



Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

# **PROJET DE SERVICE**

## **2025-2029**



Elaboré par la Commission Médico Technique du 11 Mars 2025  
Validé par le Conseil d'Administration du 22 Mai 2025  
Approuvé par l'Assemblée Générale du 8 Juillet 2025

# Table des matières

---

1. Agrément AMITR .....	3
2. Portrait du territoire (source : CARSAT Nord Est : SNTRP – Statistiques technologiques et financières 2020-2022) .....	4
2.1 - Les entreprises et salariés.....	8
2.2 - Les accidents du travail.....	11
2.3 - Les maladies professionnelles .....	15
2.4 - Les accidents de trajet .....	18
3. L'AMITR – Santé et Sécurité au travail.....	20
3.1. Sa situation géographique .....	20
3.2. Son histoire .....	20
3.3. Incidences de l'économie du bassin d'emploi pour notre service.....	22
3.4. Répartition des salariés suivis pour le secteur privé, selon la catégorie .....	26
3.5. Nombre d'adhérents du secteur privé par taille.....	27
3.6. Suivi médical du secteur privé par nature de visite .....	27
4. Bilan du second PDS (2019-2023).....	28
5. Axes retenus pour le Projet de Service 2025-2029.....	31
6. Annexes : Fiches actions PDS.....	32

## 1. Agrément AMITR

---

Réhaussée au niveau législatif depuis la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 à l'article L.4622-6-1 du Code du travail, la mise en œuvre de l'agrément est prévue aux articles D.4622-48 à D.4622-51 et R.4622-52 du Code du travail.

Délivré par la DREETS sur avis du Médecin-inspecteur du travail pour une durée de cinq ans, il vise à s'assurer de la conformité du fonctionnement du SPSTI avec les prescriptions du Code du travail et à garantir une bonne couverture territoriale des besoins en médecine du travail. L'agrément est une condition de l'exercice pour un SPSTI.

Afin de clarifier ses critères d'attribution, les articles D.4622-49 à D.4622-49-2 du Code du travail définissent un cahier des charges national de l'agrément qui prévoit notamment l'obligation pour le SPSTI d'avoir signé un CPOM et qui permet aux DREETS de décliner au niveau régional les modalités d'application du cahier des charges national de l'agrément afin de tenir compte des spécificités locales et des besoins en médecine du travail.

A ce titre, nous avons transmis une demande de renouvellement de nos trois agréments (service, intérim et INB) en date du 14 septembre 2023 à la DREETS Grand Est. Suite à l'enquête menée auprès de nos équipes les 6 et 7 février 2024, la DREETS Grand Est a décidé, en date du 28 février 2024, de renouveler nos agréments et notre habilitation INB pour une durée de cinq ans.

Pour rappel, l'AMITR couvre l'arrondissement de Nogent-sur-Seine pour les entreprises du secteur privé, (hors activités du secteur du bâtiment et des travaux publics et le secteur agricole, qui relèvent de services de branches) et le département de l'Aube pour le secteur public (collectivités territoriales, structures d'Etat, fonctions publiques hospitalières).

Dans nos spécificités, nous accompagnons les salariés des entreprises prestataires de la Centrale nucléaire de Nogent-sur-Seine pour le risque rayonnement ionisant, et suivons une population importante de travailleurs intérimaires.

## 2. Portrait du territoire (source : CARSAT Nord Est : SNTRP – Statistiques technologiques et financières 2020-2022)

---



Les indices de fréquence ainsi que les autres indicateurs (indice de gravité, taux de fréquence, taux de gravité) sont calculés pour l'année 2020 et sont à prendre avec précaution.

En effet, la vraie définition de ces indices consiste à rapporter la sinistralité au temps d'exposition au risque, mesuré en temps normal par les effectifs ou les heures travaillées, issus des compilations des DSN. En 2020, l'épidémie « covid » a eu pour conséquence un recours massif au chômage partiel pour lequel ce sont les entreprises qui ont continué à rémunérer leurs salariés, les entreprises se faisant rembourser par ailleurs. Les sommes correspondantes ont été inscrites sur les bulletins de salaire et les traitements de la DSN les ont donc considérés comme des périodes d'emploi habituelles.

Les statistiques de ce document couvrent le champ des sinistres du seul régime général ; elles sont présentées à travers les neuf grandes branches d'activités, ou CTN (comités techniques nationaux), tels que définis par l'arrêté du 22 décembre 2000 :

CTN A	Métallurgie
CTN B	Bâtiments et Travaux Publics
CTN C	Transports, EGE, Livre, Communication
CTN D	Alimentation
CTN E	Chimie, caoutchouc, plasturgie
CTN F	Bois, Ameublement, Papier-carton, Textiles, Vêtement, Cuir et Peaux
CTN G	Commerce
CTN H	Activité de Service I
CTN I	Activité de Service II et Travail Temporaire

Les statistiques AT/MP couvrent le champ des sinistres du seul régime général de la Circonscription de la Carsat Nord-Est composée de 7 départements : Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Meurthe et Moselle, Meuse, Vosges.

Il est à noter que les statistiques du CTN présentées dans ce document incluent les statistiques des fonctions supports de nature administrative.

Ces statistiques n'incluent pas les sinistres concernant les personnes relevant du régime agricole, du régime social des indépendants ou concernant les fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers.

En revanche, elles prennent bien en compte les salariés contractuels employés dans les collectivités territoriales ou hospitalières qui relèveraient du CTN I.

### Dénombrement des sinistres

Sous la rubrique « sinistre en 1er règlement », sont recensés les sinistres AT/MP ayant entraîné l'imputation au compte employeur (ou au compte spécial) d'un 1er règlement :

- D'indemnité journalière, correspondant à un arrêt de travail d'au moins 24 heures, en sus du jour au cours duquel l'accident est survenu,
- D'indemnité en capital ou d'un capital rente, correspondant à la réparation d'une incapacité permanente (I.P.),
- Ou d'un capital décès, consécutif à un sinistre mortel.

Un sinistre AT/MP est donc comptabilisé au sein de la rubrique « sinistre avec 1er règlement » uniquement l'année correspondant à ce 1er règlement.

Les sinistres avec 1er règlement d'indemnité journalière uniquement sont aussi appelés « sinistres avec arrêt ».

Par ailleurs, les incapacités permanentes, les décès et les journées d'incapacités temporaires font l'objet de dénombrements complémentaires :

- Les incapacités permanentes consécutives aux sinistres AT/MP sont recensées au sein de la rubrique « accidents du travail avec IP » l'année du règlement de l'indemnité en capital (pour les taux d'I.P. inférieurs à 10%) ou l'année du règlement d'un capital rente (pour les taux d'I.P. supérieurs ou égaux à 10%) ;
- Les décès consécutifs aux sinistres AT/MP sont comptabilisés au sein de la rubrique « décès » l'année du règlement du capital décès. Les cas pris en compte sont uniquement ceux pour lesquels le décès est intervenu avant consolidation, c'est-à-dire avant fixation d'un taux d'incapacité permanente et liquidation d'une rente ;
- Les journées d'incapacités temporaires consécutives aux sinistres AT/MP sont dénombrées au sein de la rubrique « journées d'I.T. », quelle que soit l'année de 1er règlement du sinistre, sachant que les jours d'indemnités journalières sont comptabilisés en cohérence avec les règles de réparation, c'est-à-dire en jours calendaires à partir du lendemain de l'accident.

## Dénombrement des établissements et des effectifs

Les établissements pris en compte sont les établissements rattachés à l'un des 9 CTN.

Depuis 2018, les effectifs et les heures travaillées sont décomptés à l'aide des déclarations sociales nominatives (DSN) transmises mensuellement par les entreprises à hauteur des temps contractuels.

## Définitions des indicateurs

En ce qui concerne les accidents du travail, les données relatives aux sinistres et aux effectifs permettent de calculer les indicateurs suivants :

- **L'indice de fréquence** des AT est le nombre d'accidents en 1er règlement pour 1000 salariés ;
- **Le taux de fréquence** des AT est le nombre d'accidents en 1er règlement par million d'heures de travail ;
- **Le taux de gravité** des incapacités temporaires est le nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1000 heures de travail ;
- **L'indice de gravité** des incapacités permanentes est le total des taux d'IP par million d'heures de travail, total qui inclut les décès comme incapacités permanentes de 99% ;
- **Le taux moyen d'une IP** est la somme des taux d'IP rapportée à la somme des nouvelles IP et décès, avec prise en compte des décès selon les mêmes modalités que pour l'indice de gravité.

Ces définitions qui rapportent des dénombrements liés aux sinistres à la population au travail ne valent strictement que pour les accidents du travail ou les accidents de trajet d'une année donnée.

## Circonstances des accidents – Le risque à l'origine des accidents

### Principe général de la classification

Depuis 2013, les statistiques sur les circonstances des accidents se conforment à la méthodologie SEAT III d'EUROSTAT que la réglementation européenne impose aux états membres. En France, cela se traduit par le renseignement de quatre des six variables de la méthode, à savoir :

- L'activité physique spécifique : ce que faisait la personne au moment de l'accident ;
- La déviation : ce qui a dysfonctionné, par exemple une chute ;
- Son agent matériel : l'objet en cause, par exemple une échelle ;
- Ainsi que les modalités du contact : la manière dont la victime a été blessée, par exemple un écrasement, un heurt, une coupure....

Cependant, si un tel système peut donner des informations importantes et inédites sur le déroulement des accidents dans des secteurs particuliers, elle aboutit à des descriptions d'accidents du travail tellement variées qu'elles sont difficilement synthétisables et qu'elles nécessitent un travail supplémentaire pour faire ressortir les grandes causes d'accidents.

Dans cet objectif, la mise en œuvre d'un travail statistique de classification, dont le principe est de regrouper les sinistres qui se ressemblent le plus vis-à-vis de leurs circonstances, a abouti à répartir les accidents du travail selon le risque qui en est à l'origine en 12 catégories qui peuvent s'interpréter comme :

- Le risque physique (dont risque électrique),
- Le risque chimique,
- Le risque « machines »,
- Le risque « outillage à main »,
- Le risque « manutention manuelle »,
- Le risque routier,
- Le risque « manutention mécanique »,
- Le risque lié aux autres véhicules de transport,
- Le risque « chutes de plain-pied »,
- Le risque « chutes de hauteur »,
- Le risque « agressions ».

### **Limites structurelles de cette classification**

Cette nouvelle codification ne concerne que les accidents du travail survenus à partir de 2013 et pour lesquels au moins quatre jours d'arrêt ont été prescrits. Classification ou pas, elle ne rend pas compte des circonstances des accidents peu graves.

De plus, seul un échantillon de 66 % des AT ayant au moins 4 jours d'arrêt dans l'année provient d'un risque identifié. C'est une question de méthodologie : le risque à l'origine de l'accident est identifié uniquement pour les accidents du travail dont les 4 circonstances sont complètement et précisément renseignées.

C'est une analyse dont les résultats ne valent qu'en première approche, par leurs ordres de grandeur respectifs, ou par leurs évolutions sur le long terme, et non comme résultats de précision. Elle ne se substitue pas à un travail direct sur les nomenclatures à l'aide de correspondances entre les conjonctions activité x déviation x agent matériel x contact et un sujet particulier.

### **Source des données**

Les données sont issues d'un traitement informatique intégré à la base de données SNTRP : Système de Gestion des Employeurs pour la tarification et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et pour la gestion des déclarants de données sociales. Ce système est utilisé dans toutes les CARSAT, CRAM et CGSS.

Ce programme a pour objet de constituer les fichiers concernant les employeurs :

- Les résultats des employeurs
- Les sinistres professionnels (AT/MP).
- Les fichiers constitués comportent les données relatives à la dernière période triennale connue, soit les 3 dernières années connues.

Il édite les résultats de la dernière année connue et remet à jour les éléments des 2 années précédentes. Ainsi, un écart peut apparaître entre le recueil statistique de l'année et ceux des exercices précédents.

Les indicateurs statistiques ne prennent pas en compte les données des risques 802CA, 802AA, (élèves, étudiants).

## 2.1 - Les entreprises et salariés

### Les entreprises

Trois notions définissent l'entité « entreprise » :

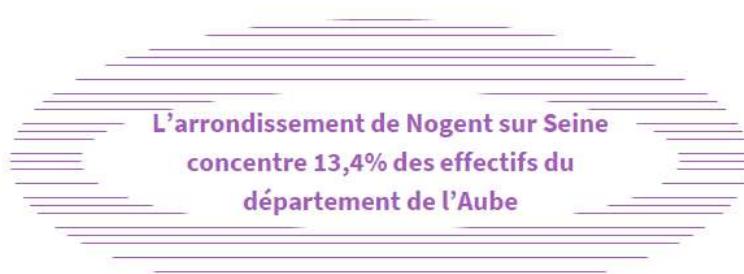
- les **entreprises**, identifiées par leur numéro SIREN,
- les **déclarants** de données sociales, identifiés par leur numéro SIRET,
- les **sections d'établissements** distinguées par leur activité professionnelle, identifiées par un numéro de SE.

### Les sections d'établissements et effectifs sur 5 ans

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Nb de sections d'établissements	1 124	1 123	1 144	1 177	1 201
Effectif	9 256	9 346	9 510	9 873	10 127



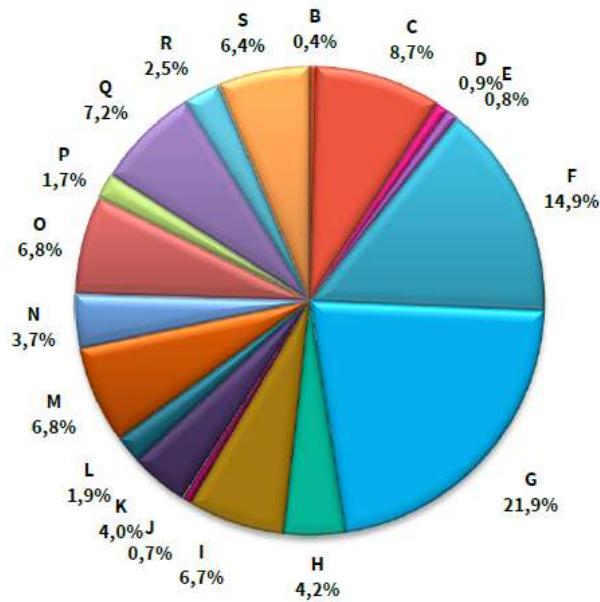
### Résultat de l'année 2022



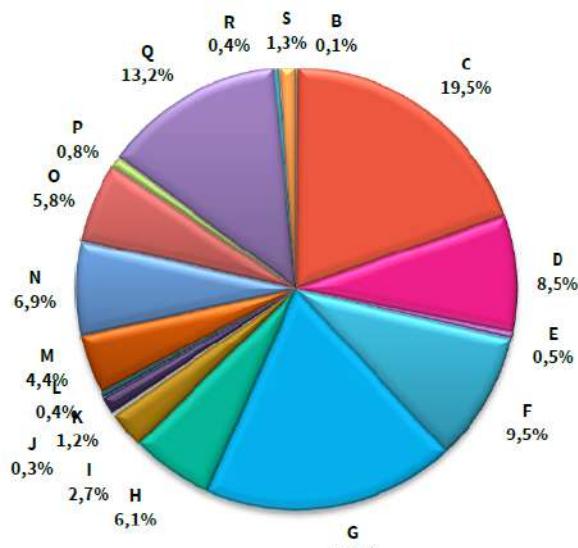
## Répartition par secteur d'activité

Nombre de sections d'établissements par secteur d'activité

B - Industries extractives	5
C - Industrie manufacturière	105
D - Production et distribution d'électricité, de gaz ...	11
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets	10
F - Construction	180
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	265
H - Transports et entreposage	51
I - Hébergement et restauration	81
J - Information et communication	8
K - Activités financières et d'assurance	48
L - Activités immobilières	23
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	82
N - Activités de services administratifs et de soutien	45
O - Administration publique	82
P - Enseignement	21
Q - Santé humaine et action sociale	87
R - Arts, spectacles et activités récréatives	30
S - Autres activités de services	77



Nombre de salariés par secteur d'activité

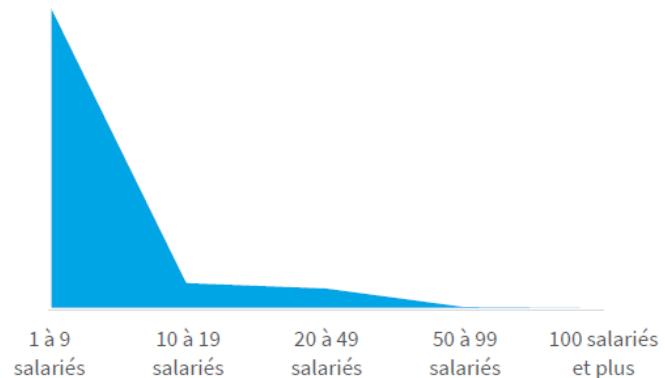


B - Industries extractives	10
C - Industrie manufacturière	1 978
D - Production et distribution d'électricité, de gaz ...	860
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets	47
F - Construction	965
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 872
H - Transports et entreposage	615
I - Hébergement et restauration	270
J - Information et communication	27
K - Activités financières et d'assurance	126
L - Activités immobilières	38
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	446
N - Activités de services administratifs et de soutien	696
O - Administration publique	588
P - Enseignement	84
Q - Santé humaine et action sociale	1 339
R - Arts, spectacles et activités récréatives	38
S - Autres activités de services	128

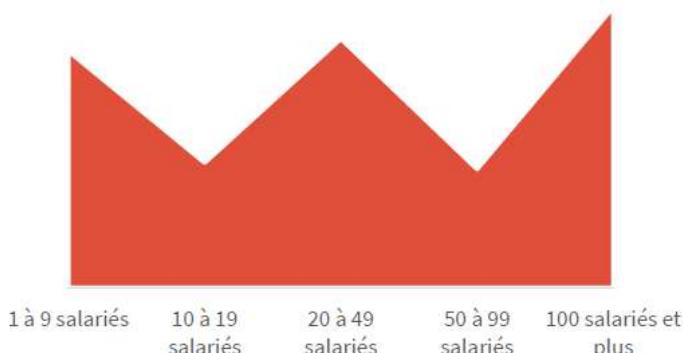
## Répartition par tranche d'effectif

### Nombre de sections d'établissements par tranche d'effectif

1 à 9 salariés	1012
10 à 19 salariés	94
20 à 49 salariés	76
50 à 99 salariés	16
100 salariés et plus	13



### Nombre de salariés par tranche d'effectif



1 à 9 salariés	2 374
10 à 19 salariés	1 253
20 à 49 salariés	2 497
50 à 99 salariés	1 190
100 salariés et plus	2 813

## 2.2 - Les accidents du travail

### Accident du travail : Article L 411.1 du Code de la Sécurité Sociale

"Est considéré comme accident du travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait, ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, ou chefs d'entreprise".

### Indemnisation de l'incapacité temporaire : Article L 433.1 du Code de la Sécurité Sociale

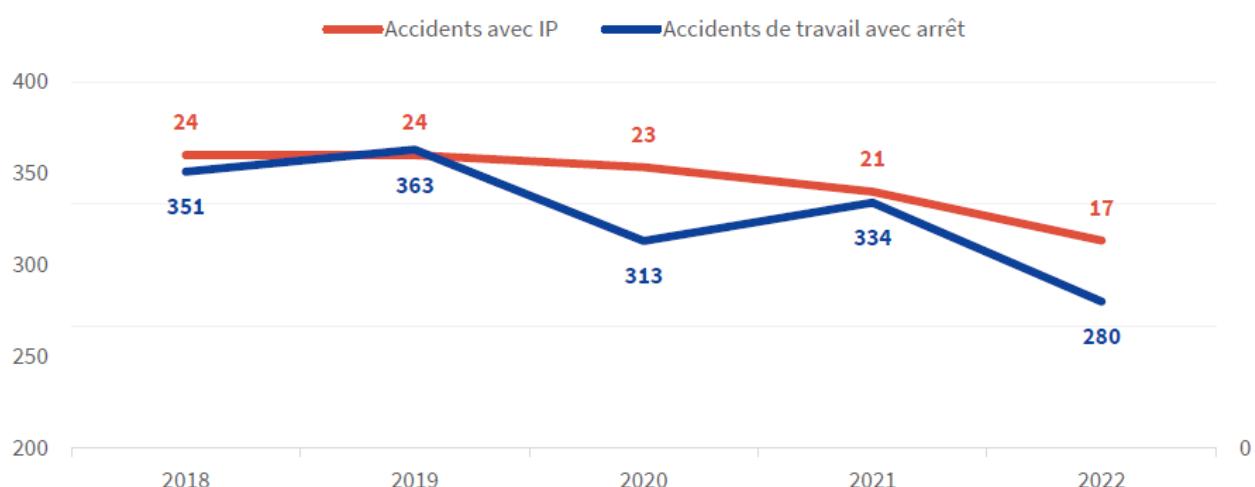
"La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit, quel que soit le mode de paiement du salaire, est intégralement à la charge de l'employeur. Une indemnité journalière est payée à la victime par la Caisse Primaire, à partir du premier jour qui suit l'arrêt de travail, consécutif à l'accident pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure ou le décès ainsi que dans le cas de rechute ou d'aggravation".

### Indemnisation de l'incapacité permanente : Article L 434.1 du Code de la Sécurité Sociale

"Une indemnité en capital est attribuée à la victime d'un accident de travail atteinte d'une incapacité permanente inférieure à un pourcentage déterminé. Son montant est fonction du taux d'incapacité de la victime et est déterminé par un barème forfaitaire fixé par décret. Il est révisé lorsque le taux d'incapacité de la victime augmente tout en restant inférieur à un pourcentage déterminé. "

## Les accidents du travail sur 5 ans

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Accidents du travail avec arrêt	351	363	313	334	280
Nb de jours IJ	19 581	20 302	20 830	21 004	23 663
IJ Moyen	56	56	67	63	85
Accidents du travail avec IP	24	24	23	21	17
Accidents du travail mortels	1	2	1	2	6
Total taux IP	266	282	402	289	322
IP moyen	11	12	17	14	19



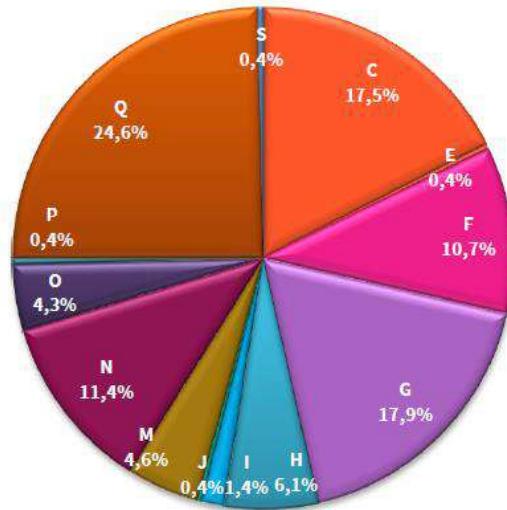
## Résultats de l'année 2022

**L'Arrondissement de Nogent sur Seine  
concentre 13,7% des accidents du travail  
avec arrêt du département de l'Aube**

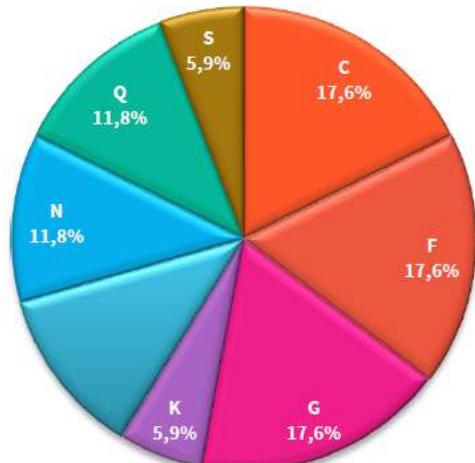
### Répartition par secteur d'activité

Nombre d'accidents du travail avec arrêt par secteur d'activité

C - Industrie manufacturière	49
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1
F - Construction	30
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	50
H - Transports et entreposage	17
I - Hébergement et restauration	4
J - Information et communication	1
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	13
N - Activités de services administratifs et de soutien	32
O - Administration publique	12
P - Enseignement	1
Q - Santé humaine et action sociale	69
S - Autres activités de services	1



Nombre d'accidents du travail avec incapacité permanente par secteur d'activité

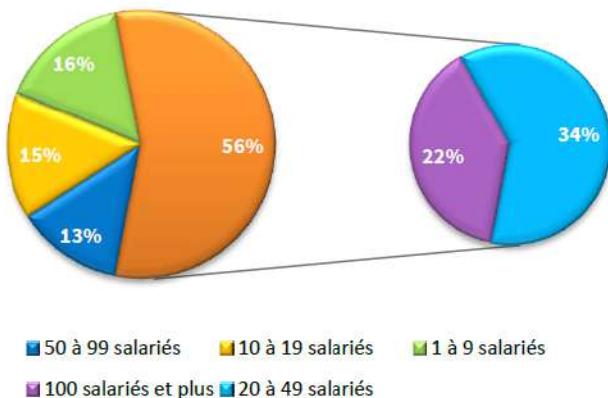


C - Industrie manufacturière	3
F - Construction	3
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3
K - Activités financières et d'assurance	1
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2
N - Activités de services administratifs et de soutien	2
Q - Santé humaine et action sociale	2
S - Autres activités de services	1

## Répartition par tranche d'effectif

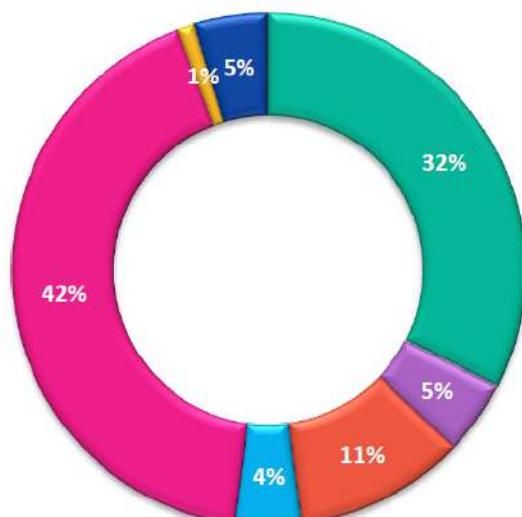
Nombre d'accidents du travail avec arrêt par tranche d'effectif

1 à 9 salariés	44
10 à 19 salariés	43
20 à 49 salariés	96
50 à 99 salariés	36
100 à 299 salariés	61



## Principales circonstances des accidents du travail avec arrêt

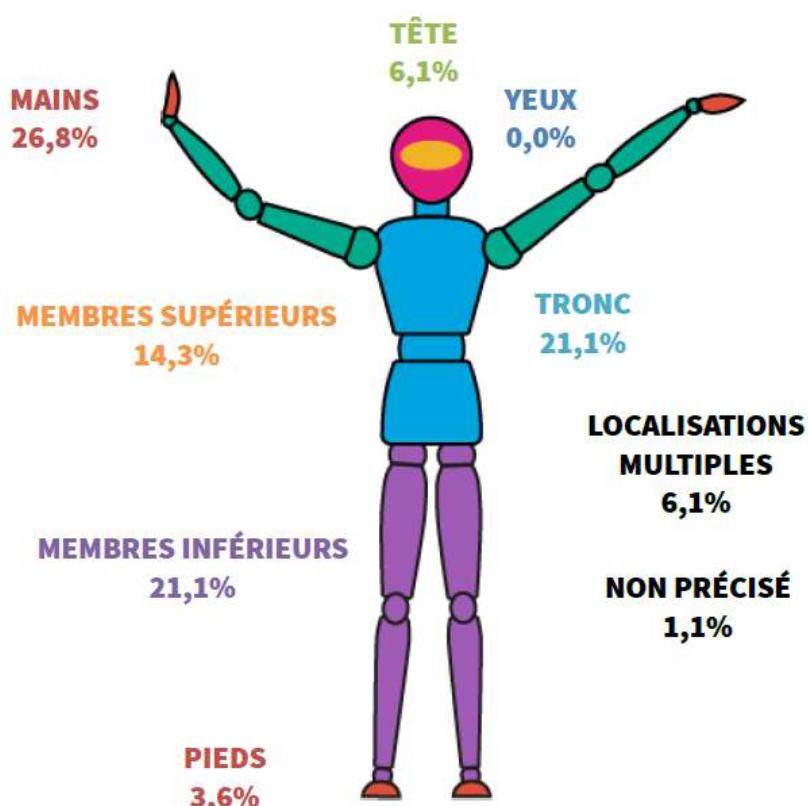
- Autres ou sans information
- Chute de Hauteur
- Chute de plain-pied
- Machine
- Manutention
- Moyen de transport/Equipement de manutention
- Outils



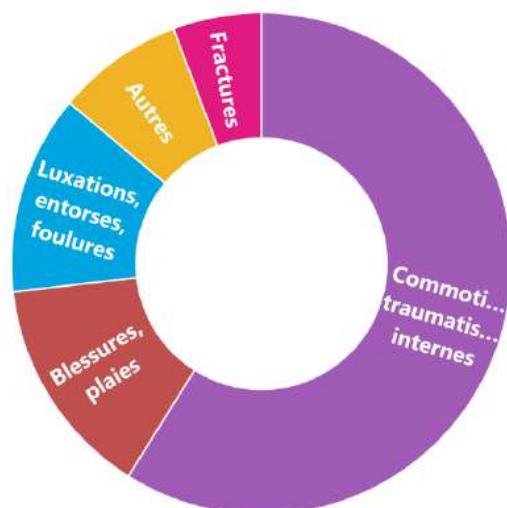
62 % des accidents du travail avec arrêt ont pour principales causes les manutentions manuelles, les chutes de plain-pied, les chutes de hauteur et l'outillage à main.

## Répartition des accidents du travail avec arrêt par siège des lésions

Main	75
Membres inférieurs	59
Tronc	59
Membres supérieurs	40
Localisations multiples	17
Tête	17
Pieds	10
Autre ou sans information	3
Main	75



## Répartition des accidents du travail avec arrêt par nature des lésions



Commotions, traumatis... internes	165
Blessures, plaies	40
Luxations, entorses, foulures	36
Fractures	16
Chocs	8
Autres blessures	6
Blessures multiples	4
Non précisé	3
Brûlures, gelures	2

## 2.3 - Les maladies professionnelles

### Article L.461.1 (Extrait du Code de la Sécurité Sociale)

« ... Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ...

... Peut être également reconnue d'origine professionnelle, une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente... »

### Article L.461.2 (Extrait du Code de la Sécurité Sociale)

« Des tableaux annexés par Décret en Conseil d'Etat énumèrent les manifestations morbides d'intoxications aiguës ou chroniques présentées par les travailleurs exposés d'une façon habituelle à l'action des agents nocifs mentionnés par lesdits tableaux qui donnent, à titre indicatif, la liste des principaux travaux comportant la manipulation ou l'emploi de ces agents. Ces manifestations sont présumées d'origine professionnelle ».

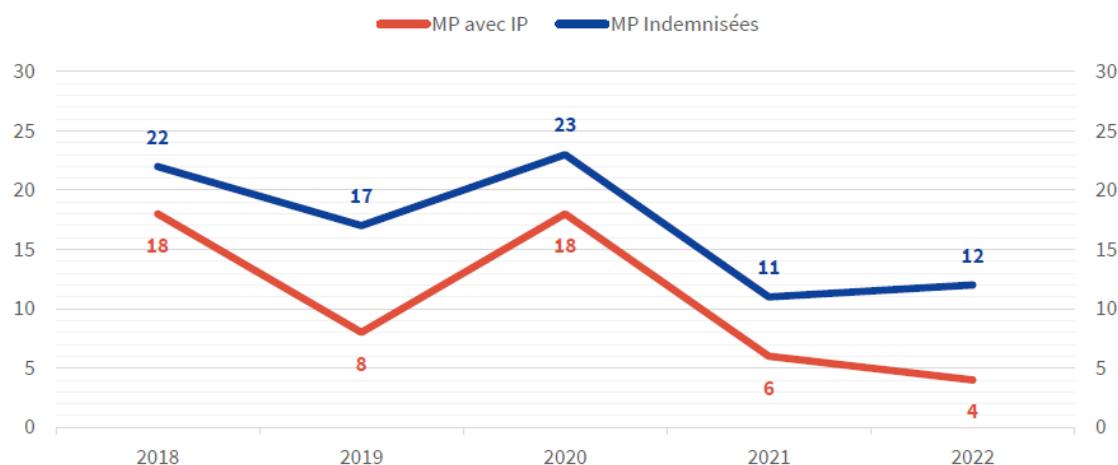
#### Compte spécial

Sont inscrites au compte spécial, en application de l'arrêté du 16/10/1995 pris pour l'application de l'article D. 242-6-3, les dépenses afférentes à des maladies professionnelles constatées ou contractées dans l'une des conditions suivantes :

- La maladie professionnelle a fait l'objet d'une première constatation médicale avant la date d'entrée en vigueur du tableau la concernant ;
- La victime n'a été exposée au risque de la maladie professionnelle qu'antérieurement à la date d'entrée en vigueur du tableau.

#### Les maladies professionnelles sur 5 ans

Année	2018	2019	2020	2021	2022
MP Indemnisées	22	17	23	11	
Nb de jours IJ	4 471	5 613	5 802	3 613	
IJ Moyen	203	330	252	328	
MP avec IP	18	8	18	6	
MP Mortelles	-	-	-	-	
Total taux IP	189	99	204	36	
IP Moyen	11	12	11	6	



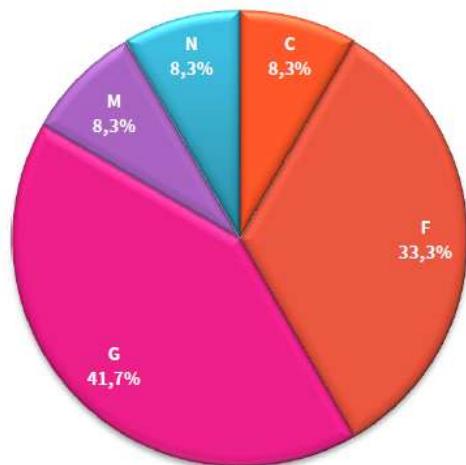
## Résultats de l'année 2022

**L'Arrondissement de Nogent sur Seine  
concentre 8,3% des maladies professionnelles  
indemnisées du département de l'Aube**

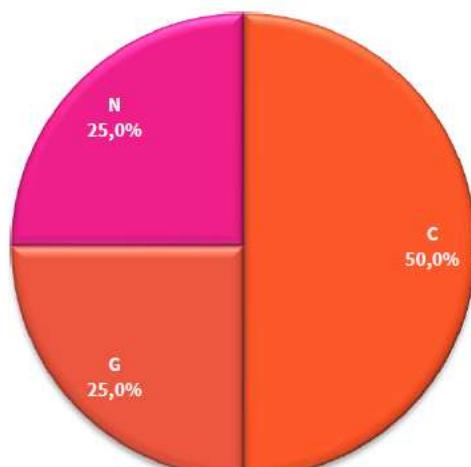
### Répartition par secteur d'activité

Nombre de maladies professionnelles indemnisées par secteur d'activité

C - Industrie manufacturière	1
F - Construction	4
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	5
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1
N - Activités de services administratifs et de soutien	1



Nombre de maladies professionnelles avec incapacité permanente par secteur d'activité

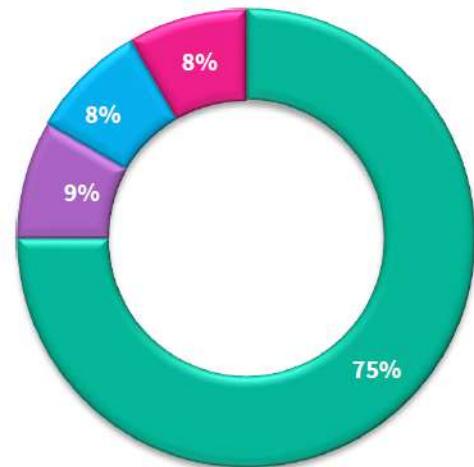


C - Industrie manufacturière	2
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1
N - Activités de services administratifs et de soutien	1

## Répartition des maladies professionnelles indemnisées par pathologie

■ MP 57 ■ MP 25 ■ MP 79 ■ HT

57 Affections périarticulaires	9
25 Silicose	1
79 Lésions chroniques du ménisques	1
Hors tableau	1



## 2.4 - Les accidents de trajet

### Article L 411-2 du Code de la Sécurité Sociale

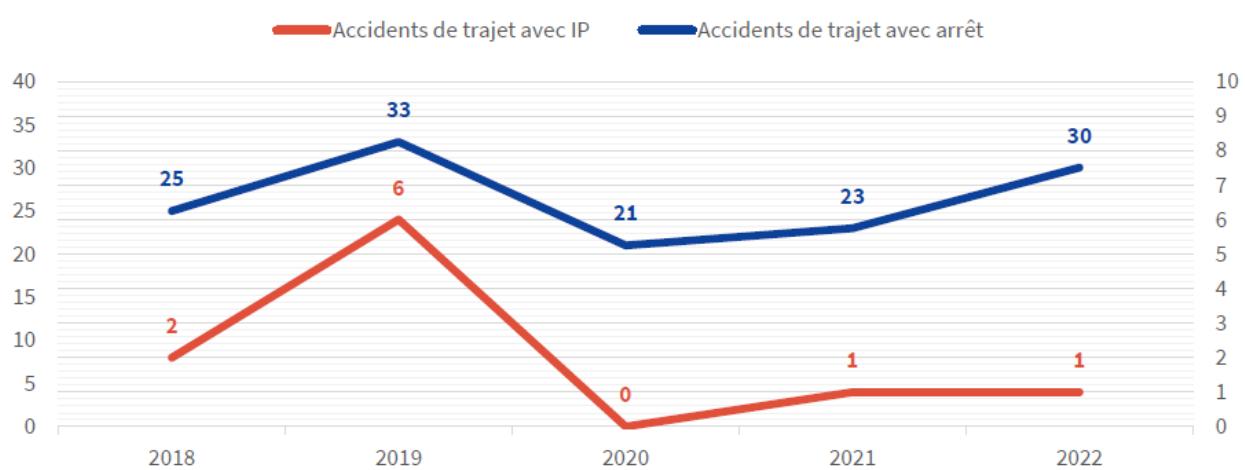
« Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1. la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

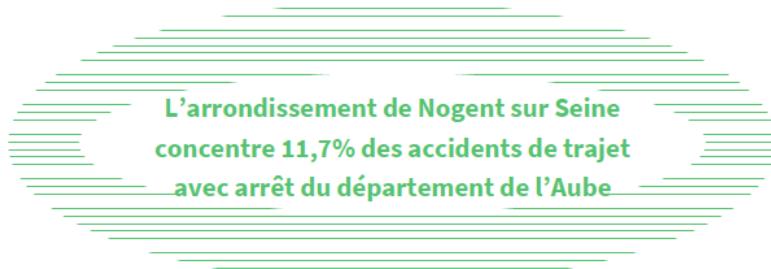
2. le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi ».

### Les accidents de trajet sur 5 ans

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Accidents de trajet avec arrêt	25	33	21	23	30
Nb jours IJ	3 324	2 119	926	1 146	1 740
IJ Moyen	133	64	44	50	58
Accidents de trajet avec IP	2	6	-	1	1
Accidents de trajet mortels	-	-	-	-	-
Total taux IP	23	87	-	15	8
IP moyen	12	15	-	8	13



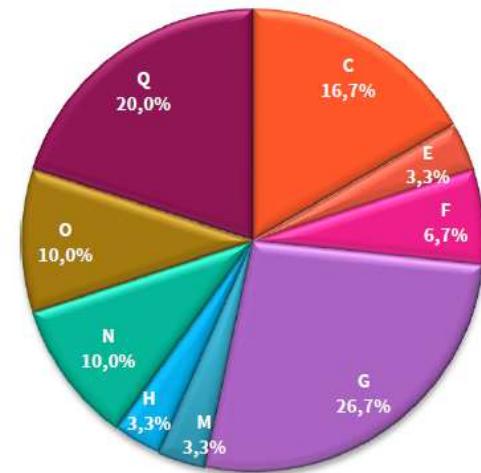
## Résultats de l'année 2022



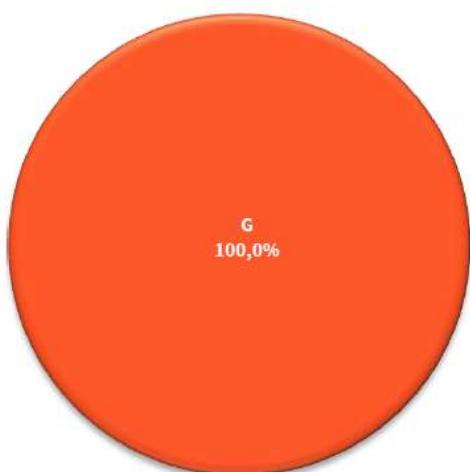
### Répartition par secteur d'activité

Nombre d'accidents de trajet avec arrêt par secteur d'activité

C - Industrie manufacturière	5
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1
F - Construction	2
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	8
H - Transports et entreposage	1
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1
N - Activités de services administratifs et de soutien	3
O - Administration publique	3
Q - Santé humaine et action sociale	6



Nombre d'accidents de trajet avec incapacité permanente par secteur d'activité



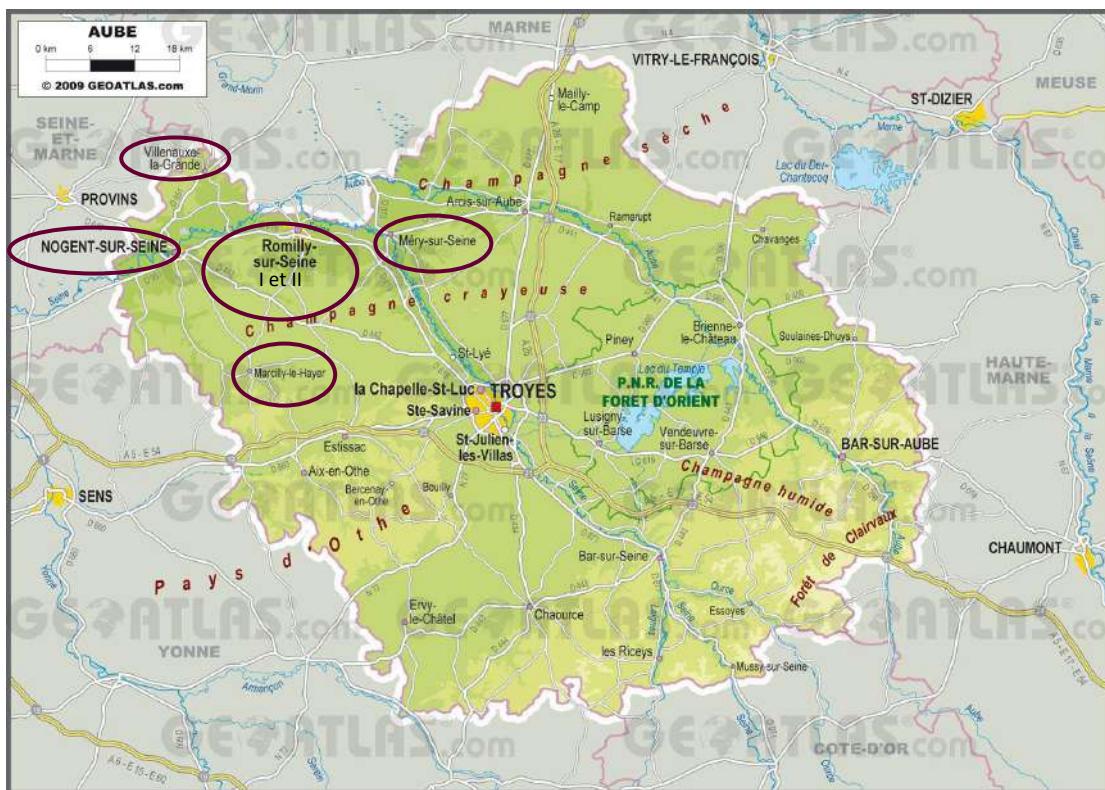
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1
----------------------------------------------------------	---

### 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 1223,6 km<sup>2</sup> avec une densité moyenne de 44 habitants/km<sup>2</sup>, l'arrondissement comptabilise, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, 79 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'Ile-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 l'un des plus éloigné de Strasbourg.

#### 3.2. Son histoire

L'Association pour la Médecine du Travail de Romilly, l'AMITR, a été créée sous forme d'une association Loi 1901 à but non lucratif, le 5 février 1954, par le Groupement Interprofessionnel Patronal de Romilly, membre fondateur, aux côtés d'entreprises du territoire.

Conformément à la Loi de 1946, son objectif primaire était et est toujours de protéger la santé des salariés des entreprises adhérentes à l'AMITR, et d'accompagner les employeurs dans leurs politiques de prévention et de santé au travail.

Sa compétence s'exerce depuis lors sur l'arrondissement de Nogent-sur-Seine, dans l'Aube, avec des variations territoriales au fil des ans, des évolutions administratives ou législatives, et des politiques d'agrément de l'Etat.

L'AMITR a étendu ses agréments au secteur du Travail Temporaire, puis des Installations Nucléaires de Base avec l'implantation de la Centrale Nucléaire de Production d'Électricité de Nogent sur Seine, en 1987.

Depuis 2012, de nombreuses réformes se sont succédées pour faire évoluer la santé au travail, sa gouvernance paritaire spécifique et ses missions et actions.

Devenue Service de Prévention et de Santé au Travail, sous la tutelle du Ministère du Travail, via les agréments de la DREETS Grand Est et d'un CPOM intégrant la CARSAT, l'AMITR a élargi ses domaines d'interventions en complétant ses compétences internes au travers d'une équipe pluridisciplinaire renforcée composée de Médecins du Travail, d'Infirmières spécialisées en Santé Travail, d'une Ergonome, d'une Psychologue du travail, d'une Assistante sociale et prochainement d'une Assistante Technique en Santé au travail.

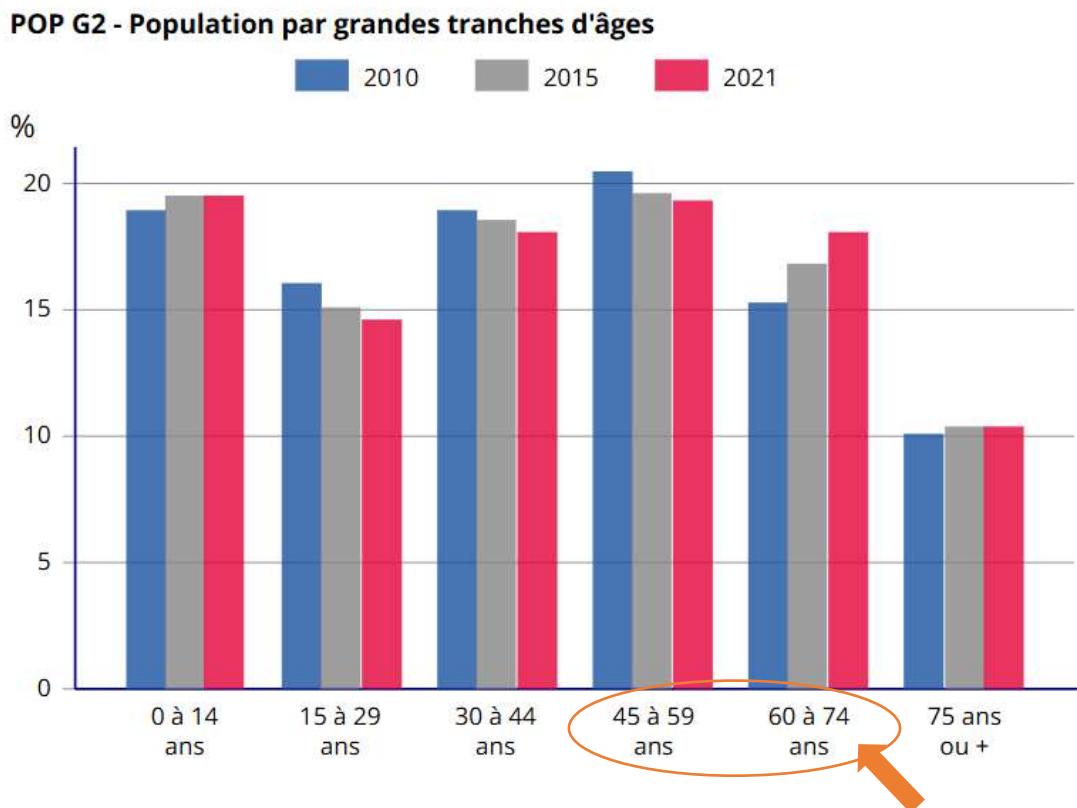
Ainsi, le service suit aujourd'hui un peu moins de 8000 salariés du secteur privé ainsi que 500 salariés intérimaires et 500 salariés exposés aux risques ionisants sur l'arrondissement administratif de Nogent-sur-Seine, et un plus de 4000 agents des fonctions publiques et agences d'Etat, d'établissements publics et de syndicats mixtes, et les agents de la fonction publique territoriale sur le département de l'Aube.

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

Les caractéristiques de notre bassin d'emploi impactent le suivi médical de nos salariés.

- Une population vieillissante :

POP G2 - Population par grandes tranches d'âges



Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

- Un niveau de formation bas :

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	40 261	19 597	20 664
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	28,0	24,8	30,9
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,6	4,6	6,5
CAP, BEP ou équivalent	31,5	37,9	25,4
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,1	15,5	16,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,0	8,5	9,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	5,6	4,1	7,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	4,2	4,5	3,9

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

- Un taux d'emploi moins élevé que le taux d'activité recensé :

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>31 408</b>	<b>23 477</b>	<b>74,7</b>	<b>19 815</b>	<b>63,1</b>
15 à 24 ans	5 153	2 264	43,9	1 567	30,4
25 à 54 ans	19 576	17 528	89,5	15 078	77,0
55 à 64 ans	6 679	3 685	55,2	3 170	47,5
<b>Hommes</b>	<b>15 813</b>	<b>12 254</b>	<b>77,5</b>	<b>10 618</b>	<b>67,1</b>
15 à 24 ans	2 722	1 303	47,9	938	34,5
25 à 54 ans	9 825	9 089	92,5	8 049	81,9
55 à 64 ans	3 267	1 862	57,0	1 632	49,9
<b>Femmes</b>	<b>15 594</b>	<b>11 223</b>	<b>72,0</b>	<b>9 197</b>	<b>59,0</b>
15 à 24 ans	2 431	961	39,5	629	25,9
25 à 54 ans	9 751	8 439	86,5	7 029	72,1
55 à 64 ans	3 412	1 823	53,4	1 538	45,1

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

- Un nombre significatif d'employés et d'ouvriers :

EMP T7 - Emplois par catégorie socioprofessionnelle en 2021

Catégorie socioprofessionnelle	Nombre	%
<b>Ensemble</b>	<b>17 397</b>	<b>100,0</b>
Agriculteurs exploitants	610	3,5
Artisans, commerçants, chefs entreprise	1 101	6,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 039	11,7
Professions intermédiaires	4 450	25,6
Employés	<b>4 457</b>	25,6
Ouvriers	<b>4 740</b>	27,2

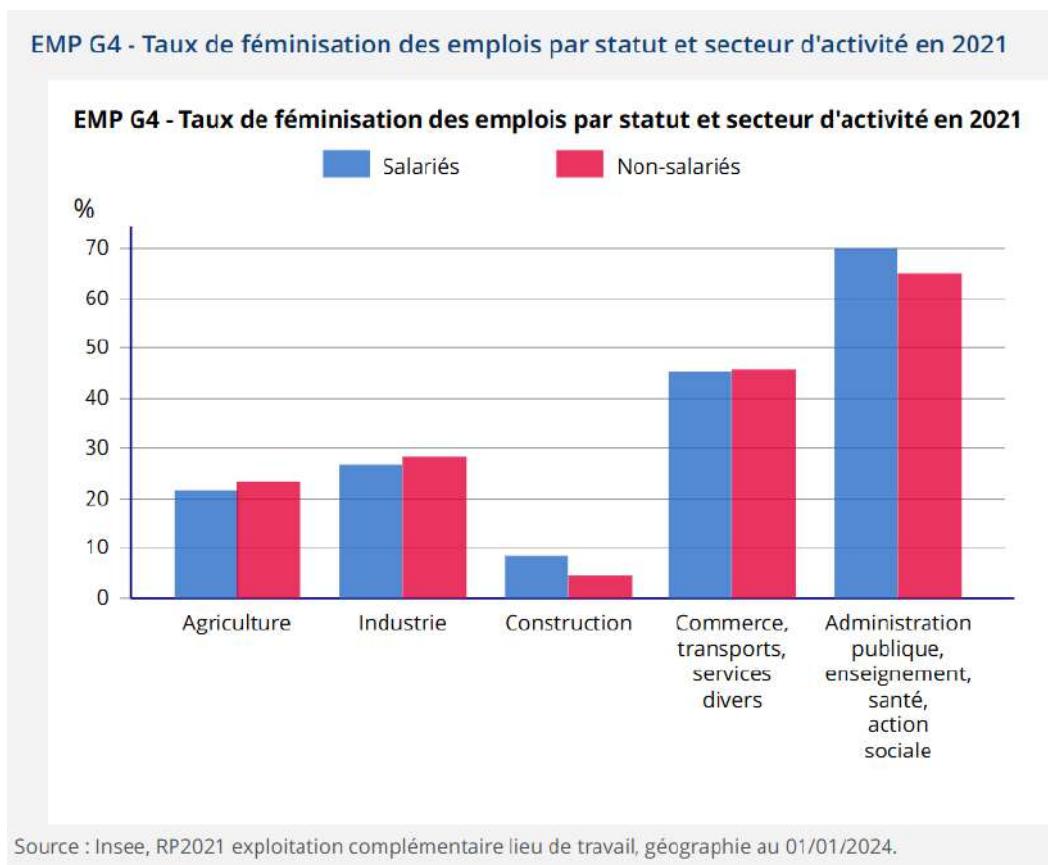
Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

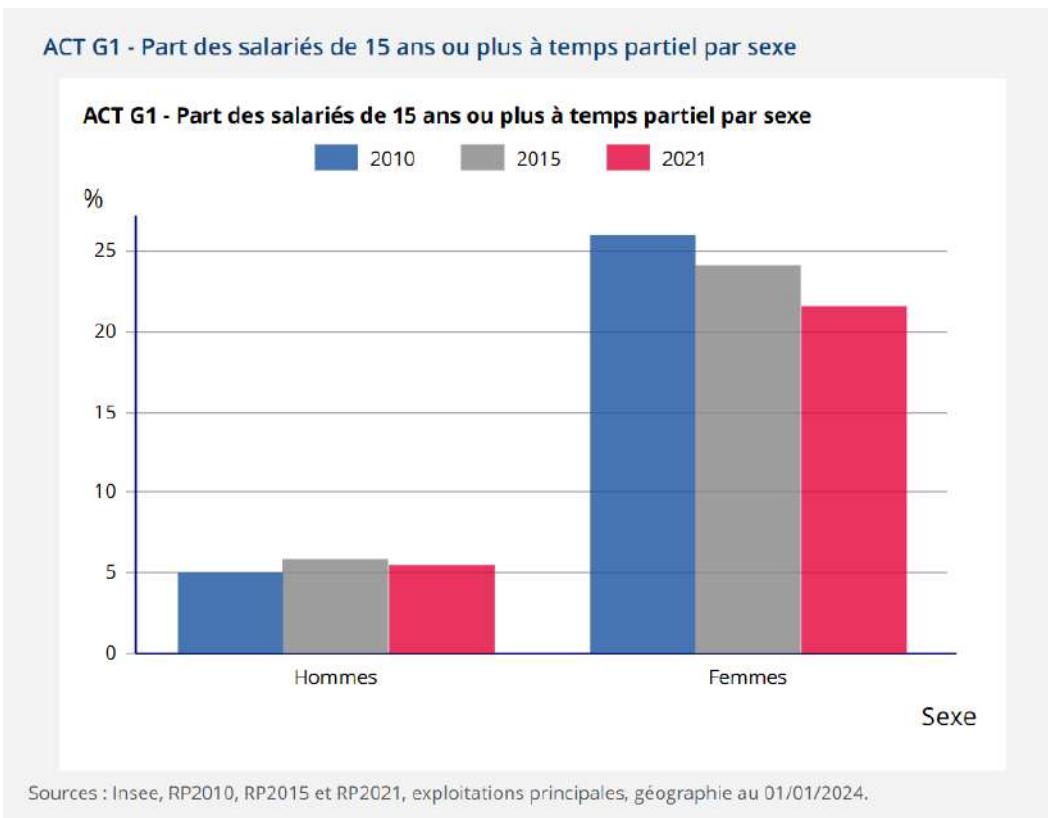
Secteur d'activité	2010		2015		2021		dont femmes en %	dont salariés en %
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
<b>Ensemble</b>	<b>17 684</b>	<b>100,0</b>	<b>16 766</b>	<b>100,0</b>	<b>17 397</b>	<b>100,0</b>	<b>45,1</b>	<b>87,8</b>
<del>Agriculture</del>	1 056	6,0	1 013	6,0	1 010	5,8	22,7	43,5
Industrie	3 984	22,5	3 053	18,2	3 508	20,2	26,6	95,6
<del>Construction</del>	1 313	7,4	1 279	7,6	1 038	6,0	7,5	78,8
Commerce, transports, services divers	6 617	37,4	6 739	40,2	6 850	39,4	45,5	87,0
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	4 714	26,7	4 683	27,9	4 991	28,7	69,9	94,2

Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

- Un taux de féminisation des emplois élevé dans certains secteurs d'activité...



- ... et un taux de temps partiel important chez les femmes :



- Un risque routier en lien avec les temps de trajet domicile-travail :

#### ACT T4 - Lieu de travail des actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi qui résident dans la zone

Zone du lieu de travail	2010	%	2015	%	2021	%
Ensemble	20 016	100	19 923	100	20 057	100
Travaillent :						
dans la commune de résidence	6 725	33,6	6 346	31,9	5 655	28,2
dans une commune autre que la commune de résidence	13 291	66,4	13 577	68,1	14 402	71,8

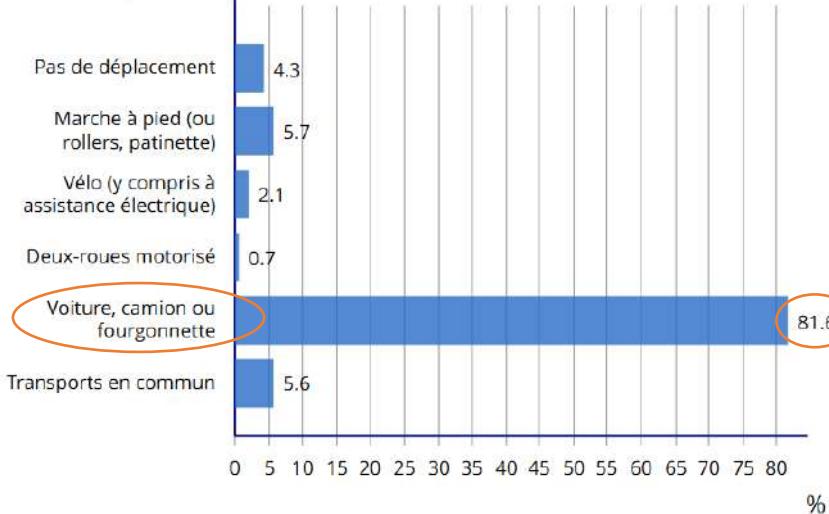
Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

#### ACT G2 - Part des moyens de transport utilisés pour se rendre au travail en 2021

##### ACT G2 - Part des moyens de transport utilisés pour se rendre au travail en 2021

■ Pourcentage

##### Mode de transport



Champ : actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

- Un grand nombre d'entreprises de très petite taille :

#### RES T1 - Établissements actifs employeurs par secteur d'activité agrégé et taille fin 2022

Secteur d'activité	Total	%	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Ensemble	1 576	100,0	131	1 182	122	89	52
Agro <b>x</b> culture, sylviculture et pêche	246	15,6	45	196	4	1	0
Industrie	138	8,8	8	81	18	19	12
Construction	187	11,9	20	144	12	10	1
Commerce, transports, services divers	750	47,6	51	598	52	31	18
dont commerce et réparation automobile	273	17,3	16	209	23	18	7
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	255	16,2	7	163	36	28	21

Champ : hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs.

Source : Insee, Flores (Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié) en géographie au 01/01/2024.

- ...représentant un effectif élevé dans le secteur tertiaire :

RES T2 - Effectifs par secteur d'activité agrégé et taille d'établissement fin 2022								
Secteur d'activité	Total	%	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés ou plus	
Ensemble	14 188	100,0	3 311	1 630	2 770	2 208	4 269	
Agriculture, sylviculture et pêche	388	2,7	302	59	27	0	0	
Industrie	3 134	22,1	298	254	621	484	1 477	
Construction	878	6,2	370	160	281	67	0	
Commerce, transports, services divers	5 478	38,6	1 769	673	961	677	1 398	
dont commerce et réparation automobile	2 362	16,6	668	303	494	221	676	
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	4 310	30,4	572	484	880	980	1 394	

Champ : hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs.  
Source : Insee, Flores (Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié) en géographie au 01/01/2024.

- Un nombre important de particuliers employeurs souvent méconnus de notre service :

RES T5 - Particuliers employeurs fin 2022		
Particuliers employeurs	Nombre	%
Ensemble	2 588	100,0
Employeurs d'assistantes maternelles	1 172	45,3
Employeurs d'autres salariés	1 416	54,7

Champ : particuliers employeurs.  
Source : Insee, Flores (Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié) en géographie au 01/01/2024.

### 3.4. Répartition des salariés suivis pour le secteur privé, selon la catégorie

Source : données DEA 2024

Type de surveillance	Nombre de salariés déclarés
SI	4634
SIA	429
SIR	2721
Total	7784

Avec 5 médecins (3,2 ETP), 1 collaborateur médecin à temps plein et 2 infirmières (1,8 ETP), notre service assume sans difficulté ses missions de suivi médical et de prévention, avec un effectif global de 7784 salariés déclarés au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour le secteur privé, auxquels s'ajoutent 500 intérimaires et 400 salariés de catégories A et B (2 de nos médecins sont habilités INB).

En 2024, nous avons donc un ratio moyen par médecin d'environ 2714 salariés suivis.

Pour rappel, à la demande de nos médecins, les salariés en suivi individuel sont vus tous les 4 ans (et non tous les 5 ans comme le prévoit la Loi), et les Travailleurs handicapés tous les 2 ans (et non tous les 3 ans).

Nos infirmières travaillent sous protocole des médecins et sous leur autorité. Elles réalisent ainsi, à leur demande, les suivis intermédiaires SIR et les visites de reprise maternité. Bien entendu, toute suspicion de risque au poste de travail fait l'objet de la part de l'infirmière d'une réorientation auprès du médecin en charge de l'entreprise.

### 3.5. Nombre d'adhérents du secteur privé par taille

Source : données DEA 2024

Effectif	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés et +	Total
Nombre établissements	497	147	27	3	689
Nombre salariés déclarés	1651	3113	2214	806	7784

Notre service suit un grand nombre de TPE, à qui nous accordons une attention toute particulière au regard de leur taille, en matière de prévention des risques professionnels.

### 3.6. Suivi médical du secteur privé par nature de visite

Source : données 2023

Suivis Périodiques	1180
Embauches	1416
Visites de reprises	448
Visites de pré-reprises	210
Visites à la demande	473
<b>Total des visites médicales</b>	<b>3727</b>

## 4. Bilan du second PDS (2019-2023)

---

Sur la base du PRST3, des enjeux du territoire, des indicateurs relevés par l'AMITR et de la spécificité de notre service (environ 50 % de salariés en SIR et 80 % d'entreprises de moins de 20 salariés), notre Commission Médico-Technique avait décidé de poursuivre et de retenir, pour notre second Projet de Service, les axes suivants :

- Axe n°1 – Prévention primaire et culture de prévention  
*Fiche n°10 – Prévention des risques musculo-squelettiques*
- Axe n°2 – Qualité de vie au travail, Maintien en emploi et performance  
*Fiche n°15 – Prévention des risques psychosociaux*  
*Fiche n°16 – Prévention des conduites addictives en milieu professionnel*
- Axe n°3 – Axe support  
*Fiche n°7 – Offre de services à l'attention des TPE/PME (Gestion des AT dans les TPE/PME)*

Chaque fiche a été pilotée par un ou des référent(s) interne(s) avec la collaboration des membres de l'équipe pluridisciplinaire et éventuellement de structures externes pouvant apporter des compétences complémentaires, tout en travaillant en réseau.

Chaque fiche a été structurée de façon identique : le numéro d'identification de l'action, la ou les actions envisagées, les intervenants de l'AMITR, les supports et outils utilisés ainsi que des indicateurs de réalisation des actions. Chaque action a fait l'objet d'un bilan.

### Axe n°1 – Prévention primaire et culture de prévention

#### *Fiche n°10 – Prévention des risques musculo-squelettiques*

La prévention des TMS représente un enjeu majeur au plan national et au niveau de notre service au vu du secteur d'activité des entreprises adhérentes.

Afin de prévenir les TMS, nous avons décidé de mettre en place des actions visant à sensibiliser nos adhérents et à renforcer la prévention primaire au sein des entreprises. Dès que cela a été possible, nous avons co-construit nos interventions en entreprise avec les représentants du personnel (ex : application de la démarche TMS Pro).

Pour ce faire, nous avons multiplié les supports et moyens de prévention pour toucher le plus grand nombre d'acteurs dans différents secteurs d'activités.

Outre les brochures métiers développées par l'AMITR et la documentation métier proposée par l'INRS (diffusée à la demande), nous avons organisé deux journées de prévention :

- Une journée TMS-RPS intitulée « *TMS-RPS : les ennemis de la production. Quelle prévention ?* » lors de laquelle différents types d'exosquelettes ont été présentés et testés en direct par les participants. Afin de diversifier les actions de prévention, nous avons fait découvrir à nos adhérents l'activité « *shiatsu sur chaise* » animée par un professionnel qui peut intervenir à la demande au sein des entreprises.
- Une journée prévention nommée « *J'en ai plein le dos* » organisée au sein d'une entreprise de métallurgie, afin de tester en conditions réelles les exosquelettes sur des postes d'accrochages. De par la spécificité de l'entreprise d'accueil (conception et aménagement de présentoirs et de rayonnages à destination des grandes surfaces notamment), cette journée a également été organisée dans la continuité des actions déjà engagées dans notre CPOM auprès du secteur de la grande distribution fortement impacté par les TMS. L'outil de réalité virtuelle OPTIMUS PREV (Carsat Nord-Est) a aussi pu être testé.

Afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises du territoire, l'AMITR a développé des prestations spécifiques et innovantes :

- En ce sens, un travail d'ingénierie a été mené en collaboration avec une entreprise adhérente sur un prototype de support porte-documents. Il a été présenté lors de sensibilisations collectives (notamment lors de notre Assemblée générale) et individuelles (lors d'études de poste). Cette campagne de prévention a déjà débouché sur l'achat de 8 supports porte-documents.
- Des échauffements à la prise de poste depuis 2019 avec la formation de relais internes à l'entreprise. Cette prestation a été présentée par l'ergonome de l'AMITR lors d'un webinaire GEST « *Activités physiques en entreprise, c'est possible* ».

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

### Fiche n°15 – Prévention des risques psychosociaux

Au vu des statistiques nationales sur les risques psychosociaux, de l'analyse des résultats des actions menées lors du Projet de Service 2013-2018 et des situations évoquées lors des visites médicales et des entretiens psychologues, il nous a paru indispensable de poursuivre la sensibilisation des employeurs et des salariés à ce risque professionnel.

Pour ce faire, nous avons proposé différents formats de sensibilisations :

- Collectives, lors des journées de prévention à destination des adhérents ou à la demande des entreprises :
  - o *Intégration des six facteurs du rapport Gollac dans la Fiche d'entreprise, permettant ainsi un niveau d'information dès l'adhésion de l'entreprise ou lors de sa mise à jour* ;
  - o *Prise en compte des RPS lors de l'accompagnement à l'évaluation des risques professionnels* ;
  - o *Mise à jour de la brochure RPS à destination des salariés* ;
  - o *Création d'une brochure sur la démarche RPS (offre de service)* ;
  - o *Ateliers de repérage et de mise en situation lors de la journée TMS-RPS* ;
  - o *Atelier sur la communication par mail lors de la journée prévention*.
- Individuelles, lors d'études de postes spécifiques :
  - o *Informations lors des visites médicales et entretiens infirmiers* ;
  - o *Orientation sur validation du médecin du travail vers la psychologue du travail*.

L'AMITR s'est efforcée d'adapter ses supports de présentation en fonction des besoins et des demandes de l'entreprise (ex : flyer, brochure, power point, vidéo, ...). Nous avons à cet égard réactualisé notre démarche de cartographie des RPS (réalisation d'audit RPS). Nous nous sommes par ailleurs inscrits dans des actions en réseau avec la participation au groupe travaillant sur l'action 6 « *Mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux* » du PRST4 de la région Grand Est et à l'ACCAPS (Action Concertée Champardennaise de Prévention du Stress au Travail).

Suite à un événement grave survenu en entreprise, l'AMITR a démarré il y a quelques années, un travail sur la conduite à tenir dans de telles circonstances. La fiche initiale « *Gérer un événement traumatique en milieu de travail* » a été réactualisée et a fait l'objet d'une réflexion quant à sa communication auprès des entreprises adhérentes. Une fiche d'information événement grave a été créée afin de collecter les premières informations nécessaires pour pouvoir intervenir. Toujours dans cette optique, un travail de réseau a été initié avec le numéro Prévention Suicide (3114) et l'AVIM (Association d'Aide aux Victimes de l'Aube).

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

La hausse des signalements des entreprises, des repérages lors des visites médicales et des entretiens infirmiers nous a conduit à mettre en place des actions de prévention à visée collective, l'enjeu étant de prévenir les conduites addictives en milieu professionnel.

Afin d'être le plus efficient possible, nous avons consolidé nos compétences sur le risque d'addictions par la formation d'une infirmière santé travail et la rencontre des membres de l'équipe pluridisciplinaire avec un médecin de l'association Addictions France.

Dans la perspective de sensibiliser les adhérents et les travailleurs, nous avons créé deux brochures d'informations sur les addictions en milieu professionnel. Ces brochures ont été distribuées à la demande, lors des actions collectives et à disposition en salle d'attente, de même que les coordonnées de Alcool Info Service, Joueurs Info Service et Drogues Info Service.

L'AMITR a proposé un panel de prestations sur cette thématique :

- Des sensibilisations à la demande des adhérents (à ce jour, 125 travailleurs les ont suivies) ;
- L'organisation d'une journée de prévention avec l'intervention de l'Association Addictions France et la mise en situation au poste de travail avec des lunettes simulant les effets d'une substance psychoactive ;
- L'animation d'un atelier où les travailleurs doivent effectuer un parcours semé d'obstacles avec des lunettes simulant les effets d'une substance psychoactive ou d'une nuit blanche ;
- L'animation d'un atelier « doses bars » avec différents verres (doseur, vin, cocktail, whisky) et bouteilles avec un liquide de la couleur de l'alcool confectionné par nos soins (thé, tisane) ;
- L'accompagnement à la demande de l'employeur pour la prise en charge des problématiques d'addictions au sein de son entreprise ;
- Des conseils aux employeurs lors de l'évaluation des risques professionnels.

Les missions des SPSTI ont évolué et tendent à intégrer des actions de la Santé Publique. L'AMITR s'est efforcée de relayer celles qui peuvent être mises en application en santé au travail. C'est notamment le cas du *Dry January* qui a fait l'objet d'une communication auprès de nos adhérents sous différents formats (mails, affiches) et d'un quiz alcool proposé aux salariés en salle d'attente.

## Axe n°3 – Axe support

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

Pour rappel, le fichier adhérents de l'AMITR est composé à 80 % d'entreprises de moins de 20 salariés. Réussir à cibler ces entreprises pour leur fournir un accompagnement spécifique et adapté est donc pour nous une priorité absolue.

Les objectifs de prévention visés pour cette typologie d'entreprise sont la sensibilisation aux actions de prévention primaire d'une part, et l'accompagnement à la gestion des accidents de travail d'autre part ; l'idée étant d'attirer l'attention des adhérents sur la nécessité d'intégrer la prévention et la santé au travail dans leur politique de développement d'un point de vue humain, productif et financier.

Notre première intention était de partir de l'analyse des données de la CARSAT Nord Est sur la typologie des accidents pour cibler une population plus à risque. Il en est ressorti au niveau de l'Aube une population cible de plus de 40 ans. Cependant, les statistiques n'étaient pas assez ciblées sur le Nord-Ouest Audois pour en sortir un secteur d'activité spécifique sur notre territoire. Dès la mise en place de l'espace connecté « adhérents », nous avons pu générer des statistiques et entreprendre des actions à destination d'entreprises spécifiques pour celles qui ont déclaré les accidents de travail survenus dans leur structure.

Nous avons également travaillé sur la mise en place d'outils d'aide à l'analyse des accidents de travail que nous avons déployé au cas par cas dans les entreprises.

## 5. Axes retenus pour le Projet de Service 2025-2029

Notre 3<sup>ème</sup> projet de service pluriannuel a été élaboré et réfléchi au regard du bilan du PDS précédent et des résultats et constats issus des deux derniers CPOM, de l'évolution de la réglementation et de la politique nationale et régionale en prévention santé travail et surtout au travers des data de notre territoire, de l'évolution de la population salariée suivie et de la cartographie des risques issues de nos fiches d'entreprises et des DUERP collectés.

Nous avons ainsi considéré que la politique de prévention et de suivi des TMS était devenue récurrente et native dans nos activités, et ne ferait plus l'objet d'un axe spécifique, tout comme la prévention des addictions, désormais intégrée dans nos processus courants.

Notre bassin a trois composantes particulières, qui influent fortement sur notre service :

- Un taux de SIR plus élevé que la moyenne du Grand Est et du National,
- Un tissu productif encore fortement représenté,
- Une population salariée vieillissante.

Ces trois composantes fortes ont structuré la réflexion et les travaux de notre équipe pluridisciplinaire, qui a souhaité également intégrer plus fortement la politique de prévention sur l'axe PDP en particulier.

La création de la visite de mi-carrière nous a ainsi semblée très adaptée à nos caractéristiques de vieillissement et de risque de désinsertion professionnelle notamment dans les métiers à risque ou avec une dimension de pénibilité.

Enfin, la taille de notre service a également un impact sur nos réflexions et nos capacités ; ainsi la démarche de certification via la SPEC 2217, et notre volonté de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue demandent d'affecter des ressources significatives pour atteindre ces objectifs : il a semblé donc naturel d'en faire un axe de notre PDS.

Ainsi, notre Projet de Service 2025 – 2029 est structuré autour de trois axes :

- Axe n°1 : Axe support = Amélioration continue du service,
- Axe n°2 : Axe PDP = Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi,
- Axe N°3 : Axe prévention primaire = Prévention des risques chimiques

Ces 3 axes seront dotés de fiches actions et d'indicateurs (niveau 2 de la SPEC 2217) :

AXES	FICHES
Axe n°1 – Axe support Amélioration continue du service	Action 1.1 – Système de Management de la Qualité Action 1.2 – Mise en œuvre de la Certification
Axe n°2 – Axe PDP Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi	Action 2.1 - Quand le timing PDP est compté, le Réseau des 4E en est l'une des clés Action 2.2 - Travailler en santé – Quand le capital santé devient un enjeu professionnel
Axe n°3 – Axe Prévention primaire Prévention du risque chimique	Action 3.1 – Renforcer nos ressources sur le risque chimique Action 3.2 – Déployer notre offre de services sur le risque chimique

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

- Rappel du contexte,
- Ses objectifs,
- Ses enjeux,
- Le descriptif des actions,
- Les partenariats nécessaires et envisagés,
- Les indicateurs de suivi.

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

## 6. Annexes : Fiches actions PDS

---

## AXE 1 – Amélioration continue du service

### Action 1.1 : Système de Management Qualité

#### **Le contexte**

---

La politique de certification s'intègre dans un processus de déploiement du Système de Management de la Qualité (SMQ). Nous devons donc mettre tous les moyens et les ressources nécessaires à la réussite de cette démarche.

#### **Les objectifs**

---

Les objectifs de notre Système de Management de la Qualité sont :

- Le développement de la culture qualité au sein de notre service,
- L'intégration d'une logique d'amélioration continue,
- La visibilité de notre service auprès des adhérents et de leurs salariés.

#### **Les enjeux**

---

La mise en place de notre Système de Management de la Qualité doit nous permettre d'atteindre les objectifs fixés dans la politique qualité et la certification, à savoir :

- Répondre à nos obligations réglementaires,
- Améliorer la satisfaction de nos adhérents.

#### **Le descriptif de l'action**

---

Pour atteindre ces objectifs, nous allons structurer notre Système de Management de la Qualité, à savoir :

- Définir l'engagement de la Direction,
- Mettre en place une gestion documentaire (GED),
- Identifier les processus et désigner les pilotes dédiés,
- Créer un Comité de Pilotage Qualité,
- Désigner une Référente qualité et lui faire suivre la formation spécifique AFNOR,
- Se doter de l'outil qualité AGEVAL,
- Se doter des ressources humaines et matérielles nécessaires.

#### **Les partenariats nécessaires et envisagés**

---

- AFNOR
- GEST
- PRESANSE

#### **Les indicateurs de suivis**

---

- Le niveau de ressources mis en place par rapport aux besoins déterminés initialement,
- Le niveau de satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés par rapport aux besoins recensés et au service rendu.

## AXE 1 – Amélioration continue du service

### Action 1.2 : Mise en œuvre de la certification

#### Le contexte

L’article 11 de la Loi du 2 août 2021 (art. L. 4622-9-3 du code du travail) dispose que chaque Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises fait l’objet d’une procédure de certification sur 3 niveaux réalisée par un organisme indépendant, à partir du référentiel AFNOR SPEC 2217.

#### Les objectifs

La mise en œuvre de la certification doit nous permettre de répondre aux exigences de ce référentiel, à savoir :

- La qualité et l’effectivité des services rendus dans le cadre de notre offre socle de services,
- L’organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies,
- La gestion financière, la tarification et son évolution,
- La conformité du traitement des données personnelles au RGPD,
- La conformité des systèmes d’information et d’interopérabilité.

Au travers de la certification, nous visons la structuration de notre amélioration continue en vue de la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés.

#### Les enjeux

Les enjeux portent sur :

- Le respect de la Loi du 2 août 2021, de la politique d’agrément et de l’Accord National Interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020,
- La garantie et la valorisation de nos accompagnements, y compris juridiquement,
- La maîtrise de notre avenir, la certification venant compléter nos agréments.

#### Le descriptif de l’action

La mise en œuvre de la certification sera déployée sur 3 niveaux :

##### Niveau 1 « Engagement dans la démarche » :

- Organiser une réunion de lancement pour certifier l’engagement de la direction et impliquer l’ensemble des collaborateurs à la démarche,
- Animer des groupes de travail pour recenser le maximum d’informations sur les pratiques actuelles par rapport aux thématiques ciblées dans les différents processus,
- Elaborer et valider les procédures conformément aux exigences du référentiel, en listant les éléments de preuve et en définissant des indicateurs d’évaluation,
- Former les collaborateurs aux modalités d’application des procédures,
- Mettre en place les moyens humains, organisationnels et fonctionnels pour mettre en œuvre les procédures, modes opératoires et documents qualité associés.

#### **Niveau 2 « Maîtrise de la démarche » :**

- S'approprier les procédures et les outils d'évaluation,
- S'assurer de leur effectivité grâce aux indicateurs de suivi.

#### **Niveau 3 « Pilotage de la démarche » :**

- Comparer les résultats obtenus par rapport aux résultats exigés,
- Justifier la mise en œuvre des mesures prévues pour dispenser l'ensemble de l'offre socle de services,
- Mettre en place les actions correctives visant à l'amélioration continue du service rendu par un pilotage de la démarche sur le long terme.

### **Les partenariats nécessaires et envisagés**

---

- AFNOR
- GEST
- PRESANSE

### **Les indicateurs de suivis**

---

- Le niveau de conformité des procédures mises en place
- Le nombre d'évaluations réalisées par rapport au nombre de procédures
- Le nombre d'actions correctives initiées
- Le niveau de satisfaction des adhérents et de leurs salariés

## AXE 2 – Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l’emploi

### Action 2.1 : Quand le timing PDP est compté, le Réseau des 4E en est l'une des clés

#### Le contexte

La cellule PDP de l'AMITR a pour mission un repérage précoce des salariés dont les situations de travail pourraient se dégrader sur le moyen ou long terme. Les profils sont souvent ceux de salariés présentant :

- Des pathologies du rachis avec des restrictions sur le port de charges, les postures contraignantes pour le rachis cervical et/ou dorso-lombaire et/ou l'ensemble cervico-dorso-lombaire, l'exposition aux vibrations corps entiers ;
- Des pathologies des membres supérieurs avec des restrictions sur les gestes répétitifs au-dessus du niveau du cœur, les gestes en force, tirer-pousser, les gestes répétitifs en F/E et pronosupination du poignet, le port de charges ;
- Des problèmes de santé qui concernent une pathologie cardio-respiratoire où l'intensité de l'effort doit être adapté au salarié.

Afin de maintenir le salarié en emploi, la cellule PDP de l'AMITR peut préconiser la mise en place de dispositifs de prévention comme par exemple l'essai encadré. De manière générale, l'essai encadré ou la CRPE nécessite l'identification d'un poste d'accueil, voire d'une entreprise d'accueil lorsque le dispositif est mis en place dans une autre entreprise. Il est donc primordial d'avoir une connaissance précise des contraintes associées à chaque poste d'accueil pour pouvoir proposer au salarié de se former/tester sur/à un poste adapté, a priori compatible avec sa situation de santé. L'objectif est ainsi de garantir un accompagnement personnalisé adapté à son état de santé et à son projet professionnel pour son maintien en emploi.

Cette action découle de l'identification de certains freins à la mise en place d'un essai encadré (méconnaissance de la PDP et des dispositifs associés, difficultés à identifier des postes dits « d'accueil », ...).

#### Les objectifs

Pour lever ces freins, cette action vise à créer un réseau d'entreprises s'engageant dans la PDP (Réseau des 4E : Entreprises qui s'Engagent dans la mise en place d'Essais Encadrés).

Les objectifs sont multi-cibles :

- Pour l'entreprise : instaurer une culture de prévention de la désinsertion professionnelle en sollicitant l'équipe pluridisciplinaire et renforcer l'anticipation des difficultés rencontrées par le salarié ;
- Pour le salarié en arrêt de travail : permettre une remobilisation précoce en le rendant acteur de son parcours ;
- Pour le médecin du travail : avoir une cartographie des postes de travail « d'accueil » proposés par les structures du Réseau des 4E, identifier leurs contraintes pour s'assurer que le poste est adapté à l'état de santé du salarié et rendre visible les compétences et le potentiel du salarié en arrêt de travail ;
- Pour les partenaires : pouvoir disposer d'un outil d'aide à la remobilisation ;
- Pour tous les acteurs : faciliter la mise en place d'essais encadrés en permettant plus de lisibilité sur les postes d'accueil proposés.

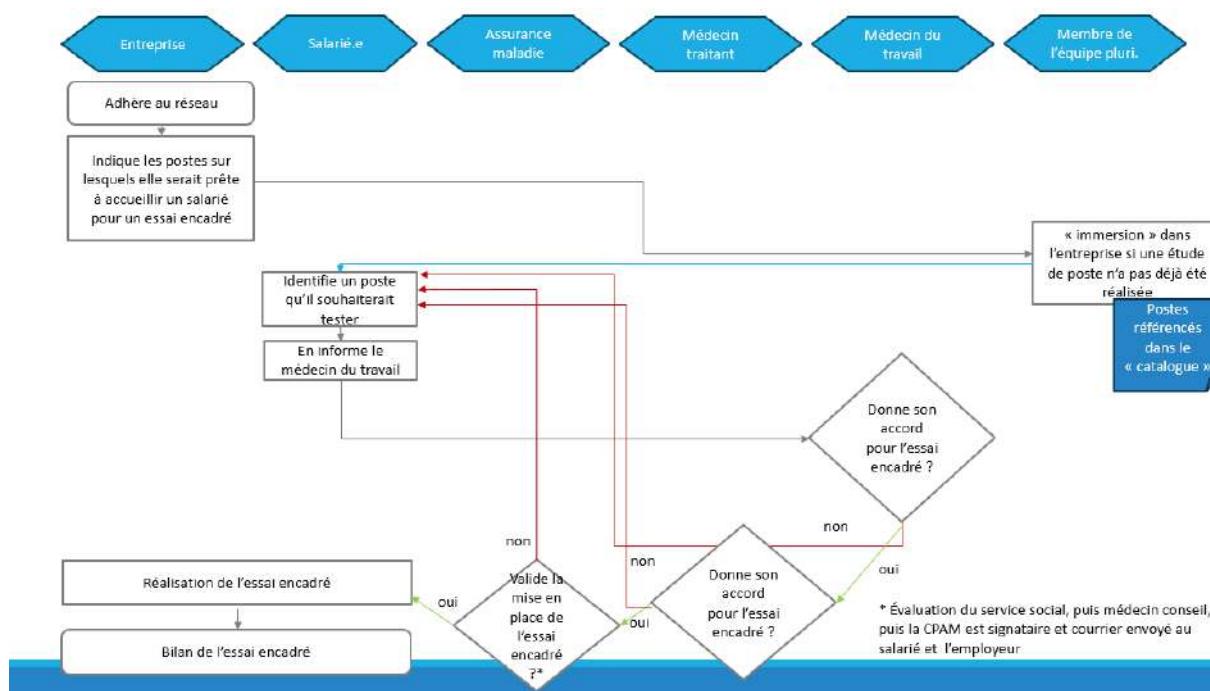
## Les enjeux

Ce dispositif tend à protéger la santé des salariés, à promouvoir la culture de la prévention et de l'insertion en garantissant un accompagnement personnalisé adapté, et à rendre les salariés et les entreprises pro-actifs dans les processus de prévention et de maintien en emploi.

## Le descriptif de l'action

Cette action vise à créer un réseau d'entreprises prêtes à accueillir un salarié pour un essai encadré et à référencer des postes « d'accueil ». Les contraintes associées aux postes seraient identifiées par ces structures puis comparées avec les contraintes identifiées par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de l'AMITR. L'idée serait ensuite d'établir un « catalogue » de ces postes référencés qui pourrait être proposé aux salariés dont les situations sont étudiées en cellule PDP. Le médecin du travail serait informé des contraintes du poste et pourrait ainsi donner son avis éclairé sur la mise en place de l'essai encadré.

Ce temps de travail autour des postes participerait à l'amélioration continue des axes de prévention primaire : l'idée est que ce travail avec l'entreprise permette aussi des temps d'échanges sur l'ergonomie des postes (et leur éventuelle pénibilité) pour proposer de potentiels axes d'amélioration.



## Les partenariats nécessaires et envisagés

L'Assurance Maladie, la Carsat, Cap emploi, la DREETS, Territoire d'Industries

## Les indicateurs de suivis

- Nombre d'entreprises s'engageant dans le réseau
- Nombre de postes proposés
- Nombre de postes cartographiés
- Nombre d'essais encadrés mis en place/nombre de postes cartographiés
- Nombre de maintiens en emploi réalisés avec un suivi à 6 mois et à 12 mois

### Action 2.2 : Travailler en santé – Quand le capital santé devient un enjeu professionnel

#### Le contexte

---

Le récent recul de l'âge de la retraite conduit les SPSTI à s'interroger davantage sur l'usure professionnelle et plus particulièrement sur la question du « bien vieillir » au travail qui représente un enjeu pour la prévention de la désinsertion professionnelle. Cette question est d'autant plus préoccupante pour notre service car la population active de notre territoire est vieillissante.

Notre volonté est donc de repérer précocement et d'identifier les situations à risques.

#### Les objectif(s)

---

L'objectif est de définir des actions de prévention à visée collective pour permettre aux salariés de « bien vieillir » tout en préservant leur capital santé au travail.

#### Les enjeux

---

Si la PDP se fait plutôt à titre individuel lors des visites médicales, il nous paraît incontournable de nous intéresser aux facteurs de risques professionnels – *facteurs organisationnels* – pour prévenir la désinsertion professionnelle à titre collectif.

#### Le descriptif de l'action

---

Afin de mener à bien cette action, l'idée serait de mettre à disposition de nos entreprises un outil d'aide au repérage et à l'évaluation des risques d'usure professionnelle potentiels rencontrés par leurs salariés et qui relèvent de facteurs organisationnels.

A partir de ce repérage, l'AMITR pourrait accompagner les entreprises pour élaborer leur plan d'action intégrant des préconisations du médecin du travail référent de leur structure. Autrement dit, agir sur les facteurs organisationnels pourrait donc être un levier pour prévenir la désinsertion professionnelle. *In fine*, le service serait amené à être force de propositions d'actions de prévention collective à visée primaire, les différents acteurs de l'entreprise seraient bien entendu partie prenante dans cette démarche de prévention du capital santé et plus globalement de la désinsertion professionnelle.

#### Le(s) partenariat(s) nécessaire(s) et envisagé(s)

---

Cap emploi

#### Les indicateurs de suivis

---

- Nombre d'entreprises ayant utilisé l'outil de repérage des risques d'usure professionnelle potentiels / Nombre d'entreprises ciblées
- Nombre d'actions primaires à visée collective engagées par l'entreprise/ Nombre d'actions primaires à visée collective préconisées par l'AMITR

## AXE 3 - Prévention des risques chimiques

### Action 3.1 : Renforcer nos ressources sur le risque chimique

#### Le contexte

L'AMITR a pu constater ces dernières années une augmentation des sollicitations concernant la prévention du risque chimique. Il apparaît aujourd'hui nécessaire pour l'AMITR de renforcer ses ressources sur le sujet afin d'accompagner au mieux les entreprises adhérentes.

#### Le(s) objectif(s)

L'objectif principal est d'augmenter nos moyens de sensibilisation et d'information auprès des employeurs et des salariés.

#### Les enjeux

Renforcer nos ressources permettra de répondre à plusieurs enjeux :

- Performance : Allouer des moyens plus importants aux équipes pluridisciplinaires pour répondre à la demande
- Réglementaire : Accompagner au mieux les entreprises sur leurs obligations en matière d'évaluation du risque chimique.
- D'accompagner au mieux les entreprises adhérentes.

#### Le descriptif de l'action

Nos besoins en ressources ont été identifiés comme suit au sein de l'AMITR :

- Ressources matérielles,
- Ressources humaines.

L'AMITR utilise aujourd'hui des outils numériques d'aide à l'analyse comme Seirich, les fiches toxicologiques, etc... Aucun moyen de mesure n'est actuellement proposé par l'AMITR aux adhérents. Acquérir du matériel d'analyse et de mesures des substances chimiques dans l'air et sur les surfaces, des appareils permettant d'analyser des flux d'air serait donc une évolution majeure au sein de l'AMITR pour accompagner au mieux les adhérents. Une étude des différents outils présents doit être réalisée afin d'analyser de quel type d'outils pourraient se doter les équipes pluridisciplinaires de l'AMITR, à défaut quelles pourraient être les entreprises spécialisées et/ou les partenaires extérieurs pouvant nous accompagner sur le sujet.

Afin de répondre au mieux aux demandes des entreprises, augmenter l'expertise des équipes pluridisciplinaires apparaît une action primordiale. L'AMITR envisage donc de se doter d'un préventeur supplémentaire au cours du projet de service 2025-2029 ayant une spécialité risque chimique. En parallèle, la formation des médecins du travail, des infirmières en santé au travail, de l'Assistante Technique Santé au Travail et de l'ergonome à la prévention du risque chimique permettrait de renforcer leur analyse déjà réalisée au travers de leurs différentes missions.

#### Le(s) partenariat(s) nécessaires et envisagé(s)

- CARSAT GRAND EST

#### Les indicateurs de suivis

- Nombre de matériels achetés
- Taux de collaborateurs formés sur le risque chimique

## AXE 3 - Prévention des risques chimiques

### Action 3.2 : Déployer notre Offre de services sur le risque chimique

#### Le contexte

Lors de la constitution des FE et des échanges avec les employeurs, nos préventeurs de l'AMITR constatent régulièrement que l'analyse du risque chimique n'est que très peu, voire jamais réalisée. Ce risque est souvent sous-estimé par les employeurs, bien que primordial pour assurer un suivi individuel de l'état de santé des travailleurs adapté, d'autant que les cancers professionnels apparaissent généralement très tardivement.

#### Le(s) objectif(s)

L'objectif principal pour l'AMITR est de renforcer son offre socle sur la prévention primaire du risque chimique. Il apparait aujourd'hui important de mieux structurer nos prestations auprès des adhérents pour répondre au mieux à leurs besoins et viser une diminution des expositions professionnelles aux agents chimiques dangereux.

#### Les enjeux

Les enjeux sont de plusieurs natures :

- Santé publique : préserver la santé des travailleurs en réduisant leur exposition. Améliorer le suivi individuel des salariés en permettant aux médecins du travail d'avoir un meilleur niveau de connaissance sur les produits présents en entreprise,
- Réglementaire : accompagner au mieux les adhérents sur leur obligations légales en matière de prévention et d'évaluation du risque chimique.

#### Le descriptif de l'action

L'AMITR doit développer son offre de services en deux étapes :

- Recenser ses outils à disposition, ses moyens de sensibilisation :
  - o Formaliser des supports de sensibilisation sur le risque chimique de premier niveau,
  - o Créer une boîte à outils à destination des employeurs.
- Déployer envers les adhérents un ensemble d'actions de prévention primaire sur le risque chimique :
  - o Animer des sessions collectives de sensibilisation sur le risque chimique,
  - o Diffuser les outils d'aide à l'évaluation du risque chimique.
- Renforcer notre partenariat avec la CARSAT Nord Est sur l'accompagnement de nos adhérents

#### Le(s) partenariat(s) nécessaire(s) et envisagé(s)

- CARSAT Nord Est

#### Les indicateurs de suivis

- Nombre de sensibilisations collectives effectuées
- Nombre d'adhérents ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé