



devient

**présanse**

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

## • DOSSIER DE PRESSE •

La **Santé au travail** :  
une **évolution** pour répondre aux  
**nouveaux enjeux sociétaux**

...

Quels **changements** pour les  
**entreprises** et les **salariés** ?

...

**Témoignages** des entreprises et des  
acteurs de la Santé au travail !

...



# sommaire

● De la Médecine du travail à la Santé au travail	2
● Une évolution clé : quatre missions clairement identifiées	4
● Qu'est-ce qui change pour l'entreprise ?	6
● Qu'est-ce qui change pour les salariés ?	8
● Questions / Réponses	10
● Témoignages d'entreprises	13
● Pour en savoir plus	19
● Présanse Auvergne-Rhône-Alpes, un réseau partenaire et acteur du changement	20



# De la Médecine du travail

Les obligations qui régissaient les activités des Services de Santé au Travail ne répondaient plus à l'évolution du monde du travail. **Leurs objectifs étaient ni réalistes, ni réalisables.**

● **NON RÉALISTES !** Parce que la visite d'embauche obligatoire réalisée par un Médecin du travail à chaque nouveau contrat, était auparavant impossible à satisfaire, du fait, notamment, d'un très fort développement des contrats courts.

Ainsi, en 2015, **22 millions d'embauches** ont été réalisées en France, dont 15 millions concernent des contrats de moins d'un mois, pour seulement **3 millions de salariés** (sources : Insee/ Acoss).

Cette obligation, pesant sur chaque nouveau contrat, avait dès lors pour effet de multiplier les visites dans l'année pour des salariés enchaînant plusieurs missions. Elle entraînait une suractivité pour les Services de Santé au Travail, indépendamment du critère de l'exposition aux risques, et le respect de l'obligation s'exerçait parfois au détriment d'un suivi de personnes plus exposées.

En 2015, au sens de la loi, les Services de Santé au Travail auraient dû réaliser 22 millions de visites d'embauches obligatoires. En ajoutant les visites périodiques réglementaires et celles réalisées

# à la Santé au travail

à la demande de salariés, ce sont donc **30 millions de visites médicales** prescrites par la loi qui auraient dû être assurées !

**La réglementation était ainsi devenue inapplicable !**

● **NON RÉALISABLES !** Parce que l'évolution de la démographie médicale ne permettait plus d'assurer une visite systématique, par le Médecin du travail, des salariés nouvellement embauchés.

Entre 2010 et 2017, le nombre de Médecins du travail a baissé de 5570 à 3650. En 2020, compte tenu du nombre de départs à la retraite et du manque de Médecins formés, ils ne devraient être plus que 2650 en France. La capacité de 8 millions de visites annuelles assurées par les Médecins du travail en 2010, se trouve donc réduite de moitié, à 4 millions par an, en 2020 !

**Il devenait urgent de redonner du sens à l'action générale des Services de Santé au Travail et de mieux utiliser le temps médical disponible !** C'est tout l'objet de la Loi Travail et du décret relatif à la modernisation de la Santé au travail, entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 !



# Une évolution clé : 4 missions clairement identifiées

La loi a souhaité :

- **Actualiser le cadre juridique de l'activité des Services de Santé au Travail au regard des nouvelles réalités de l'emploi**
- **Rééquilibrer l'action** des services en lien avec les sujets de société et les **nouveaux enjeux de prévention** auxquels sont confrontées les entreprises :

- vieillissement de la population active
- montée des addictions
- risque routier
- maladies chroniques
- cancers
- effets de la sédentarité
- maintien en emploi
- amélioration de la qualité de vie au travail
- ...

**4 missions clés se trouvent ainsi pleinement confortées et réaffirmées.**



## ● ACTIONS EN ENTREPRISE

Pour préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel, les Services de Santé au Travail sont appelés à réaliser :

- des diagnostics sur l'environnement de travail et des repérages des situations à risques,
- des actions de prévention et de sensibilisation collective aux risques professionnels.



### ● CONSEIL EN ENTREPRISE

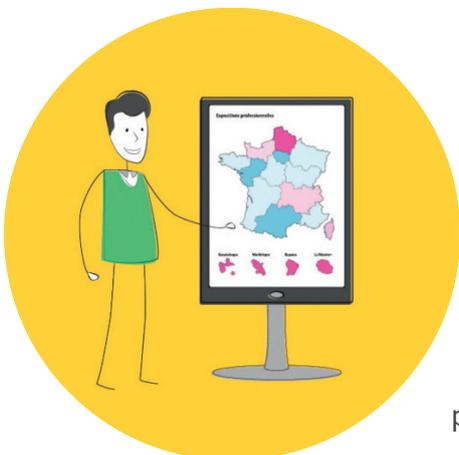
Les Services de Santé au Travail sont amenés à conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants, pour :

- accompagner la mise en place de mesures de prévention des risques professionnels,
- émettre des recommandations pour préserver la santé des salariés dans leur environnement de travail.

### ● SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

Les Services de Santé au Travail, au travers de leurs équipes pluridisciplinaires, assurent toujours :

- un suivi individuel adapté à chaque salarié, par le Médecin du travail ou l'infirmier en Santé au travail,
- l'évaluation des risques professionnels auxquels sont soumis les salariés afin de faire le lien avec leur état de santé.



### ● SUIVI SANITAIRE ET TRAÇABILITÉ

Les Services de Santé au Travail contribuent à la veille sanitaire et à la traçabilité des expositions professionnelles. Ils deviennent « experts » du risque professionnel et participent à l'ajustement des politiques de prévention en France.



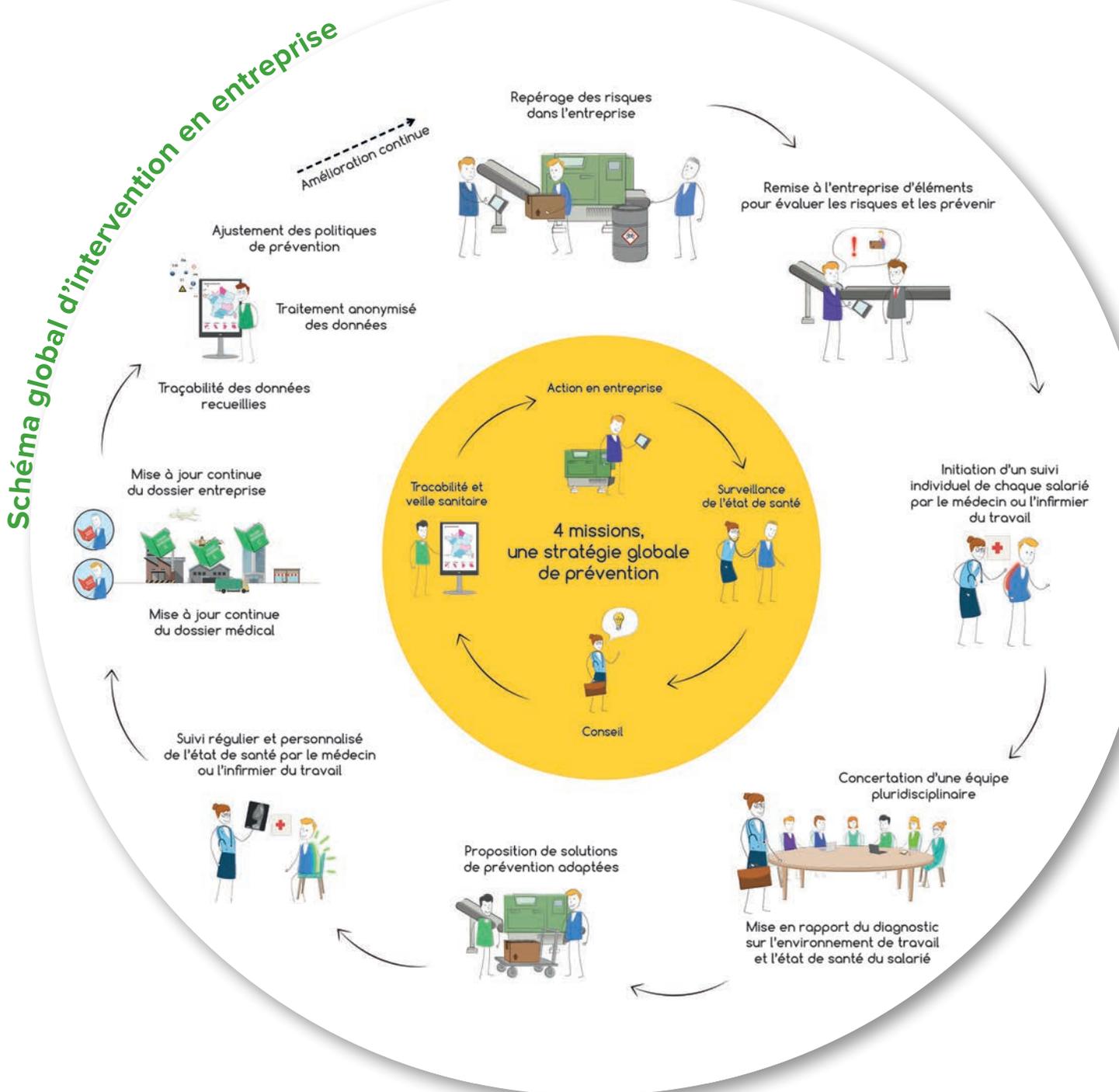
# Qu'est-ce qui change pour l'entreprise ?

- L'action se déploie désormais sous l'autorité médicale du Médecin du travail entouré d'une équipe pluridisciplinaire.

## Les SSTI : une équipe de professionnels à vos côtés



- Chaque salarié bénéficie d'un suivi individuel par un professionnel de santé et a toujours la possibilité de voir le Médecin à la demande de l'employeur ou de celle du salarié.
- Les Services de Santé au Travail consacrent plus de temps à aider l'entreprise pour l'évaluation des risques professionnels et la conseiller dans la mise en place de mesures de prévention.



**Le Service de Santé au Travail est un interlocuteur privilégié sur les questions de prévention.** L'action du Médecin du travail ne se limite pas aux visites, mais de plus en plus, intègre la prévention globale des risques professionnels, les initiatives préconisées pour les réduire, les conseils pour mieux adapter les postes de travail ou lancer des actions collectives de prévention, grâce aux compétences de l'équipe pluridisciplinaire : préventeurs, psychologues, ergonomes, toxicologues, ...

L'élargissement du champ d'actions des Services de Santé au Travail est illustré par des témoignages. Ils montrent comment les acteurs se sont déjà saisis, au cours de l'année 2017, des nouvelles opportunités offertes par la loi pour améliorer significativement leur démarche de santé et prévention au travail.



# Qu'est-ce qui change pour le salarié ?

● **Au lieu de la visite médicale à caractère obligatoire réalisée par le Médecin du travail, tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche :**

- **soit lors d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP)**, effectuée par un Médecin du travail, un Médecin collaborateur, un Interne ou un Infirmier en Santé au travail, avec délivrance d'une **Attestation de suivi**.
- **soit, s'il existe des risques particuliers, lors d'un Examen Médical d'Aptitude**, avec délivrance d'un **Avis d'aptitude**, assuré par un Médecin du travail.

● **Chaque salarié est suivi par un professionnel de santé selon une périodicité adaptée à sa situation.**

**Il ne pourra pas s'écouler :**

- **plus de 2 ans** entre deux rendez-vous avec un professionnel de santé au travail si des risques particuliers sont identifiés,
- **plus de 5 ans** dans les autres cas.

**La périodicité est adaptée par le Médecin du travail** en fonction de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail et des risques professionnels auxquels le salarié est exposé. Elle est donc exactement définie en fonction des besoins.

● En conséquence, et c'est un point très important de la Loi Travail, **le suivi de l'état de santé des salariés est adapté, quelque soit le nombre de contrats.**

- Pour les salariés qui enchaînent des contrats courts, **chaque nouveau contrat de travail n'impose plus une visite médicale.**
- La **fréquence** des visites individuelles est **comparable à celle des salariés en CDI.**

● **Une procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement des salariés modifiée.**

Pour déclarer un salarié inapte, le Médecin du travail doit avoir échangé avec le salarié et l'employeur afin d'épuiser toutes les solutions de **maintien au poste de travail.**





# Questions Réponses

*Quelle est, dorénavant, la périodicité des visites ? Il est indiqué que la visite est prévue tous les 5 ans au lieu de tous les 2 ans pour tout un chacun, et tous les 4 ans pour les salariés affectés aux postes à risque ?*

ATTENTION, ces chiffres sont des « plafonds » définis dans le texte de loi. Ce ne sont pas des périodicités obligatoires. De plus, il n'existe pas de norme fixe. Ce sont nos Médecins du travail qui détermineront le suivi adapté à chacun en respectant les plafonds prévus par le texte. Ils préconiseront des visites individuelles, mais aussi des actions de prévention sur le milieu de travail, là où se traitent concrètement les expositions professionnelles. Le suivi sera donc le plus efficient possible.

*Les salariés seront-ils moins protégés du fait, pour certains, d'un espacement des visites ?*

On ne peut corréler l'efficacité de la prévention à la seule périodicité des visites ! Ce qui protège les salariés, c'est la diminution des situations de travail les exposant à des risques professionnels et la prise en charge la plus rapide des personnes en difficulté. Le systématisme des visites non ciblées ne suffit pas à protéger les salariés. Le texte fixe un temps maximal entre deux rencontres avec un professionnel de santé au travail. La périodicité n'est pas fixe, elle est plafonnée. En réalité, nos professionnels se concertent pour définir les modalités les plus adaptées pour suivre l'état de santé des personnes qui leur sont adressées. Dans le respect des impératifs posés par le décret, nos Médecins du travail sont libres de programmer le rythme des visites en fonction des besoins réels des salariés.

**La réglementation précédente établissait peu de distinction entre les différentes situations. Le temps médical est précieux. Il doit être dédié à ceux qui en ont le plus besoin.** Et une visite médicale du salarié peut être demandée à tout moment par lui-même, son employeur ou le Médecin du travail en cas de nécessité. En outre, nos Infirmiers en Santé au travail

renforcent la prise en charge lors de la Visite d'Information et de Prévention en l'absence de risques particuliers identifiés ou entre deux examens médicaux. Ils participent également activement au développement de la culture de prévention dans l'entreprise et contribuent à la connaissance des expositions aux postes de travail. Il est important d'avoir conscience que la protection des salariés au travail ne se résume pas à la visite médicale. La réforme confie en effet aux Services de Santé au Travail d'autres missions légales : l'aide à l'évaluation des risques professionnels, le conseil de mesures de prévention adaptées, le repérage et la traçabilité des expositions professionnelles et la veille sanitaire. Le tout est assuré par une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels de santé mais aussi de préventeurs, ergonomes, toxicologues, psychologues du travail, ..., avec l'appui d'assistantes médicales.



### ***Pourquoi avoir substitué la Visite d'Information et de Prévention à la visite médicale d'embauche ?***

La visite médicale d'embauche ne disparaît pas. Un premier rendez-vous aura lieu systématiquement. Il revêtira deux formes différentes selon que le salarié soit ou non exposé à des risques particuliers :

- une Visite d'Information et de Prévention pour les salariés les moins exposés
- ou un Examen Médical d'Aptitude avec le Médecin du travail pour les situations à risques particuliers.

En France, avec 22 millions de déclarations uniques d'embauches par an, dont 15 millions de contrats de moins d'un mois, il était indispensable d'adapter la prise en charge à l'embauche pour répondre aux besoins de tous. Le renfort des Infirmiers en Santé au travail est indispensable pour notamment délivrer des messages de prévention. L'infirmier travaille sous l'autorité médicale du Médecin du travail et en coopération avec lui. Son exercice, guidé en partie par des protocoles médicaux, lui impose de réorienter les personnes qui le nécessitent vers le Médecin du travail.

La médecine du travail est avant tout une médecine préventive. Son action ne se résume pas aux visites médicales. L'aide à l'évaluation des risques professionnels, les conseils pour adapter les postes de travail, le développement d'une culture de prévention, ... sont des leviers tout aussi importants pour préserver la santé des salariés.



## *Quels sont les critères pour évaluer les risques particuliers et les identifier ?*

La liste des risques particuliers est le fruit d'une large concertation avec les professionnels de santé et les partenaires sociaux. Elle vise les situations qui, a priori, pourraient présenter un danger grave dès les premiers jours de travail si une incompatibilité du poste et de l'état de santé du salarié existait. Comme toutes ces situations ne peuvent être envisagées par un texte, l'employeur pourra en déclarer certaines qui ne sont pas prévues dans la réglementation après avoir pris l'avis du Médecin du travail. La liste du Code du travail sera périodiquement révisée en fonction de l'évolution des connaissances.

## *Mais concrètement, qu'est-ce qui va changer ?*

D'une manière générale, en tant qu'employeur, vous devriez enfin retrouver une sécurité juridique eu égard à vos obligations relatives au suivi individuel de l'état de santé de vos salariés. Vos salariés bénéficieront d'un suivi, non plus systématique, mais adapté à leur âge, à leur état de santé, à leurs conditions de travail et aux risques professionnels de leur poste. Des Infirmiers en Santé au travail interviendront de manière plus importante dans ce suivi individuel santé travail, et prodigueront des conseils de prévention. Les Médecins du travail rencontreront les salariés qui en ont le plus besoin, avec la possibilité maintenue pour chacun d'entre eux de voir son Médecin du travail, à leur demande ou à celle de l'employeur. Les obligations de visites à l'embauche seront mieux respectées, pour peu qu'elles soient demandées avec un délai suffisant permettant de programmer le rendez-vous.

Pour les salariés qui enchaînent des contrats courts, chaque nouveau contrat de travail n'imposera pas une visite médicale. La fréquence des visites sera comparable à celle des salariés en CDI.

Enfin, plus de temps sera disponible pour les Services de Santé au Travail qui aident l'entreprise à l'évaluation des risques professionnels et la conseille dans la mise en place de mesures de prévention. Ceci contribuera au développement de la culture de prévention, afin d'agir le plus en amont possible des éventuels problèmes de santé.



# Témoignages d'entreprises

- AUTOGRILL – 69
- TECHMETA – 74
- LA RENOUÉE – 43
- CHIMICOLOR – 01
- CARROSSERIE CHARIGNON – 26

## Une démarche de prévention réussie pour les saisonniers en restauration !

### Activité

Restauration et services dédiés aux voyageurs

### Site

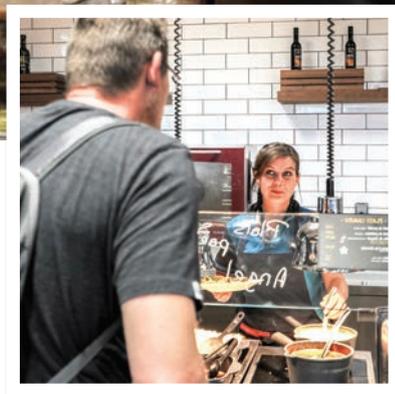
Autoroute A6, à Taponas (Rhône)  
L'établissement de Villefranche fait partie des 4000 points de vente du groupe Autogrill dans le monde

### Effectif

100 sur l'année, 220 en saison (juillet et août)

### Service impliqué

Service de Santé au Travail Villefranche et Beaujolais (STVB) 69



Chaque année, Jean Lantéri, directeur du site Autogrill situé à Taponas, est confronté à la même difficulté : organiser 100 à 120 visites d'embauches, en un délai record, pour les salariés saisonniers opérant pendant l'été sur l'aire de service. « *Nous pouvons recevoir jusqu'à 26 000 automobilistes et touristes par jour au plus fort de la saison. Pour accueillir les voyageurs dans les meilleures conditions, l'effectif, qui se compose habituellement de 100 personnes environ, est doublé et peut atteindre jusqu'à 220 salariés* », explique le directeur. Une situation qui attire particulièrement les candidatures d'étudiants, intéressés par un job d'été et un contrat courant en général sur 40 jours. « *Avant le changement de législation, organiser 100 à 120 visites médicales d'embauche au démarrage des contrats, sur 2 à 3 semaines, représentait un véritable challenge, tant en termes de planning et d'organisation du travail pour nous, que pour le STVB de Villefranche-sur-Saône, confronté à un pic d'activité de notre fait* », explique le directeur.

### Une action ciblée sur les risques du quotidien

Tirant parti de la réforme applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le STVB a proposé cette année une démarche test de prévention et santé au travail à Autogrill. Elle a pris la forme de sessions collectives thématiques, d'une durée de

2h, proposées sur le lieu de travail, associant à chaque fois 12 à 15 jeunes. Ces séquences ont été adaptées aux risques professionnels auxquels sont confrontés les salariés au quotidien – risques de brûlures, de coupures, du fait de la manipulation d'objets tranchants ou de la cuisson des aliments – tout en abordant des thèmes de prévention plus généraux : adopter les bons gestes et postures pour la manutention de colis de livraison, optimiser la gestion du rythme biologique pour les horaires décalés, savoir gérer le stress lié à l'impatience ou la fatigue des conducteurs pris dans les embouteillages. « *L'étendue des sujets traités était bien plus vaste, et en même temps ciblée sur la réalité de nos métiers. L'information délivrée était donc bien plus efficace que lors d'une visite médicale d'embauche. Les réunions ont aussi pu aborder des sujets de société qui intéressent les jeunes, qui ont un vrai impact sur la santé et la sécurité au travail* », ajoute Jean Lantéri. Résultats ? Grâce à cette action conduite en partenariat avec le STVB, le directeur a pu constater cette année une bien meilleure attention aux consignes de sécurité, ou aux précautions délivrées en interne (sur l'utilisation de produits nettoyants par exemple). « *Mieux, les jeunes se faisaient mutuellement des remarques entre eux lorsqu'ils voyaient que certains pouvaient se mettre en danger. Pour moi, ces sessions sont devenues incontournables !* ».

### Activité

Soudage par faisceau d'électrons

### Site

Metz-Tessy (Haute-Savoie)

### Effectif

94 salariés

### Certifications

ISO 9001 et EN 9100

### Service impliqué

AST 74 Santé au travail Interprofessionnel et BTP



Comment démultiplier l'efficacité de la formation obligatoire à la sécurité et à l'environnement pour les salariés ? Depuis quelques années, la société Techmeta était confrontée à cette problématique, sans arriver à des résultats totalement probants. L'entreprise opère dans les technologies de pointe : le soudage par faisceau d'électron. Ce procédé permet de réaliser sous vide une soudure profonde par fusion en limitant les déformations et l'oxydation du métal. « Depuis 3 à 4 ans, nous avons fait évoluer notre plan de formation pour intégrer la prévention du risque bruit, les gestes et postures, ainsi que la prévention des risques chimiques et électriques. Nous travaillions au démarrage avec un organisme de formation spécialisé, avec un support en e-learning, mais celui-ci a été abandonné », explique Claude Pinget, responsable Hygiène, Santé, Environnement de l'entreprise. Depuis mars 2016, Techmeta a donc adopté les modules de e-learning proposés par l'AFOMETRA, déclinés au niveau local par l'AST 74. « C'est très impactant pour les salariés. Le planning de formation est géré par les Ressources Humaines en fonction des plannings de production. Une fois la formation suivie, les opérateurs remplissent un questionnaire à choix multiple, et s'ils le renseignent correctement, le module est validé par une attestation, qui garantit à son tour les compétences acquises

vis-à-vis de l'employeur », décrit Claude Pinget. Désormais, pour les CDD ou intérimaires, le parcours d'intégration prévoit d'emblée un suivi des modules obligatoires. Une politique entièrement soutenue par le groupe Bodycote, qui dispose d'un Intranet centré sur la sécurité et l'environnement, conformément à ses certifications OHSAS 18001 et ISO 14001. « La culture de prévention est forte chez nous, et ces actions concourent directement à la renforcer », estime le responsable HSE.

### Une action avec des résultats tangibles à la clé

L'indicateur d'avancement montre déjà que 40% des salariés ont satisfait aux obligations de formation, et l'entreprise vise 80% d'ici quelques mois. « L'impact est immédiat. En octobre 2017, nous avons un Taux de Fréquence (TF) de 5,87, pour un Taux de Gravité (TG) de 0,123, alors qu'en 2016, nous connaissions un TF de 15 pour un TG de 0,3, et en 2015, un TF de 15,5 pour un TG de 5,6. La formation et les habilitations poussent indubitablement les salariés à la réflexion ». Et pour faire le tour de la question, Techmeta a, de plus, initié une action de prévention aux risques chimiques avec un toxicologue de l'AST 74, et sollicité un module de formation en e-learning sur le risque électrique.

# LA RENOUÉE

## Travailler l'acoustique pour générer confort de travail et apaiser les relations

### Activité

Hébergement social pour enfants, adolescents et familles en difficulté

### Site

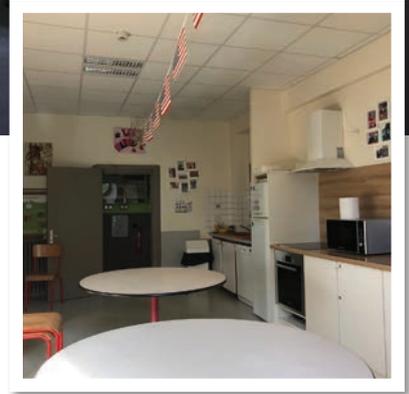
Pradelles (Haute-Loire)

### Effectif

71 salariés

### Service impliqué

Service de Santé au Travail de la Haute-Loire (AIST 43)



À Pradelles, en Haute-Loire, la Maison d'Enfants à Caractère Social de l'association La Renouée est spécialisée dans l'accueil temporaire d'enfants mineurs en difficulté. Le bâtiment, ancien, dispose d'une vaste salle, servant à la fois de réfectoire et de pièce de vie pour les enfants. Elle est aussi un lieu de passage pour le personnel dont les bureaux sont contigus. Tout a démarré par un déjeuner partagé avec les enfants et les éducateurs, au cours duquel le directeur, François Védrine, a ressenti une gêne évidente : « Le bruit était devenu pour moi insupportable. Mes collègues, accoutumés à cette situation, faisaient manifestement face, mais dans un brouhaha général, la voix des enfants montait crescendo, et celle des adultes aussi pour se faire entendre. Il en résultait une nuisance que plus personne ne captait vraiment, mais qui me semblait bien réelle, avec d'une part un manque d'insonorisation, et d'autre part une résonance du son désagréable à l'oreille ».

### Mesurer, pour améliorer une situation de façon objective

Afin de donner une réalité tangible au problème, le directeur a décidé de faire appel au Service de Santé au Travail AIST 43. « Nous avons eu l'occasion de nouer des relations auparavant et d'échanger sur leurs services de prévention ». Un ingénieur acousticien du réseau de santé au travail s'est ainsi déplacé pour installer des capteurs sonores fixes dans la pièce concernée, et des capteurs mobiles sur les personnels. Bilan : si les niveaux sonores mesurés au moment des repas ne dépassaient pas un seuil de pénibilité inacceptable, ils n'en étaient pas moins très élevés, générant de fait des nuisances personnelles tant

pour les enfants que pour les adultes encadrants. Le rapport contenant les dosimétries et sonométries proposait également des préconisations d'aménagements pour améliorer cette situation. « Certaines n'étaient pas faciles à réaliser, car elles prévoyaient l'achat de meubles, d'éléments de décor en tissu pour absorber le son, ce qui n'était pas toujours compatible avec nos normes anti-incendies. En revanche, la principale d'entre elles consistait à abaisser le plafond et à équiper de matériaux absorbants, conformes à la réglementation ». Cette étude complète a permis de fournir une demande circonstanciée aux financeurs, puis de préparer un dossier d'instruction, en tant qu'Établissement Receiving du Public (ERP), pour le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS). « Il a fallu attendre plusieurs mois pour l'autorisation des travaux. Mais enfin, ceux-ci ont pu être engagés et finalisés en avril 2017 ». Le résultat a été immédiat. « Pendant plus d'une semaine, à chaque fois que nous rentrions dans la pièce, enfants comme adultes, nous ne pouvions nous empêcher d'avoir cette réaction : ah oui, quand même ! » témoignent un éducateur et la maîtresse de maison. Les temps de repas se sont apaisés, l'effet de résonance qui amplifiait lui-même le niveau sonore, contraignant à élever la voix, a totalement disparu. « Il y a vraiment eu un avant et un après, et une prise de conscience que des conditions de travail peuvent créer des situations de gêne, perturbantes pour tout le monde. Il était plus important de s'intéresser à ces conditions objectives, plutôt que d'identifier des responsables du bruit ou d'éventuels fauteurs de troubles. Les travaux ont de fait résolu une grande partie du problème rencontré ! », conclut le directeur.

Témoignage



# CHIMICOLOR

## Évaluer les risques au poste de travail

### Activité

Marquage industriel et publicitaire

### Site

Dagneux (Ain)

### Effectif

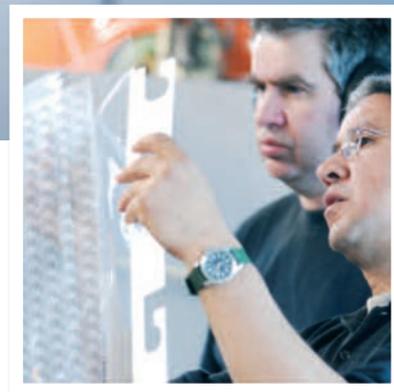
44 salariés

### Certifications

ISO 9001 et EN 9100

### Service impliqué

Service de Santé au Travail de l'Ain (SST01)



© Chimicolor

Témoignage

Plaques signalétiques, autocollantes, gravées, personnalisées... En tant que société spécialisée dans la signalétique et le marquage industriel, Chimicolor a recours à de multiples procédés : dépôt de vernis, impression numérique ou sérigraphique, gravure chimique ou mécanique, anodisation... Elle produit à l'unité, sur mesure, pour les secteurs du luxe ou une création sur commande, jusqu'aux grandes séries d'étiquettes ou de plaques d'inscriptions pour le compte de grands industriels régionaux. Elle intervient également sur le marquage de pièces destinées au secteur aéronautique. Le site, en tant qu'ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement), est soumis à de nombreuses réglementations en raison des produits qu'elle utilise (encres, solvants, peintures, vernis, colles...). En 2016, la société a été sollicitée par l'inspection du travail pour une étude sur l'exposition aux risques chimiques et à la pénibilité des salariés. « Nous sommes amenés à manipuler environ 150 produits, plus ou moins nocifs pour la santé. Il était essentiel de procéder à une mise à jour des Fiches de Données de Sécurité et des consignes d'utilisation, afin de diffuser la bonne information au poste de travail », souligne Hervé Botteron, responsable maintenance et sécurité.

### Un fichier à jour des principaux risques

Face à l'ampleur de la tâche, Hervé Botteron s'est d'abord adressé à sa fédération professionnelle dans le but de récupérer un logiciel adapté. Celui-ci s'est avéré toutefois astreignant, du fait d'un temps de saisie important et

d'une absence d'informations directement exploitables. C'est auprès du Service de Santé au Travail de l'Ain que l'entreprise a trouvé une solution. « Le SST01 disposait d'un logiciel beaucoup plus opérationnel, qui a été mis à notre disposition. À chaque produit correspondaient les Fiches de Données de Sécurité associées, les risques liés à l'exposition, ce qui permettait de tirer des conclusions directes en termes de pénibilité et de prévention, comme le port d'EPI ou la diffusion de consignes strictes d'utilisation par exemple. En plus du logiciel, un diagnostic terrain des consultants du SST01 a permis de sortir de la pénibilité des produits pourtant reconnus dangereux, du fait de leur très rare utilisation. D'autres au contraire, moins nocifs, ont pourtant fait l'objet de protections et de consignes renforcées ». L'entreprise dispose désormais d'une "bible" de référence, tant en interne que vis-à-vis des acteurs externes (inspecteurs du travail, médecins...). Elle est régulièrement mise à jour en fonction des nouveaux produits référencés. Et désormais, une information adaptée a été mise en place dans chaque atelier. Les clients visitant l'entreprise sont invités à respecter les consignes (port de chaussures réglementaires, lunettes de protection...). « Certaines Fiches de Données de Sécurité liées à l'utilisation des produits remontaient pour certaines au début des années 2000. Nous avons systématiquement réclamé les mises à jour aux fournisseurs, en posant beaucoup de questions complémentaires. Elles arrivent maintenant d'office, sans que nous ayons besoin de les réclamer ! », sourit Hervé Botteron.

# CARROSSERIE CHARIGNON

## Structure sa démarche de prévention et santé au travail

### Activité

Carrosserie industrielle

### Site

Mours-Saint-Eusèbe (Drôme)

### Effectif

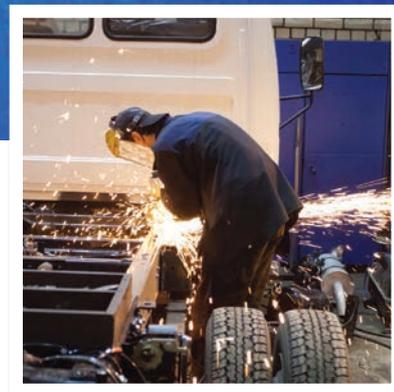
17 salariés

### Effectif du groupe Echinard et Faure

530 salariés

### Service impliqué

Service de Santé au Travail Drôme Vercors  
(STDV) 26



© Fobilia.com

Témoignage

La carrosserie Charignon est un atelier du groupe familial ALPENA, distributeur et réparateur agréé Renault Trucks et Thermoking. Son activité porte sur l'adaptation de véhicules poids lourds, pour fournir des agencements sur-mesure aux clients. L'intervention comprend principalement la mise en forme de tôles, le soudage, les connexions, mais aussi la peinture des véhicules. Le site est ainsi équipé de deux cabines de peinture. Pour les actions de santé au travail, la carrosserie peut compter sur les compétences et ressources du groupe. Mais sous l'impulsion d'une politique active de prévention des risques, le site a pu initier une démarche volontaire, très avancée pour son domaine d'activité. « *J'ai d'abord commencé à solliciter le STDV sur une action d'aménagement de poste pour une jeune salariée qui avait des problèmes de dos, et qui ne pouvait plus porter la moindre charge, alors que sa fonction était affectée à 30% au magasinage. Elle travaille désormais à 100% sur un poste administratif. Les aménagements ergonomiques réalisés au niveau du siège et du bureau lui ont permis de conserver toute sa place au sein de l'entreprise, ce qui n'apparaissait pas forcément gagné au départ* », retrace Samuel Cesar, DRH du groupe. Puis la société a engagé un important travail d'évaluation et de réduction du risque chimique. « *Ce chantier a fait intervenir deux préventeurs issus du STDV. Le rapport d'audit a identifié des priorités et*

*nous aide notamment dans le choix des EPI (gants, masques, combinaisons...)* ».

### Une amélioration continue en prévention et santé au travail

Depuis, l'entreprise a fait évoluer ses pratiques d'achats. Aux masques classiques, d'un coût de 40 euros environ, elle a substitué pour partie des masques à pression positive, entièrement étanches, dont le coût est très supérieur. Des recherches de produits ont également été diligentées pour remplacer des substances identifiées comme nocives ou dangereuses. Deux produits de substitution sont ainsi en cours de tests, et un troisième pourrait être définitivement supprimé grâce au recours à un nouveau procédé de soudage, préconisé par le STDV. Un savon sans allergène est désormais systématiquement utilisé en interne. Enfin, lors d'un investissement récent dans une nouvelle cabine de peinture, tous les aménagements prévus pour améliorer l'ergonomie et la sécurité de l'espace (bacs de rétention, ventilation...) ont été pensés en amont avec le Service de Santé au Travail, pour, comme l'atteste le DRH, « *faire bien du premier coup !* ». « *Cette collaboration avec le STDV a démontré toute sa pertinence. Une entreprise peut avoir accès à des prestations de très haut niveau, dans de multiples domaines, et qu'elle ne pourrait obtenir par elle-même. Nous profitons d'un vaste retour d'expériences et d'une capitalisation de savoir-faire acquis par ces experts* ».



# Pour en savoir plus...

## → Deux sites internet

<http://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org>

<http://www.modernisationsanteautravail.fr/>

## → Deux vidéos

« SSTI : quelles missions ? »

<https://vimeo.com/195437007>

« Cotisation et gouvernance »

<https://vimeo.com/238922243>

## → Extrait de l'article R 4624-23 du Code du travail :

I. – Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs : « 1° A l'amiante ; « 2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ; « 3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, mentionnés à l'article R. 4412-60 ; « 4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ; « 5° Aux rayonnements ionisants ; « 6° Au risque hyperbare ; « 7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II. – Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code (CACES, travaux sous tension avec habilitations électriques)

III. – S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

IV. – Le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de la liste mentionnée au I du présent article.



# Présanse Auvergne-Rhône-Alpes, un réseau partenaire et acteur du changement

L'association Présanse Auvergne-Rhône-Alpes est née le 5 décembre 2007 de la volonté des Services de Santé au Travail Interentreprises Rhône-Alpes de créer un **lieu d'échange, de réflexion, de concertation et de coordination de leurs actions.**

L'évolution de la réglementation relative à l'organisation et au fonctionnement des Services de Santé au Travail, la diminution constante de la démographie médicale, le développement de la pluridisciplinarité ont amené les Services d'Auvergne et Rhône-Alpes à se rapprocher pour **mieux s'organiser, mutualiser, communiquer et partager leurs expériences.**

Présanse Auvergne-Rhône-Alpes est aujourd'hui chargée de **représenter ses adhérents auprès des tutelles**, des pouvoirs publics régionaux, des préventeurs institutionnels, de l'Agence Régionale de Santé et des organismes professionnels patronaux et des organisations syndicales de salariés.

## ACTIONS ENGAGÉES

- Le bureau et le Conseil d'Administration de Présanse Auvergne-Rhône-Alpes portent la volonté de regrouper les moyens au niveau régional pour mieux communiquer et mettre en commun leurs expériences, leurs études et formations.
- L'instance métier de Présanse – le Comité Multidisciplinaire de Coordination (CMC) – composée de Médecins du travail, Infirmiers en Santé au travail, Intervenants en Prévention des Risques Professionnels et directeurs, assure la transversalité entre les équipes de professionnels des différents Services de Santé au Travail d'Auvergne-Rhône-Alpes.
- D'autres commissions existent au sein de Présanse, telle la Commission Diagnostic Territorial visant à dresser un panorama de la Santé au travail en Auvergne-Rhône-Alpes.

**Conscient des changements fondamentaux générés par la Loi Travail du 8 août 2016, le réseau a souhaité, en novembre 2017, initier une vaste action de sensibilisation et diffusion d'informations, afin de relayer auprès des entreprises et des salariés les grands axes de la loi.**

# CHIFFRES CLÉS

Présanse fédère 35 Services de Santé au Travail Interentreprises en Région Auvergne-Rhône-Alpes. L'association représente :

- **200 000 Entreprises adhérentes**  
du secteur privé, y compris BTP et nucléaire
- **2 millions de Salariés**  
suivis et pris en charge
- **500 Médecins**  
spécialistes en Santé au travail
- **150 Infirmiers**  
en Santé au travail
- **150 Intervenants spécialisés**  
en Prévention des Risques Professionnels  
et assistants techniques en Santé au travail  
(ergonomes, psychologues, préventeurs...)

## COMPOSITION DU BUREAU

Élu par le Conseil d'Administration, le Bureau de Présanse Auvergne-Rhône-Alpes est composé de :

- **Bernard CROUZET**, *Président* - Agemetra - Oullins 69
- **Gabrielle MOTTE**, *Vice-Présidente* - STVB - Villefranche 69
- **Myriam MICHEL**, *Secrétaire* - AIST 43 - Le Puy en Velay 43
- **Françoise GRANGER**, *Trésorière et Animatrice de la Commission Formation* - Agemetra - Oullins 69
- **Roland DOREE**, *Membre* - APIST - Tournon 07
- **Serge LESIMPLE**, *Membre* - AST 74 Santé au Travail Interprofessionnel & BTP - Annecy 74
- **André COUYRAS**, *Animateur de la Commission Relation Tutelle* - AIST La Prévention Active - Clermont Ferrand 63
- **Benoît DEKERLE**, *Animateur du Comité Multidisciplinaire de Coordination* - AST 74 Santé au Travail Interprofessionnel & BTP - Annecy 74
- **Patricia PAU**, *Animatrice de la Commission Communication* - Service de Santé au Travail de l'Ain - Bourg-en-Bresse 01
- **Jean-Robert STEINMANN**, *Animateur de la Commission Diagnostic Territorial* - AST Grand Lyon - Villeurbanne 69

## 35 Services de Santé au Travail acteurs sur votre territoire

### Contact presse :

Annick Baldi  
a.baldi@presanse-ara.fr  
Tél. : 04 72 76 55 91  
Port. : 06 67 76 34 04

Pour obtenir les coordonnées complètes de ces 35 Services, consulter le site :

[www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org](http://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org)





## RÉSEAU AUVERGNE-RHÔNE-ALPES des Services de Santé au Travail Interentreprises

### 01 - Ain

AST BTP DE LAIN  
CST OYONNAX  
SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL DE LAIN

### 03 - Allier

SSTI 03

### 07 - Ardèche

APIAR AUBENAS  
APIST TAIN TOURNON ET RÉGION  
AST PRIVAS  
SANTÉ AU TRAVAIL DU HAUT VIVARAIS

### 15 - Cantal

ACISMT15

### 26 - Drôme

AIPVR VALENCE ET RÉGION  
CISTT (CENTRE INTERENTREPRISES DE SANTÉ  
AU TRAVAIL DU TRICASTIN)  
SANTÉ TRAVAIL DRÔME VERCORS  
SIST DRÔME PROVENÇALE

### 38 - Isère

ALPES SANTÉ TRAVAIL  
APMPP  
MÉTRAZIF  
MT2I GRENOBLE  
SIST BTP ISÈRE  
SISTNI BOURGOIN  
SMI MOIRANS  
SMIEVE VIENNE

### 42 - Loire

SLST SAINT-ÉTIENNE  
SIST BTP LOIRE  
STLN ROANNE

### 43 - Haute-Loire

AIST 43

### 63 - Puy-de-Dôme

AIST LA PRÉVENTION ACTIVE

### 69 - Rhône

AGEMETRA  
AST GRAND LYON  
BTP SANTÉ AU TRAVAIL  
STVB VILLEFRANCHE

### 73 - Savoie

SERVICE SANTÉ AU TRAVAIL EN SAVOIE  
SIST BTP SAVOIE

### 74 - Haute-Savoie

ARVE MONT-BLANC  
AST74 - SANTÉ AU TRAVAIL  
INTERPROFESSIONNEL ET BTP  
SANTÉ AU TRAVAIL DU GENEVOIS