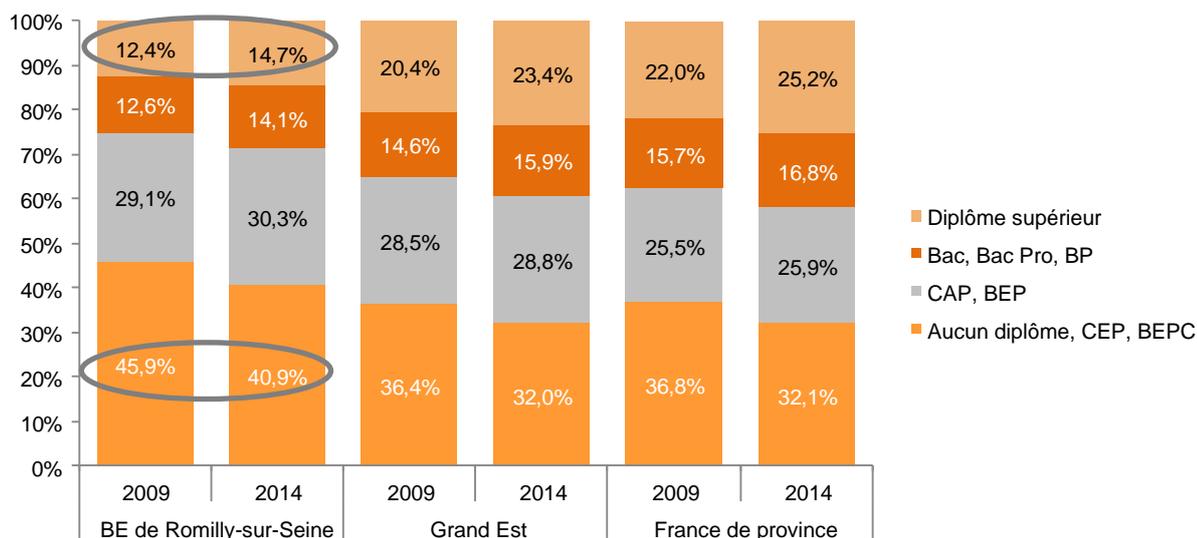
de ces mêmes âges. Source : Insee, RP 2014

Diplôme le plus haut obtenu par la population non scolarisée Comparaison 15-24 ans - Tous âges confondus



Source : Insee, RP 2014

Diplôme le plus haut obtenu par la population non scolarisée Comparaison 2009 - 2014



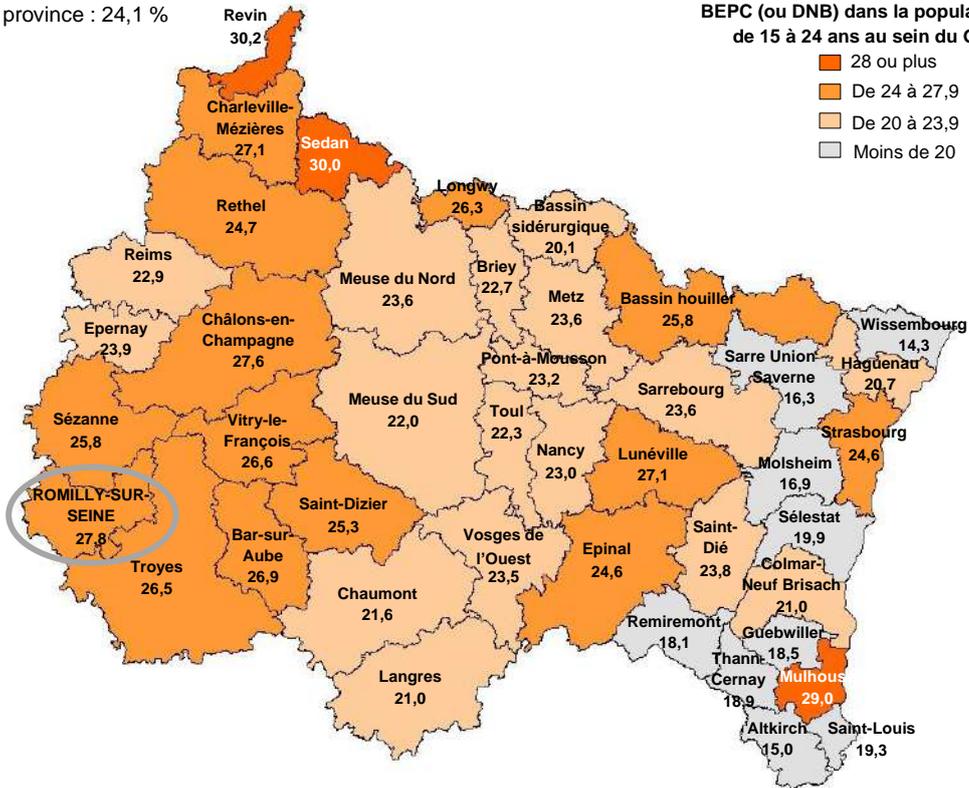
Sources : Insee, RP

Le territoire dans le Grand Est...

Part des non diplômés non scolarisés (15-24 ans)

Grand Est : 23,5 %

France de province : 24,1 %



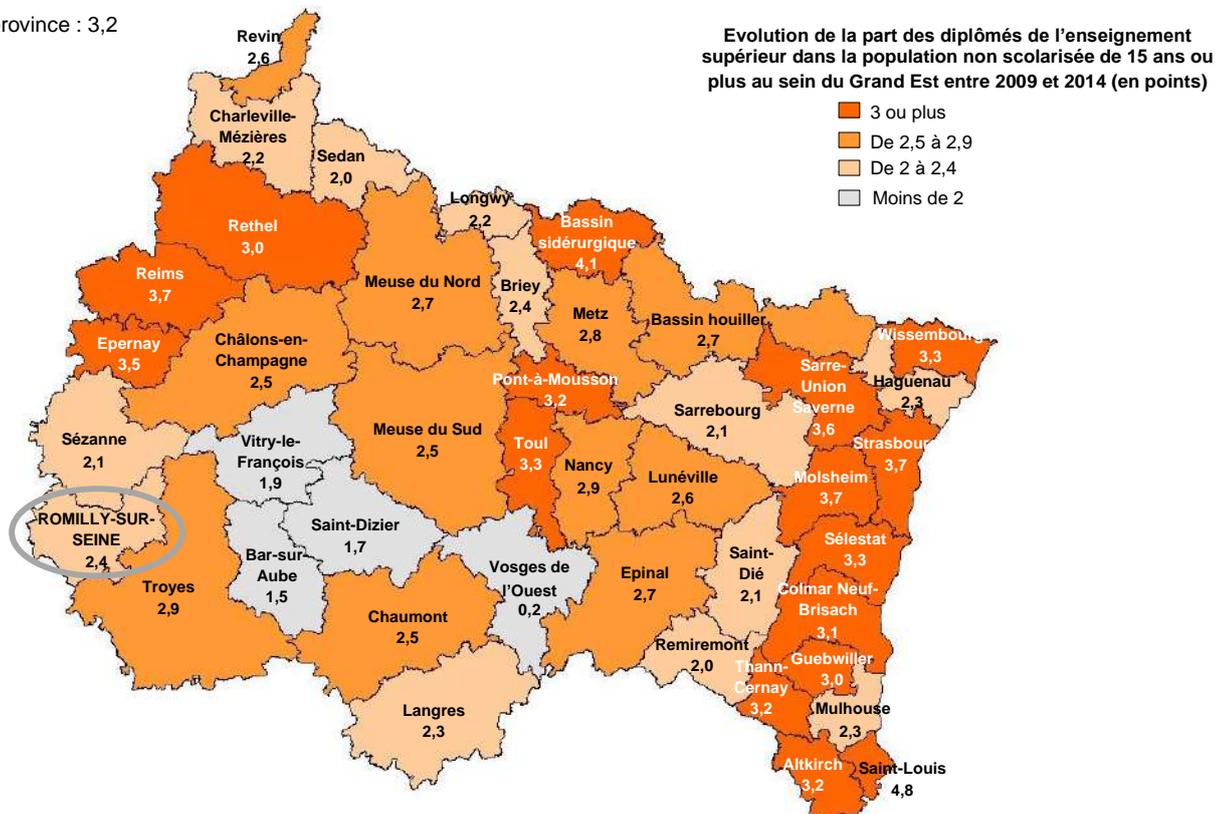
Sens de lecture : parmi les 15-24 ans non scolarisés sur le territoire de Romilly-sur-Seine, 27,8 % n'ont aucun diplôme ou au mieux un BEPC ou un DNB.

Source : Insee, RP 2014

Evolution de la part des diplômés de l'enseignement supérieur

Grand Est : 2,9

France de province : 3,2



Sens de lecture : parmi la population non scolarisée de 15 ans ou plus, la part des diplômés de l'enseignement

supérieur a augmenté de 2,4 points sur le bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine entre 2009 et 2014.

Sources : Insee, RP

TABLEAU DE SYNTHÈSE

Indicateurs	BE de Romillysur-Seine	Grand Est	Rang du BE en région*
Population du territoire (année 2014)			
Population	53 571	5 554 645	38ème
Evolution annuelle moyenne de la population 2009-2014	0,6 %	0,1 %	2ème
Age moyen	41,3 ans	40,7 ans	20ème
Densité de population	43,4 hab./km ²	96,7 hab./km ²	33ème
Emploi (année 2014)			
Taux d'emploi	60,6 %	62,7 %	34ème
Age moyen	41,0 ans	41,0 ans	29ème
Catégorie socio-professionnelle :			
Agric. exploitants, artisans, comm., chefs ent.	8,5 %	7,0 %	16ème
Cadres, professions intellectuelles supérieures	8,5 %	13,5 %	31ème
Professions intermédiaires	23,2 %	25,2 %	24ème
Employés	28,2 %	28,7 %	25ème
Ouvriers	31,5 %	25,6 %	10ème
Secteur d'activité :			
Agriculture	5,0 %	2,9 %	13ème
Industrie	17,5 %	17,3 %	31ème
Commerce	13,1 %	13,2 %	23ème
Construction	8,5 %	6,7 %	6ème
Services	55,9 %	59,9 %	22ème
Tissu économique (année 2016)			
Nombre de salariés	10 094	1 354 166	35ème
Evolution sur 4 ans	-3,8 %	-1,8 %	22ème
Démographie des établissements :			

Taux de création	11,2 %	10,9 %	9ème
Nombre de créations totales	300	35 600	37ème
Evolution sur 4 ans	-6,8 %	-11,0 %	7ème
Nombre de créations d'auto-entreprise	76	11 613	36ème
Marché du travail (septembre 2017)			
Nombre de demandeurs d'emploi	5 403	470 919	29ème
Evolution sur 1 an	1,5 %	1,4 %	16ème
Evolution sur 5 ans	25,5 %	21,7 %	10ème
Part de demandeurs d'emploi non qualifiés	39,0 %	34,6 %	9ème
Formation (année 2014)			
Taux de scolarisation 15-24 ans	53,7 %	62,9 %	42ème
Diplôme le plus élevé obtenu :			
Aucun diplôme, CEP, BEPC	40,9 %	32,0 %	6ème
Diplôme supérieur	14,7 %	23,4 %	41ème

* Le rang situe la position du bassin d'emploi de Romilly-sur-Seine parmi les 43 territoires de la région Grand Est.

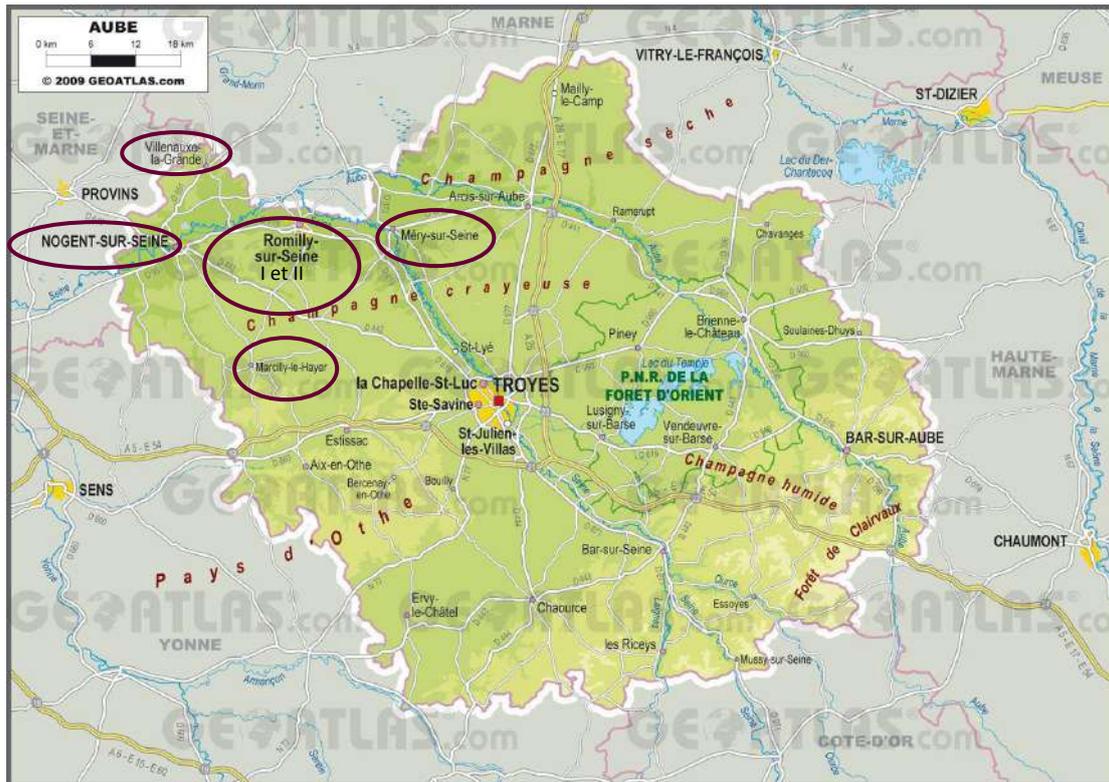
Le rang 1 n'indique pas forcément la position la plus favorable (plus forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi par exemple).

3. L'AMITR – Santé et Sécurité au travail

3.1. Sa situation géographique

Notre bassin d'emploi a l'avantage d'être calqué sur un échelon administratif correspondant à l'arrondissement de Nogent-sur-Seine. Cet atout nous permet d'avoir une proximité avec les services de l'Etat, et particulièrement avec la Sous-Préfecture de Nogent-sur-Seine.

Notre bassin couvre 6 cantons : Marcilly-le-Hayer, Méry-sur-Seine, Nogent-sur-Seine, Romilly-sur-Seine I et II, et Villenauxe-la-Grande :



D'une superficie de près de 1245 km² avec une densité moyenne de 42 habitants/km², l'arrondissement comptabilise 80 communes et 4 communautés de communes dotées d'une compétence économique.

L'arrondissement de Nogent a aussi pour caractéristique d'être frontalier avec trois départements (Marne, Yonne, et Seine et Marne) et deux grandes régions, dont l'Île-de-France. Notre bassin d'emploi est en interaction avec le Sézannais, le Provinois et Troyes, mais subi la gravité francilienne. Les axes de communication sont uniquement tournés vers Paris, et pas du tout vers le Grand Est, l'arrondissement de Nogent étant le plus éloigné de Strasbourg.

3.2. Son histoire

L'activité économique du bassin d'emplois a longtemps reposé sur une base essentiellement industrielle avec l'installation, dès 1887, à Romilly-sur-Seine, des ateliers SNCF pour l'entretien et la réparation des wagons.

D'importantes entreprises de bonneterie se sont également créées, au fil des années, sur cette commune : les ateliers d'Emile CAMUSET (point de départ de la marque du COQ SPORTIF), le groupe JACQUEMARD (détenteur de la marque OLYMPIA), MUTEXIL/SOROTEX (fabricant des sous-vêtements JIL).

La conjonction de ces deux secteurs a entraîné le développement d'une activité de mécanique significative.

Plus tard, l'agriculture, notamment par sa branche agroalimentaire, a relayé ces secteurs traditionnels, en s'appuyant sur une richesse locale qu'il fallait transformer, même si ces transformations s'effectuaient à un stade peu élaboré.

L'activité liée à l'énergie s'est ensuite greffée avec l'implantation, en 1988, de la Centrale Electronucléaire à Nogent-sur-Seine et la réalisation de travaux de sous-traitance significatifs nécessaires à la maintenance du site.

Plus récemment, la tri-modalité (fleuve, route, fer) constitue un atout majeur du bassin d'emplois pour les industriels souhaitant profiter de la conjugaison du transport fluvial à la fois économique, sûr et écologique avec le Port de l'Aube, de l'autoroute au centre de l'Europe et des communications ferroviaires avec l'axe Paris-Mulhouse-Bâle ou encore aérienne avec la plate-forme internationale de Vatry à moins de 50 km.

3.3. Incidences de l'économie du bassin d'emploi pour notre service

Le bassin d'emploi doit faire face à la disparition quasi-totale des entreprises du textile et aux difficultés de reconversion des salariés, malgré les efforts engagés pour retrouver des activités ou développer des activités nouvelles. En effet, cette population salariée, essentiellement féminine et « avancée en âge », dispose d'un niveau de formation peu élevé et d'une qualification très spécifique aux métiers de la bonneterie. Le reclassement dans des entreprises locales s'accompagne souvent de problèmes psychosociaux, liés à la perte de l'emploi occupé depuis de longues années, à la reconversion à un nouveau métier, aux difficultés familiales et financières consécutives au licenciement. Il faut noter néanmoins le retour du COQ SPORTIF (SOGECOQ) sur son territoire d'origine depuis 2010.

Par contre, le secteur du BTP se porte bien, grâce aux efforts menés notamment par la commune de Romilly-sur-Seine pour accueillir une population parisienne attirée par les prix attractifs de l'immobilier local. L'installation de ces nouvelles familles s'accompagne souvent de la recherche d'un emploi par l'un des deux conjoints. Cela constitue donc une main-d'œuvre supplémentaire dont il faut assurer le suivi médical.

Dans le domaine des transports, le passage du canal à grand gabarit et l'électrification de la ligne Paris-Bâle prévus dans les prochaines années vont nécessiter la réalisation de travaux considérables, avec pour incidence un afflux de main-d'œuvre potentiellement important et un éventuel surcroît de visites médicales dédiées à ces salariés.

L'activité du service est fortement marquée par le suivi médical des salariés intervenant sur le site de la Centrale Electronucléaire. Par convention avec EDF, nous recevons la totalité des intervenants. Cette activité est particulièrement importante dans les périodes de révisions de tranches.

Ceci impose, non seulement, la spécialisation de nos médecins (deux sont certifiés) pour la surveillance en Installation Nucléaire de Base, mais aussi une adaptabilité aux interventions qui, bien que généralement programmées, s'avèrent assez contraignantes.

3.4. Répartition des salariés suivis selon la catégorie

Source : données 2018

Effectif	8 680	100 %
SIG	4 863	56.03 %
SIA	412	4.75 %
SIR	2 259	26.02 %
DATR cat A et B	493	5.68 %
Intérimaires	653	7.52 %

Avec en moyenne 3 médecins et deux infirmières, le service assume sans difficulté ses missions de suivi médical et de prévention, avec un effectif suivi global de 7300 salariés du secteur privé, et de 1300 salariés du secteur public et assimilé, qui sont passés à 3400 à fin 2019.

Pour 2020, nous aurons un ratio moyen d'environ 3600 salariés par médecin.

Avec une précision : les salariés en suivi individuel général sont vus tous les 4 ans, et les Travailleurs handicapés tous les 2 ans.

3.5. Nombre d'adhérents par taille

Source : données 2018

Nombre d'adhérents	636	100 %
1 à 9	476	74,84 %
10 à 49	134	21,07 %
50 à 199	22	3,46 %
+ de 200	4	0,63 %

Notre service suit essentiellement des PME de moins de 50 salariés, dont 80 % ont moins de 10 collaborateurs.

4. Bilan du premier PDS (2013-2018) et CPOM

4.1. Rappel des axes de travail PDS 2013-2018

- Protocole AMT (Action Milieu de Travail)
- Protocole Infirmier
- Relation et Communication
- Prévention des TMS
- Prévention des RPS
- Prévention des CMR
- Maintien dans l'emploi
- Traçabilité des expositions

4.2. Bilan général

Le bilan de notre 1^{er} projet de service met en avant un certain nombre de points à améliorer et à valoriser dans le cadre de notre prochain projet de service :

- La mise en place de documents supports (procédures, protocoles, modes opératoires...) pour encadrer nos missions. Ces documents doivent désormais être mis en application pour harmoniser nos pratiques professionnelles et répondre au mieux à nos obligations ;
- Le nombre d'axes important n'a pas permis de les exploiter en totalité. C'est pour cela que certains d'entre eux seront repris pour les approfondir ;
- Les actions menées n'ont pas pu être évaluées en totalité, par manque d'indicateurs. En effet, nos indicateurs n'étaient pas en phase avec nos outils de traçabilité ;
- Les départs et arrivées au sein de l'équipe n'ont pas facilité la continuité dans la mise en œuvre des actions. A ce jour, la stabilité du personnel permet de travailler collectivement et durablement sur les thèmes pressentis ;
- Les documents de prévention créés dans les différents axes n'ont pas pu être diffusés globalement par manque de moyens de communication numériques (site internet, adresse mail de l'ensemble des adhérents).

De ces constats du bilan du PDS 2013-2018, découlent trois objectifs principaux à suivre pour le prochain PDS :

- renforcer la communication envers nos adhérents ;
- mettre en place des outils permettant d'assurer un suivi de nos actions (fiabilité et exploitation des indicateurs choisis) ;
- mettre en œuvre un nombre d'axes raisonnables, en phase avec nos ressources.

4.3. Continuité ou non des axes de travail

Selon les priorités de prévention du PRST3, l'évolution de la réglementation, ainsi que les constats médicaux, il a été décidé pour chaque axe sa poursuite ou non en tant qu'action prioritaire dans le PDS.

4.3.1. Axe de travail arrêté

Traçabilité des expositions

La Loi Rebsamen du 17 août 2015 supprimant l'obligation de communiquer par l'employeur, la fiche d'exposition individuelle des salariés, et notre service renforçant le contenu et le nombre de fiches d'entreprise réalisées, nous décidons d'abandonner cet axe.

4.3.2. Axes de travail réintégrés dans la démarche d'amélioration continue

Protocole infirmier

La mise en place du Protocole Infirmier a été réalisée, sa nécessité de mise à jour régulière par la création de protocoles annexes nous amène à effectuer un travail continu sur cet axe.

Protocole AMT et « Relation et communication »

Afin d'améliorer la qualité de nos suivis, la communication avec nos adhérents et les salariés, nous poursuivons ce travail dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue.

4.3.3. Axes de travail poursuivis

La prévention des TMS constituant une thématique majeure de nos AMT, cet axe sera poursuivi avec :

- la réalisation des études de postes
- les sensibilisations auprès des salariés et/ou des employeurs
- des démarches de sensibilisation participatives dans les entreprises
- le développement de notre offre : kit travail sur écran, programmes d'échauffements, ...

La prévention des RPS, repris comme objectif de prévention dans le PRST3, sera maintenue et renforcée :

- Sonder les entreprises sur les connaissances et besoins en RPS dans le cadre du DU
- Proposer une méthodologie en cas d'évènement grave dans l'entreprise
- Sensibilisation des entreprises : direction et salariés
- Informer et accompagner les TPE pour répondre à leurs obligations d'évaluation des RPS

4.3.4. Axes de travail nouveaux

S'appuyant sur la typologie des entreprises présentes sur le territoire, dont nous assurons le suivi des salariés, ainsi que les problématiques émergentes en matière de santé et sécurité au travail, l'équipe pluridisciplinaire a fait le choix de sélectionner les actions suivantes du PRST3 :

Offre de service à l'attention des TPE/PME, pour la gestion des AT :

- Informations et sensibilisations sur les outils, les aides et les coûts,
- Aide à la mise en place d'actions de sécurité

Prévention des conduites addictives en milieu professionnel :

- Former l'équipe pluridisciplinaire à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel,
- Sensibiliser les salariés et les employeurs sur les risques liés aux addictions.

5. Axes retenus pour le Projet de Service 2019-2023

Sur la base du bilan présenté, notre 2^{ème} projet de service pluriannuel comprend 3 axes dotés de 4 fiches actions de portée et de nature diverses :

AXES	FICHES	MISE EN PLACE OU POURSUITE	CPOM OU PDS
Axe n°1 - Prévention primaire et culture de prévention	Fiche n°10 - Prévention des risques musculo-squelettiques	Poursuite	PDS
	* Sensibiliser les entreprises sur les TMS		
	* Renforcer les démarches participatives sur les sensibilisations => Valorisation de la démarche Echauffement à la prise de poste		
	* Campagne de prévention sur le travail sur écran => Promotion du porte document		
Axe n°2 - Qualité de vie au travail, Maintien dans l'emploi et performances	Fiche n°16 - Prévention des conduites addictives en milieu professionnel	Mise en place	PDS
	* Former l'équipe pluridisciplinaire à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel		
	* Sensibiliser les salariés et les employeurs sur les risques liés aux addictions		
	* Accompagner les employeurs sur la réglementation dans le cadre de la gestion d'une situation d'addictologie		
Axe n°3 - Axe support	Fiche n°7 - Offre de services à l'attention des TPE/PME (Gestion des AT)	Mise en place	PDS
	* Statistiques sur la sinistralité AT		
	* Aide à la mise en place d'actions de sécurité		
	Fiche n°15 - Les risques psychosociaux	Poursuite	PDS
	* Analyser les résultats des actions déjà menées sur PDS 2013-2018 et poursuivre les indicateurs sur 2018-2023		
	* Sonder les entreprises sur les connaissances et besoins en RPS dans le cadre de l'obligation de l'évaluation DU		
	* Proposer une conduite à tenir en cas d'événements graves dans les entreprises		
	* Sensibiliser les entreprises sur les RPS		
* Informer et accompagner les TPE à répondre à leurs obligations d'évaluation des RPS			

Chacun de ces axes est structuré selon un canevas commun qui présente :

- son objectif, c'est-à-dire le but précis que la fiche projet se propose d'atteindre sur une durée ;
- sa justification qui, partant du constat de la situation présente, légitime et fonde la démarche entreprise ;
- les actions cibles (court, moyen et long termes) avec un agenda associé ;
- des indicateurs pour apprécier l'efficacité des actions mises en place.

Pour assurer un suivi efficace de notre projet de service, nous nous sommes dotés d'un outil méthodologique de gestion de projet.

Désormais, le PDS et le CPOM ne contiendront plus les mêmes objectifs et actions.

Pour le prochain CPOM, nous présenterons deux actions de l’Axe 2 – QVT et Maintien dans l’emploi :

- **Fiche Action 4 : prévention des risques professionnels des Intérimaires – amélioration de leur suivi individuel,**
- **Fiche Action 6 : Maintien dans l’emploi.**

AXES	FICHES	MISE EN PLACE OU POURSUITE	CPOM OU PDS
Axe n°2 - Qualité de vie au travail, Maintien dans l'emploi et performances	Fiche n°4 - Prévention des risques professionnels des intérimaires - Amélioration de leur suivi individuel	Poursuite	CPOM
	<i>* Renforcer le partenariat avec les entreprises de travail temporaire (réunion de travail, recueil des chiffres sur la sinistralité AT...)</i>		
	<i>* Sensibiliser les intérimaires (EPI, AT, addictologies...)</i>		
	<i>* Connaître les entreprises utilisatrices (visites des locaux, sinistralité AT, accompagnement du management intermédiaire...)</i>	Poursuite	CPOM
	Fiche n°6 - Maintien dans l'emploi		
	<i>* Renforcer notre partenariat avec les organismes de placement (signalements des restrictions, participation aux réunions de la Cellule PDP...)</i>		
	<i>* Renforcer notre partenariat avec les branches professionnelles (réunion sur la déserrance professionnelle...)</i>		
<i>* Communication des données statistiques à la DIRECCTE</i>			

6. Annexes : Fiches actions PDS

- Fiche n°10 - Prévention des risques musculo-squelettiques
- Fiche n°16 - Prévention des conduites addictives en milieu professionnel
- Fiche n°7 - Offre de services à l'attention des TPE/PME (Gestion des AT)
- Fiche n°15 - Les risques psychosociaux



Axe n° 1 – Prévention primaire et culture de prévention

Fiche n° 10 - Prévention des risques musculo-squelettiques

Programmes nationaux ou régionaux associés				
<p>Axe 1 : Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention</p> <p>Action 1.6 : Evaluer et diffuser les démarches et les outils développés notamment en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)</p>				
Elaboration du programme d'actions				
Pilote / référent interne		Pilote / référent externe		
Médecin du travail				
Participants internes		Participants externes		
Equipe pluridisciplinaire		Groupe LARBALETIER		
Enjeux, Objectifs et Méthodologie				
<p>Contexte et enjeux :</p> <p>Les TMS constituent la première cause de maladie professionnelle et des motifs d'inaptitude au travail. Plus de 50% de nos études de poste portent sur le travail sur écran.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévenir les TMS en sensibilisation et informant les entreprises - Renforcer notre prévention primaire (ex. support porte documents) 				
N°	Actions envisagées	Qui	Indicateurs	Supports/Outils
1.10.1	Sensibiliser les entreprises : - par secteur d'activité (brochures métiers) - par type de poste	Equipe Pluridisciplinaire	Nombre d'entreprises sensibilisées Nombre de brochures métiers créés	Brochures IDS
1.10.2	Renforcer les démarches participatives sur les sensibilisations	Equipe Pluridisciplinaire	Nombre de salariés sensibilisés	Supports liés à la démarche
1.10.3	Campagne de prévention travail sur écran (support porte documents)	Ergonome Groupe LARBALETIER	Nombre d'entreprises sensibilisées Nombre d'installations réalisées	PowerPoint Courrier d'informations
1.10.4	Echauffement à la prise de poste	Ergonome	Nombre de démarches mises en place	Modules de formation des relais Présentation de la démarche



Axe n° 2 – Qualité de vie au travail, Maintien en emploi et performance

Fiche n° 16 – Prévention des conduites addictives en milieu professionnel

Programmes nationaux ou régionaux associés				
Axe 2 : Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise				
Action 2.11 : Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel				
Elaboration du programme d'actions				
Pilote / référent interne		Pilote / référent externe		
Médecin				
Participants internes		Participants externes		
Infirmières		Organismes de formation (ANPAA, Gendarmerie)		
Enjeux, Objectifs et Méthodologie				
<p>Contexte et enjeux : La recrudescence des entreprises confrontées aux problématiques d'addictions nous amène à mettre en place une action de prévention primaire à visée collective, l'enjeu étant de prévenir les conduites addictives en milieu professionnel</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolider nos compétences sur le risque d'addictions - Sensibiliser les entreprises et les salariés à ce risque - Définir un périmètre d'actions (secteur d'activité, métiers soumis à autorisation de conduite, travail en hauteur dans l'industrie...) 				
N°	Actions envisagées	Qui	Indicateurs	Supports/Outils
2.16.1	Former l'équipe pluridisciplinaire à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel	Directeur via organismes extérieurs (médecin du travail et IST)	Taux de formation	Organismes extérieurs (Support de formation)
2.16.2	Cibler les entreprises puis sensibiliser les salariés et les employeurs sur les risques liés aux addictions - Investir dans du matériel de simulation aux addictions - Réaliser des campagnes (statistiques ?)	Equipe pluridisciplinaire	Taux de participation des employeurs et des salariés aux sensibilisations et aux campagnes	Courrier invitation Partenaires extérieurs Power Point Matériels

	- Organiser des réunions d'informations avec les employeurs, partenaires sociaux et salariés			
2.16.3	Accompagner les employeurs sur la réglementation dans le cadre de la gestion d'une situation d'addictologie - Rédaction RI - DUERP	Equipe pluridisciplinaire	Nombre de demandes d'accompagnement	Règlement intérieur Groupe de travail avec employeurs



Axe n° 3 – Axe Support

Fiche n° 7 – Offre de services à l'attention des TPE/PME (Gestion des AT dans les TPE/PME)

Programmes nationaux ou régionaux associés				
Axe 3 : Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs notamment en direction des TPE/PME				
Action 3.7 : Structurer une offre de services et des actions partenariales en direction des TPE/PME				
Elaboration du programme d'actions				
Pilote / référent interne		Pilote / référent externe		
Médecin du travail				
Participants internes		Participants externes		
Equipe pluridisciplinaire		CARSAT		
Enjeux, Objectifs et Méthodologie				
<p>Contexte et enjeux : L'AMITR compte 610 établissements de moins de 50 salariés, avec une prédominance des moins de 20 salariés (551 dont 476 de moins de 10 salariés). La plupart d'entre eux n'ont pas les ressources en interne pour approfondir la gestion des AT</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduire les AT - Sensibiliser les entreprises sur les coûts des AT - Mettre en place des actions de prévention 				
N°	Actions envisagées	Qui	Indicateurs	Supports/Outils
1.7.1	Recenser les statistiques des AT dans les TPE/PME	Médecins	Taux de retour	-Courrier avec indicateurs souhaités -Statistiques CARSAT
1.7.2	Analyser les données recueillies : - Structuration des statistiques - Priorisation des entreprises cibles parmi les retours	Equipe pluri	Origine des AT (nature, secteur d'activité...) Nombre de jours d'arrêt de travail/entreprise	-Tableaux des AT
1.7.3	Mise en place d'un plan d'actions pour accompagner les entreprises sur les méthodes d'analyse des AT	Equipe pluri	Nombre d'actions	-Plan d'actions -Support de sensibilisation

Programmes nationaux ou régionaux associés				
<p>Axe 1 : Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention</p> <p>Action 1.17 : Impulser et coordonner, dans le cadre des PRST3, une offre de services régionale et nationale</p> <p>Action 1.19 : Outiller, évaluer et pérenniser les démarches de prévention des RPS</p> <p>Action 1.21 : Veiller aux conditions d’usage des outils numériques</p>				
Elaboration du programme d’actions				
Pilote / référent interne		Pilote / référent externe		
Médecin du travail, Psychologue du travail				
Participants internes		Participants externes		
Infirmière Santé au Travail, Ergonome		CMP		
Enjeux, Objectifs et Méthodologie				
<p>Contexte et enjeux :</p> <p>Dans le contexte professionnel actuel (souffrance au travail croissante), les constats médicaux et les différentes statistiques nationales sur les risques psychosociaux amènent à traiter ce risque à tous les niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire). Au vu des besoins du service, le temps de présence de la psychologue du travail a été doublé.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les employeurs et les salariés sur les RPS - Améliorer la prévention des RPS sur l’arrondissement Nogentais - Introduire la notion de Qualité de Vie au Travail 				
N°	Actions envisagées	Qui	Indicateurs	Supports/Outils
3.15.1	Analyser les résultats des actions déjà menées sur PDS 2013-2018 Poursuivre les indicateurs sur 2019-2023	Equipe Pluridisciplinaire	Etat des lieux Nombre d’actions menées dans les entreprises Nombre d’entretiens Orientation des salariés nécessitant un suivi sur l’extérieur	IDS Bilan CPOM 2013-2018 Feuille d’entretien psy
3.15.2	Sonder les entreprises sur les connaissances et besoins en RPS dans le cadre de l’obligation de l’évaluation DU	Equipe pluridisciplinaire	Taux de retour des questionnaires Recensement des besoins par entreprise	Questionnaire Support lors des RDV de Fiche d’Entreprise

	- Questionnaire global - Intégration du sujet lors de la FE			
3.15.3	Proposer une conduite à tenir en cas d'évènements graves dans les entreprises -Recensement des procédures déjà existantes dans les entreprises -Réalisation d'une conduite à tenir en partenariat avec les acteurs suivants : SAMU, pompiers, CMP...	Psychologue Médecin du travail	Nombre d'entreprises ayant déjà une conduite à tenir Nombre d'entreprise ayant eu besoin de la conduite à tenir Nombre de besoins de mise à jour	Document de présentation Groupe de travail
3.15.4	Sensibiliser les entreprises sur les RPS (les salariés et les employeurs) -réunions -courriers d'alertes à l'employeur par le médecin du travail -dépliants	Equipe Pluridisciplinaire	Taux de participation aux réunions de sensibilisations Taux de satisfaction	Courriers de signalement aux entreprises Questionnaire de satisfaction Documents de présentation (dépliants et PowerPoint)
3.15.5	Informier et accompagner les TPE à répondre à leur obligation d'évaluation des RPS -réunion si nombre suffisant de TPE intéressées ou RDV individuel	Equipe pluridisciplinaire	Nombre de réunions d'informations sur la gestion des RPS dans DUERP Nombre d'accompagnements	Document (PowerPoint DUERP) Questionnaire Documents INRS