

SIST BTP SEINE ET MARNE

# PROJET DE SERVICE 2024



S&STBTP  
Seine & Marne

# Sommaire

## CHAPITRE 1

### LE DIAGNOSTIC

4

- 1. Principes et modalités du projet de service du SIST BTP Seine et Marne** **5**
- 1.1 Le sens et la logique du projet de service 5
- 2. Organisation et gouvernance du SIST BTP Seine et Marne** **10**
- 2.1 La gouvernance au sein du SIST BTP Seine et Marne 10
- 2.2 Organisation et fonctionnement 13
- 2.3 Les moyens du SIST BTP Seine et Marne 15
- 2.4 L'activité au sein du SIST BTP Seine et Marne 18
- 2.5 L'offre de service 24
- 2.6 L'amélioration continue : la certification 25
- 3. Bâtiment et Territoire : la situation du SIST BTP Seine et Marne** **27**
- 3.1 Cartographie territoriale 27
- 3.2 Les chiffres du SIST BTP Seine et Marne 28
- 3.3 Les données en Santé au travail 29
- 4. Bilan du SIST BTP Seine et Marne** **34**
- 4.1 Méthodes de choix des axes prioritaires 34
- 4.2 Les besoins prioritaires 36
- 4.3 Les axes directeurs du projet de service 38

## CHAPITRE 2

### LES AXES D'INTERVENTION

39

- 1. Projet d'actions en santé au travail dans les entreprises du BTP de Seine et Marne** **41**
- 1.1 Les orientations prioritaires 41
- 2. Axes thématiques d'actions retenues** **43**
- 2.1 Faciliter la détection précoce des risques pour lutter contre la désinsertion professionnelle 43
- 2.2 Faire évoluer le repérage et la prévention des TMS 47
- 2.3 Le bien-être au travail : limiter les RPS 54
- 2.4 Améliorer l'information et la prise en charge des risques et des pathologies liés aux résines, poussières de silice, de bois et aux fumées de soudage 60

# Construire ensemble l'avenir de la Santé au Travail

Les enjeux de ce projet de service sont multiples : pour les salariés du BTP en Seine et Marne, pour les entreprises qui nous font confiance, pour tous nos partenaires avec qui nous conduisons la mission d'améliorer la Santé au Travail dans notre département, pour les collaborateurs du SIST BTP Seine et Marne engagés dans cette action, tous veulent construire ensemble l'avenir de la Santé au Travail dans le secteur du bâtiment et travaux publics de Seine et Marne.

Ce projet constitue un vrai investissement pour tous afin de déterminer les objectifs, les actions et les moyens de conduire la mission du SIST BTP Seine et Marne de manière pluridisciplinaire et collective. Ce projet s'inscrit au fil des évolutions actuelles du secteur du BTP et des évolutions réglementaires en matière de santé au travail. Il se concentre sur l'identification des

besoins des salariés et des entreprises adhérentes, qui est analysée de manière pluridisciplinaire par le SIST BTP Seine et Marne.

Le projet de Service est donc une pierre importante à la construction de l'identité, de l'action et des ambitions de toute une organisation. Elle n'est pas une fin en soi. Elle dessine une feuille de route, un projet collectif partagé au service d'un même objectif : accompagner les salariés et les entreprises pour trouver des solutions qui préservent la santé et le bien-être au travail.



## **LE DIAGNOSTIC**

# 1. Principes et modalités du projet de service du SIST BTP Seine et Marne

## 1.1. Le sens et la logique du projet de service

### L'ORIGINE DE LA DÉMARCHÉ

En 2013, le SIST BTP Seine et Marne a engagé une véritable réflexion sur son fonctionnement et son action en faveur du développement de la santé au travail sur le territoire de la Seine et Marne.

Cette démarche a conduit l'équipe du SIST BTP Seine et Marne à concrétiser ses orientations dans la formalisation et dans la mise en œuvre d'un projet de service cohérent et ambitieux afin d'améliorer la santé au travail et la prévention dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Au terme des 5 premières années, le bilan était positif. C'est donc fort du travail interne mais

surtout des retours positifs de nos adhérents et de notre gouvernance que nous avons poursuivi la démarche.

Le second projet de service a été travaillé au sein de la commission médico-technique qui a élaboré un protocole de réflexion sous forme de groupes de travail pluridisciplinaires afin de définir les orientations du service selon les besoins de nos entreprises adhérentes et de leurs salariés, en matière de prévention de risques professionnels.

Nous avons pu lors de ce second projet de service, conforter les actions qui avaient été menées lors du 1<sup>er</sup> projet de service tout en poursuivant nos travaux autour de deux thématiques que sont la *Communication* ainsi que *Diagnostics et prévention en santé au travail*.

Nos 4 axes d'actions thématiques d'actions pluridisciplinaires en santé au travail portaient sur :



**La désinsertion professionnelle**



**Les TMS**



**Les risques liés aux agents chimiques et aux CMR**



**Les RPS et le Bien-être au travail**

## LE DIAGNOSTIC

Au terme de ces 5 années, nous sommes fiers du travail accompli et constatons le retour positif de nos actions. Soucieux de construire le prochain projet de service en cohérence avec l'ensemble des enjeux qui entourent la prévention de la santé, nous avons souhaité travailler collectivement à l'élaboration du nouveau projet de service.

Nous avons construit ce nouveau projet, en nous basant sur le contexte réglementaire et législatif (loi santé et ses nombreux décrets d'application ; réforme des retraites...) et le référentiel de certification, lesquels fixent de nombreux objectifs quant aux actions de prévention à mener auprès des salariés. Nous nous sommes ensuite basé sur le contexte régional et notamment les travaux relatifs au plan régionaux, les études de l'Assurance Maladie, les fiches CPOM.

Nous nous sommes intéressés à l'évolution et aux spécificités de nos adhérents pour construire les prochaines priorités de notre service.

## UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE

Le projet de service marque une volonté de la direction et de tout le personnel d'avancer dans une dynamique collective et humaine pour la construction d'un fonctionnement commun.

Notre service a poursuivi son évolution en intégrant de nouvelles compétences au fur et à mesure des années. Ainsi, au cours des cinq dernières années nous avons renforcé l'équipe pluridisciplinaire tant en interne (IPRP, assistant de communication) qu'en externe (Psychologue du travail) afin d'enrichir les compétences de notre service et de mener à bien nos ambitions.

Nous avons fait le choix il y a plusieurs années, soutenu par les instances de gouvernance, de professionnaliser la communication de la prévention des risques professionnels et les actions de l'équipe pluridisciplinaire.

Cette communication sur nos différentes activités pluridisciplinaires et prestations nous permet de maintenir le niveau des adhésions et la fidélisation de nos adhérents.

Cette communication a fait l'objet d'une réflexion spécifique :

- Faire évoluer l'image du SIST BTP Seine et Marne auprès des adhérents d'une mission de médecine du travail à une mission d'assistance, d'aide et d'accompagnement pluridisciplinaire de la santé au travail et de prévention.
- Sensibiliser les adhérents du secteur et faire la promotion des solutions «Prévention» proposées par le SIST BTP Seine et Marne.

De plus, cette communication déjà reconnue, a été une réelle force durant la crise de la COVID 19 nous permettant de maintenir un niveau d'information constant, mais surtout adapté à l'activité et aux préoccupations de nos adhérents ; ce qui nous a permis de les accompagner durant la pandémie et à toutes les phases de cette dernière (confinement, maintien en activité, retour à l'emploi, vaccination...).

Cette période nous a également permis de développer d'autres modes de communication qui perdurent aujourd'hui (Webinaires, Chat sur Google My Business).

Enfin, notre pôle communication nous permet de disposer de supports attractifs et qualitatifs pour nos sensibilisations.





## Les principes de travail sur le projet de service

- **La mise en œuvre d'une démarche et une dynamique collective et pluridisciplinaire**
  - Une réflexion collective sur la manière de bien fonctionner ensemble en tenant compte des actions engagées et des idées de tous.
  - La construction des séances de travaux pluridisciplinaires favorisant la réflexion collective (CMT et groupes de travail pluridisciplinaires restreints).
  
- **Des propositions d'actions claires et étayées**
  - Communiquer clairement sur les actions que l'équipe du SIST BTP Seine et Marne souhaite conduire ou renforcer mais également donner une feuille de route précise pour tous les acteurs internes et externes impliqués dans cette action.
  - Des principes pour définir et choisir en CMT les actions à engager dans le cadre du projet de service pour :
    - Améliorer la connaissance et l'étude de certaines problématiques spécifiques au secteur et au département.
    - Mettre en avant et développer les actions coordonnées et pluridisciplinaires et ainsi renforcer l'impact et la présence du SIST BTP Seine et Marne auprès des adhérents.
    - Offrir de nouvelles possibilités de suivi et de conseil auprès des chefs d'entreprises et cadres dirigeants.
    - Conduire des actions d'accompagnement collectif ou de sensibilisation dédiées.
  - Déterminer les indicateurs objectifs et les partenariats associés aux différentes actions engagées.



Pour bâtir notre projet, nous avons suivi un schéma directeur élaboré en CMT :

1. Un état des lieux afin de bien identifier les priorités sectorielles et territoriales selon les besoins recensés par les équipes dans le cadre des études menées et des dossiers adhérents.
2. Le recueil des attentes et des priorités de nos partenaires institutionnels dans la démarche de promotion et de prévention en santé au travail (plans nationaux et régionaux de santé au travail, des plans de prévention des risques professionnels).
3. Le recueil et l'analyse des données en santé au travail du territoire et des chiffres du SIST BTP Seine et Marne.

Notre expérience du secteur du bâtiment et des travaux publics renforcée par l'analyse des rapports médicaux et notre connaissance « terrain » nous ont permis de mettre en évidence des priorités. Ainsi, dans le cadre de cet état des lieux, l'équipe pluridisciplinaire du SIST BTP Seine et Marne a recensé les besoins et actions à engager afin de renforcer la prévention auprès des entreprises et des salariés.

# 2. Organisation et gouvernance du SIST BTP Seine et Marne

## 2.1 La gouvernance au sein du SIST BTP Seine et Marne

### LE SIST D'HIER À AUJOURD'HUI

En décembre 1959, les organisations professionnelles patronales du BTP (Fédération départementale des entrepreneurs du BTP et les chambres syndicales Entrepreneurs et Artisans) de Seine et Marne ont décidé la création d'une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, le **Service Interentreprises de Médecine du travail du bâtiment et des travaux publics de Seine et Marne (SMB)** dont la mission était d'organiser et de gérer un service de Médecine du travail sous la surveillance d'une Commission de contrôle composée de 2 membres issus des adhérents et d'un expert-comptable.

Les statuts ont été déposés en préfecture le 6 janvier 1960.

A partir de février 1961, la composition de la commission de contrôle évolue avec l'arrivée des représentants des organisations syndicales salariales.

Déjà précurseur, c'est en novembre 1994, que la notion de «santé» au travail apparaît et le service devient **Service de Médecine pour la santé et la Sécurité au travail dans les professions du bâtiment et des travaux publics en Seine et Marne (SMbtp 77)**.

Il est administré par une délégation patronale issue des fédérations patronales et des chambres syndicales du BTP Seine et Marne et de la CAPEB sous la surveillance d'un Conseil de surveillance et d'une Commission de contrôle.

La réforme de la médecine du travail de 2004 en particulier le décret du 28 juillet impose une révision des statuts du SMbtp77 qui profite de cette évolution pour changer de nom.

Aussi, en avril 2005, le **Service Interentreprises de Santé au travail dans les professions du Bâtiment et des Travaux Publics en Seine et Marne (SIST BTP 77)** est administré par un Conseil d'Administration composé par les fédérations, chambres et syndicats patronaux du BTP de la Seine et Marne, des membres élus parmi les adhérents (16 représentants des employeurs) et des membres salariés de la Commission de Contrôle (8 représentants) avec voix délibérative.

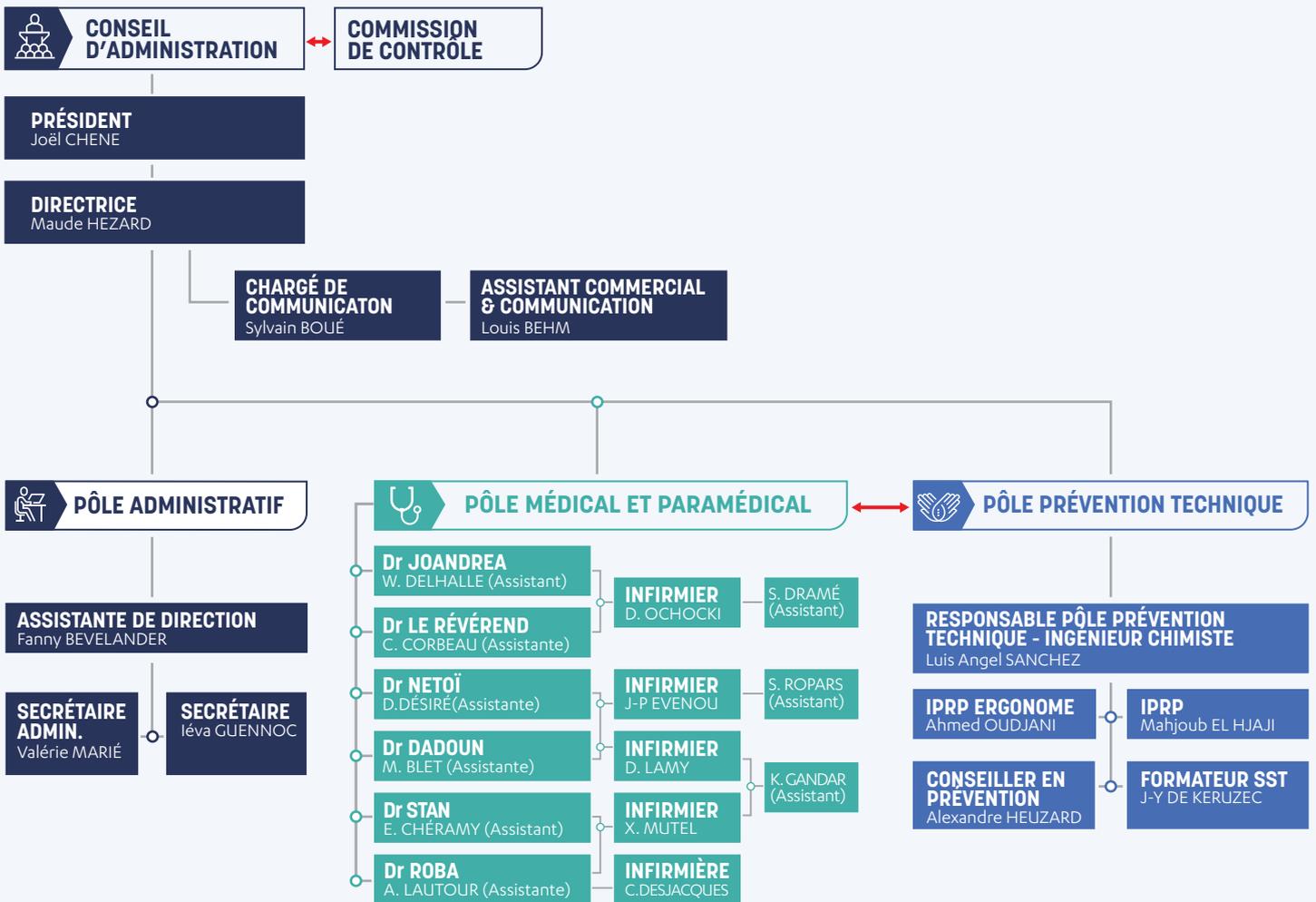
La loi du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application du 30 janvier 2012 marque une nouvelle étape dans l'évolution statutaire et de fonctionnement du service.

Le 2 juillet 2013, le Conseil d'Administration du **SIST BTP Seine et Marne** devient paritaire. Il est composé de 5 représentants titulaires du collège «Employeurs» et de 5 représentants titulaires du collège «Salariés».

Depuis, et pour faire face aux évolutions législatives, les statuts du SIST BTP adoptés en Assemblée Générale Extraordinaire et le règlement intérieur du SIST BTP approuvé en Assemblée Générale Ordinaire ont subi des évolutions pour répondre aux nouvelles obligations.

L'ensemble de ces documents sont déposés en préfecture.

ORGANIGRAMME DU SIST BTP SEINE ET MARNE



— Lien hiérarchique  
 → Lien fonctionnel

## LE DIAGNOSTIC

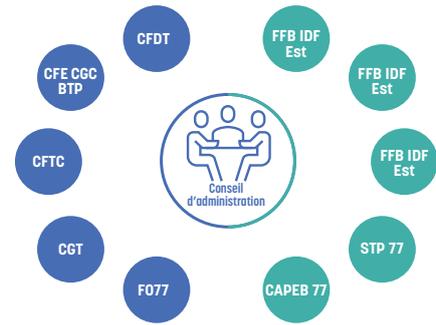
### UNE GOUVERNANCE PARITAIRE

La loi du 24 juillet 2011 a eu un impact non négligeable sur l'organisation et le fonctionnement du service.

Avec l'actualisation de ses statuts, la gouvernance, comme évoquée ci-dessus jusque-là à dominante patronale devient paritaire.

Le Conseil d'Administration de 10 membres titulaires est ainsi composé d'une part de 5 représentants des salariés (1 CFDT, 1CFE CGC BTP, 1CFTC, 1CGT, 1 FO77), et d'autre part de 5 représentants des employeurs élus en Assemblée Générale parmi les candidats présentés par les organisations professionnelles (BTP 77, STP 77, CAPEB 77).

Le Président est un représentant des Employeurs, le trésorier un représentant des Salariés, en l'occurrence CFTC.



La Commission de contrôle est composée de 9 membres, 6 membres désignés par les organisations syndicales salariées (selon accord entre le Président et les organisations syndicales salariées : 1 CFDT, 1 CFTC, 1 CFE CGC, 2 CGT, 1 FO) et 3 membres désignés par les organisations professionnelles employeurs.

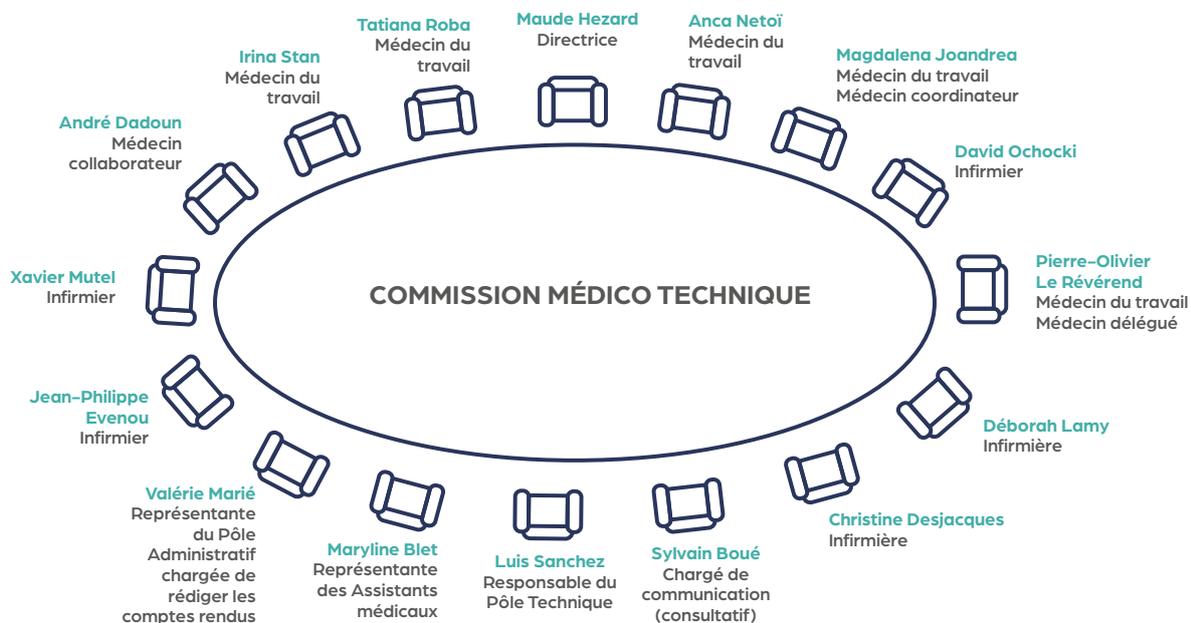
Elle est présidée par un représentant du collège «Salariés», un représentant CGT.

### UN FONCTIONNEMENT CONCERTÉ ET PLURIDISCIPLINAIRE

#### La CMT

Outre la collaboration au quotidien de l'ensemble des acteurs de l'équipe pluridisciplinaire, l'équipe se réunit également en CMT.

Nous avons fait le choix de faire siéger l'ensemble du corps médical à la CMT, elle se compose donc :



Elle se réunit 3 fois par an ou autant que besoin à la demande de ses membres.

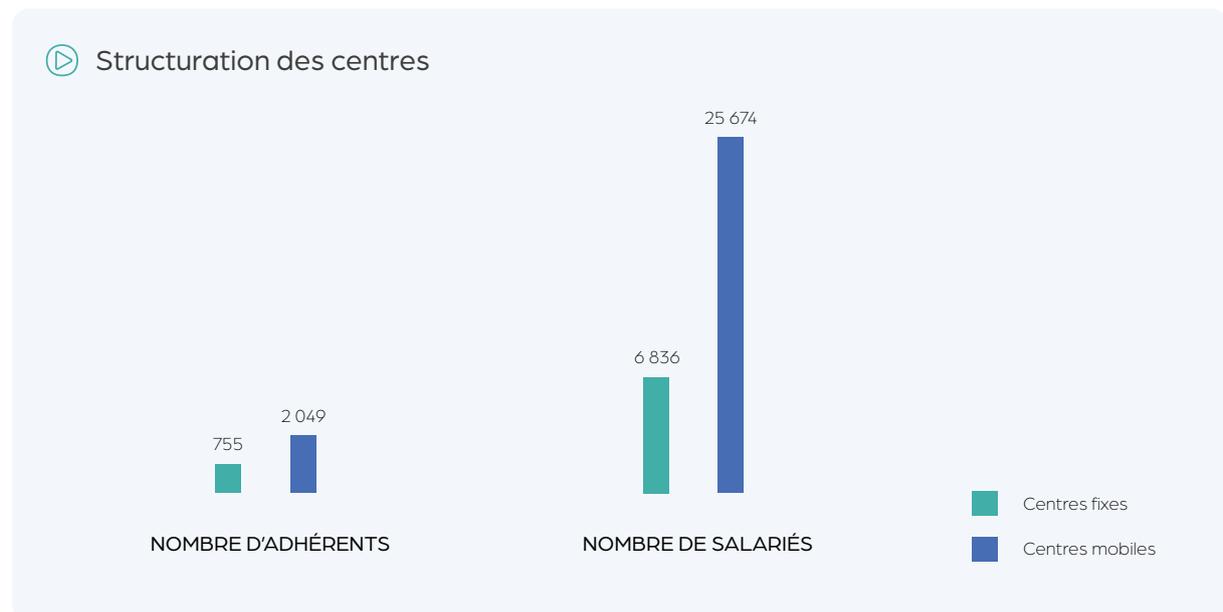
Un médecin délégué a été élu et assiste aux réunions du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation ou au fonctionnement du service ou encore des questions concernant les missions des médecins.

## 2.2 Organisation et fonctionnement

### STRUCTURATION DES CENTRES

La répartition de notre population suivie est explicite. Près de 80% d'entreprises adhérentes ont moins de 10 salariés et sont réparties sur l'ensemble du territoire Seine et Marnais. Au regard de la répartition géographique des entreprises adhérentes, de la superficie de la Seine et Marne et du secteur professionnel BTP dans lequel nous intervenons, nous avons réalisé un choix mixte permettant d'assurer un service et une qualité de service grâce à :

- 3 centres fixes (Meaux, Melun, Nemours)
- 7 centres mobiles



Les centres mobiles permettent de rendre un service de proximité pour les entreprises et les salariés plus isolés sur le territoire de Seine et Marne. Ils constituent un gage de proximité et d'équité du service rendu pour l'ensemble de nos adhérents quel que soit leur taille ou leur éloignement.

Les conséquences organisationnelles liées aux facteurs précédemment évoqués (BTP, superficie du département, répartition géographique des entreprises) sont déterminants pour le service. En effet, l'utilisation d'unités mobiles est complexe (nécessité d'avoir un conducteur en possession d'un permis EC) et n'est pas attractif dans notre recherche de médecin.

Pourtant, aujourd'hui, nous réaffirmons notre choix de maintenir 7 centres mobiles qui sillonnent la Seine et Marne pour être au plus près des sites de travail de nos adhérents.

### PRINCIPE D'ACTION ET SECTORISATION

Pour permettre un fonctionnement pluridisciplinaire adapté à la configuration de la Seine et Marne et en cohérence avec la réglementation de la Santé au travail, le SIST BTP Seine et Marne organise son action médicale par secteur.

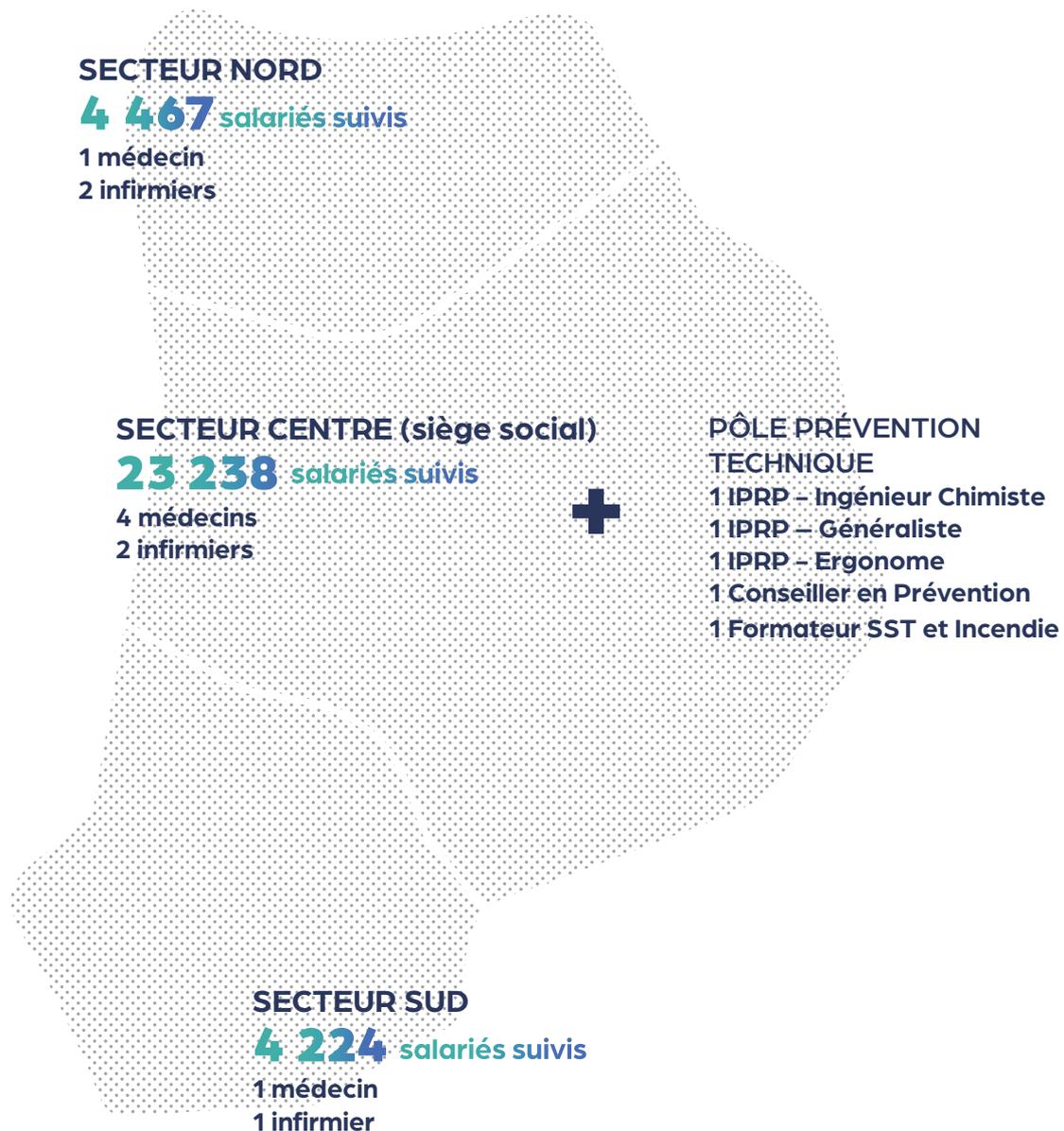
La distribution des effectifs dépend de l'implantation des sièges sociaux des entreprises.

Compte tenu de l'infrastructure du département, les regroupements sont réels. Des disparités interviennent liées à ce phénomène.

3 secteurs regroupés autour de 3 centres fixes :

- Nord Seine et Marne : Secteur « MEAUX »
- Centre Seine et Marne : Secteur « MELUN »
- Sud Seine et Marne : Secteur « NEMOURS »

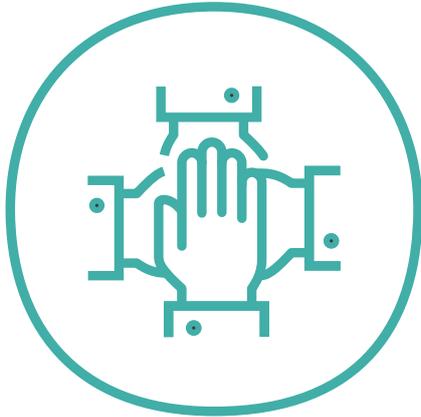
📍 La répartition des secteurs



## 2.3 Les moyens du SIST BTP Seine et Marne

### LES MOYENS HUMAINS

Au mois d'octobre 2023, l'équipe est composée de :



- 5 Médecins (temps plein)
- 1 Médecin collaborateur (temps plein)
- 10 Assistants médicaux (8 temps plein et 2 temps partiel)
- 5 Infirmiers (temps plein)
- 1 Assistante sociale (4 journées de vacances /mois)
- 1 Psychologue du travail (4 journées de vacances/mois)
- 1 Responsable du pôle prévention technique (temps plein)
- 2 IPRP (temps plein)
- 1 Conseiller en prévention (temps plein)
- 1 Formateur SST (temps plein)
- 1 Secrétaire administrative (temps plein)
- 1 Secrétaire/hôtesse standardiste (temps plein)
- 1 Chargé de communication (temps plein)
- 1 Assistant commercial et communication (temps plein)
- 1 Assistante de Direction (temps plein)
- 1 Directrice (temps plein)

### LES MOYENS LOGISTIQUES

Le centre de Nemours et celui de Meaux ont été entièrement refaits.

Les centres mobiles sont rénovés et régulièrement contrôlés.

Un nouveau centre mobile arrivera en début d'année 2024, ce nouveau centre mobile pourra se conduire avec le permis C, et pourra ainsi être utilisé par le plus grand nombre, facilitant ainsi l'organisation du service.

Les cabinets médicaux sont équipés, outre le mobilier classique et les équipements informatiques, d'un audiomètre, d'un spiromètre et d'un clinitek.

Le Pôle Prévention technique, pour les besoins de son activité et ses études métrologiques, dispose pour :



#### Les ambiances sonores

2 dosimètres BRUEL & KJAER Type 4448  
1 sonomètre KIMO DB 100



#### Les ambiances thermiques

1 thermomètre-hygromètre AMPROBE TH-1



#### Les ambiances lumineuses

1 luxmètre VOLT CRAFT MS-1300



#### Étude de poste MATVISIO

### Des moyens Informatiques adaptés

Du fait de la cessation d'exploitation du logiciel métier DINAMIT, nous avons entamé depuis deux ans des travaux pour identifier le nouveau logiciel métier qui conviendrait à notre service.

Les principaux prestataires de logiciel métier de santé au travail ont été sollicités et notre choix s'est porté sur la société TRUSTTEAM et son logiciel PULSE.



La société TRUSTTEAM est également un hébergeur de donnée HDS, nous avons donc opté pour une formule complète auprès de cette société en confiant la gestion du logiciel métier ainsi que l'hébergement de nos données de santé.

Une phase de projet de plus de 12 mois a été mise en œuvre. La migration de l'ensemble des données de santé a pu être effectuée fin septembre et nous permet depuis début octobre de fonctionner avec ce nouveau logiciel.

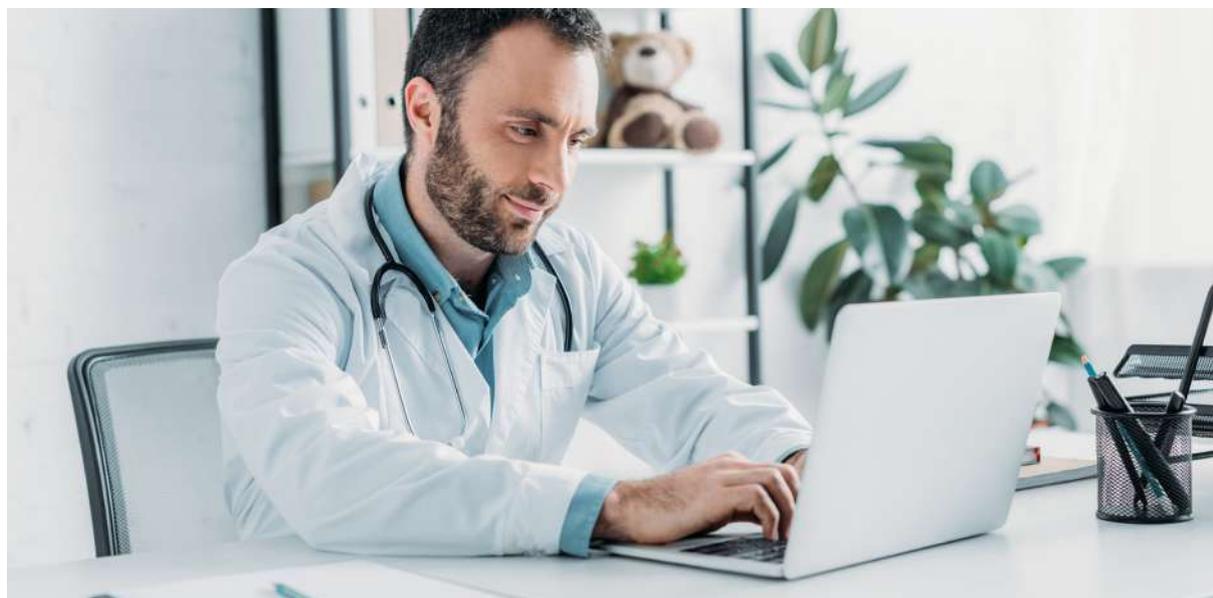
Le nouvel espace adhérent est actif depuis mi-octobre.

L'objectif de l'année 2024 sera donc de poursuivre la prise en main de cet outil afin qu'il soit parfaitement conforme à notre organisation, notre fonctionnement mais aussi de poursuivre l'accompagnement de nos adhérents dans l'utilisation de leur nouvel espace.

Nous avons gardé l'hébergement des données bureautiques chez PROGINOV.

Ainsi, aujourd'hui nous disposons de trois prestataires de service pour le département Informatique.

La société TRUSTTEAM qui gère et exploite le logiciel métier (PULSE) ainsi que l'hébergement des données de santé, la société APTALOG pour tout ce qui est relatif au matériel et PROGINOV notre hébergeur de données bureautiques.



## LE DIAGNOSTIC

- **Le matériel**

Chaque collaborateur est équipé d'un ordinateur, des portables pour les centres mobiles et des postes fixes pour ceux évoluant en centres fixes. Chacun dispose de solutions d'impressions locales ou en réseau.

Ce matériel est contrôlé et vérifié par la société APTALOG.

- **Le logiciel**

Le service de santé SIST BTP Seine et Marne a opté pour l'utilisation du logiciel PULSE exploité par la société TRUSTTEAM, en remplacement du logiciel DINAMIT exploité par un prestataire de service IDS (Intégral Data Santé).

La société TRUSTTEAM est une société Franco-Belge fondée en 2002. La société TRUSTTEAM est un fournisseur de services informatiques, spécialisé dans une large gamme de solutions, notamment les services cloud, l'infrastructure, les réseaux, la sécurité, les logiciels, la VoIP et le support.

Cette société exploite plusieurs centres de données certifiés ISO 27001 et HDS, garantissant le respect des normes les plus strictes en matière de sécurité de l'information.

La société TRUSTTEAM intervient sur le secteur de la santé depuis 2005 avec son logiciel PULSE, ce logiciel intégrant la totalité des besoins des SPST Français.

En Belgique, la société TRUSTTEAM couvre 75% du marché ce qui représente 50% des salariés actifs.

La société TRUSTTEAM intervient au sein du SIST BTP Seine et Marne pour l'intégration du logiciel et la configuration, la migration des données souhaitées, la formation des utilisateurs, la maintenance évolutive du logiciel et l'assistance à l'exploitation.

- **Le réseau et l'hébergement des données**

Avant l'informatisation du dossier médical, les dossiers sur support papier étaient archivés sous deux formes, un micro-filmage et un archivage papier.

Aujourd'hui et depuis plusieurs années déjà, le dossier médical est informatisé. Il permet de recueillir l'ensemble des données lors des visites médicales. Il permet d'éditer les fiches d'aptitudes et les attestations de suivi, d'enregistrer, pour chaque salarié, les postes de travail successivement occupés et de renseigner d'éventuelles expositions aux risques professionnels.

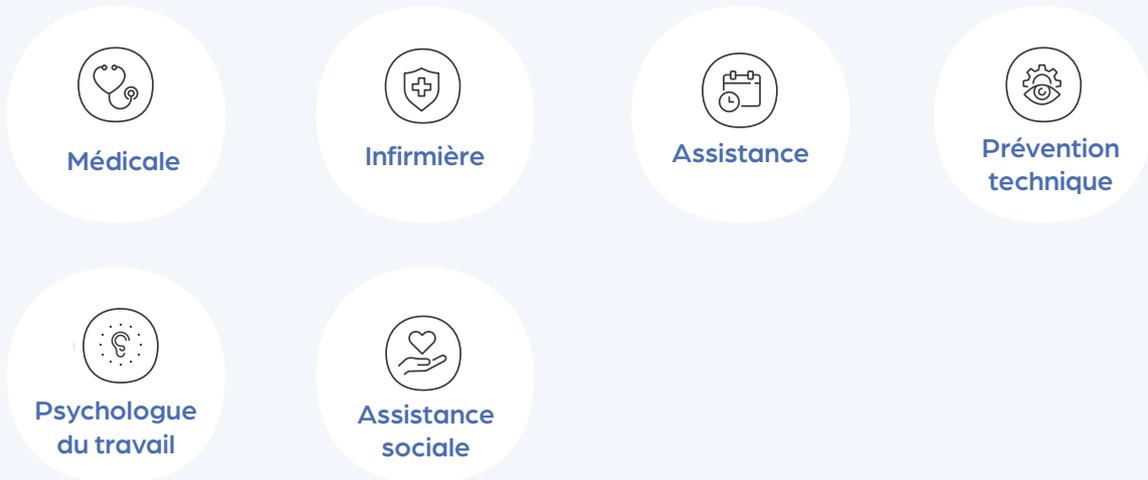
Au niveau des entreprises, l'ensemble de ces informations sont stockées (fiche d'entreprise, état nominatif, compte rendus des visites, interventions pluridisciplinaires...). Les éléments sont consultables par l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire.

## 2.4 L'activité au sein du SIST BTP Seine et Marne

### UN FONCTIONNEMENT PLURIDISCIPLINAIRE

Le SIST BTP organise son activité et ses services aux adhérents autour de pôles de compétences pluridisciplinaires.

L'équipe pluridisciplinaire du SIST BTP se compose de plusieurs domaines de compétences :



#### La compétence Médicale

Le rôle du médecin dans l'équipe pluridisciplinaire :



Le médecin a un rôle exclusivement préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Il est le conseiller des employeurs, des travailleurs et des représentants du personnel.

L'action du médecin du travail s'organise autour de trois types d'activités renvoyant chacun à des temps de travail déterminés. Le temps est consacré :

- A l'action sur le milieu de travail
- Au suivi individuel de l'état de santé du salarié
- Aux autres activités telles que la veille sanitaire et la participation aux études, recherches et enquêtes autres que celles menées dans le cadre de son action sur le milieu du travail, la participation aux instances de consultation.

### Principales missions :

Le médecin planifie, organise son activité et en rend compte conformément à la législation.

- **Protection de la santé au travail**
  - Assure une médecine de prévention tant individuelle que collective
  - Anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire
  - Participe à la mise en œuvre du projet de service élaboré dans le cadre de la CMT
  - Participe à la surveillance de l'hygiène et des conditions de travail
- **Action médicale**
  - Assure le suivi médical individuel des travailleurs (visites, suivi médical renforcé...)
  - Assure la tenue des documents médicaux
  - Établit des avis et des propositions sur des populations ciblées (femmes enceintes, travailleurs handicapés, addictions...)
- **Action sur le milieu du travail**
  - Réalise des actions en milieu du travail
  - Contribue à la veille sanitaire
  - Participe aux études, recherches et enquêtes
  - Élabore des protocoles écrits (entretiens infirmiers, procédures diverses...)
  - Établit tous les documents législatifs liés à sa fonction et donne son avis dans tous les domaines relevant de sa compétence tels que précisés par les textes législatifs et réglementaires.



### **La compétence Infirmière**

Le rôle de l'infirmier dans l'équipe pluridisciplinaire :

La fonction « Infirmier » est présente au sein du SIST BTP depuis le début de l'année 2010. L'intégration de cette compétence est positive et nous avons fait le choix en 2023 d'intégrer un infirmier supplémentaire au sein du service.

Les missions de l'Infirmier au SIST BTP sont celles prévues par les textes législatifs. Cependant, un protocole a été élaboré par les médecins du service et validé en CMT. Compte tenu des dernières évolutions, le protocole a été mis à jour en septembre 2023 et validé en CMT.

Ce document prévoit les missions dédiées à l'Infirmier :

- Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail des salariés en assistant le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités médicales et actions en milieu de travail.
- Participer à l'identification, l'évaluation et la prévention des risques professionnels.
- Assurer un rôle éducatif et préventif.

La formalisation du protocole d'intervention des Infirmiers et en particulier l'entretien infirmier accompagne le souhait de développer la pluridisciplinarité et d'organiser un travail d'équipe.



## La compétence Prévention technique

Les activités du Pôle prévention technique sont décrites dans une plaquette à disposition de nos adhérents. Ce pôle est composé de 5 collaborateurs :

### IPRP – Ingénieur chimiste – Responsable Pôle Prévention

Après des adhérents, il assure les missions suivantes :

- Participer à l'élaboration des documents relatifs à la santé, à la sécurité et à l'environnement par le biais de visites régulières, ainsi que la mise en œuvre des moyens et plans de prévention des risques pour la santé et la sécurité, tout en s'assurant de leur efficacité
- Sensibiliser le personnel des entreprises aux enjeux liés à la sécurité, à la qualité et à l'environnement
- Participer à l'analyse du risque chimique des postes de travail (étude du risque, inventaire des produits, stockage, fréquence et quantité d'utilisation, EPI et EPC utilisés, analyse des FDS, plan d'actions) et contribuer à intégrer la problématique «Risque Chimique» lors des améliorations des conditions de travail
- Vérifier les documents techniques concernant l'amiante : plan de retrait, mode opératoire, stratégie d'échantillonnage, notice de poste
- Mettre en place et suivre les actions correctives et préventives, et réaliser les actions de formation / sensibilisation aux démarches QSE

### IPRP – Ergonome

- Conseiller l'employeur sur la prévention des risques et contraintes liés à des situations de travail (manutentions, postures...)
- Réaliser des études de poste
- Sensibiliser les salariés sur la prévention des risques et contraintes liés à des situations de travail (manutentions, postures)
- Informer l'employeur de ses obligations en termes de sécurité et santé au travail et le conseiller sur les moyens de prévention
- Accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques professionnels et dans la mise en place d'un plan d'action
- Réaliser la Fiche d'entreprise
- Réaliser des études métrologiques (bruit, éclairage)

- Assister aux réunions de travail avec les partenaires (Fédération du Bâtiment, l'OPPBTP, la CRAMIF, la Préfecture de Seine et Marne...)
- Effectuer les analyses des causes d'accident du travail et proposer des plans d'action de prévention
- Aider à l'élaboration du document unique.
- Réaliser la fiche d'entreprise
- Participer à l'optimisation des supports de communication à destination des entreprises
- Participer aux CSSCT
- Réaliser des études métrologiques (bruit, risque chimique)

Et en interne :

- Animer et coordonner les actions des intervenants du pôle dans les domaines de l'environnement, de la santé, de la sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail
- Assurer un management transversal en impliquant les collaborateurs dans la satisfaction des adhérents
- Assurer le «reporting» des actions du pôle technique (analyse des données collectées, mesure de l'efficacité des actions)
- En collaboration avec le chargé de communication, assurer une communication régulière des informations de prévention : campagnes, affiches, notes...
- Participer aux groupes de travail (CMR)
- Assurer la veille réglementaire

## LE DIAGNOSTIC

- Accompagner à la mise en place d'une démarche de prévention RPS
- Sensibiliser les salariés sur la prévention des risques professionnels
- Accompagner collectivement les salariés au «travail sur écran»
- Participer aux CSSCT
- Participer à l'optimisation des supports de communication à destination des entreprises
- Participer à des groupes de travail (Cellule PDP, TMS, RPS)

### IPRP – Généraliste

- Réaliser des études métrologiques (bruit, risque chimique)
- Sensibiliser les salariés sur la prévention des risques professionnels
- Réaliser des études de poste
- Conseiller l'employeur sur la prévention des risques et contraintes liés à des situations de travail (manutentions, postures ...)
- Informer l'employeur de ses obligations en termes de sécurité et santé au travail et le conseiller sur les moyens de prévention
- Accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques professionnels et dans la mise en place d'un plan d'action
- Réaliser la Fiche d'entreprise
- Participer aux CSSCT
- Participer à l'optimisation des supports de communication à destination des entreprises
- Participer à des groupes de travail (TMS, CMR)

### Conseiller en Prévention

- Accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques professionnels et dans la mise en place d'un plan d'action.
- Réaliser la Fiche d'entreprise
- Aider à l'élaboration du Document Unique (individuelle et collective)
- Sensibiliser les salariés sur la prévention des risques professionnels
- Informer l'employeur de ses obligations en termes de sécurité et santé au travail et le conseiller sur les moyens de prévention
- Participer aux CSSCT
- Participer à l'optimisation des supports de communication à destination des entreprises
- Participer à des groupes de travail (TMS, CMR, Cellule PDP)

### Formateur SST – Incendie

- Formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST, 2 jours) : à l'issue de cette formation, le salarié doit être capable de reconnaître et d'évaluer une situation à risque et d'intervenir en cas d'accident
- Formation incendie (1/2 journée) : à l'issue de cette formation, le salarié doit être capable de maîtriser le départ d'un feu
- Formation Évacuation (1/2 journée) : à l'issue de cette formation, le salarié doit connaître les consignes de sécurité et les circuits d'évacuation
- Formation Équipier de Première Intervention (1 journée et regroupe les deux formations précédentes) : à l'issue de cette formation, le salarié doit connaître les consignes de sécurité et les circuits d'évacuation et être capable de maîtriser le départ d'un feu



## LE DIAGNOSTIC



### La compétence d'Assistance au sein du service

Le rôle de l'Assistant dans l'équipe pluridisciplinaire :

Aujourd'hui, il n'y a pas d'assistant de service de santé au travail (AST). Ces postes sont tenus par des assistants ou secrétaires médicaux.

La volonté du service est de faire évoluer son personnel par le biais de la formation professionnelle continue afin de pouvoir développer ses compétences vers un rôle d'AST et ainsi apporter une contribution supplémentaire dans la mission de prévention du service.

#### Centres fixes :

- Effectuer la programmation des visites et transmettre les convocations
- Traiter les appels téléphoniques
- Informer les employeurs sur les prestations du service en matière de prévention
- Accueillir les salariés et saisir des informations administratives
- Vérifier le motif de la visite
- Assister le médecin pour les examens médicaux
- Réaliser les examens para-médicaux (vue, audition, EFR, poids, urines)

#### Centres mobiles :

Les tâches ci-dessus sont les mêmes pour les assistants en centre mobile. En outre, il ou elle assure :

- La maintenance du matériel
- L'entretien du centre mobile

Aujourd'hui, la plupart des assistants ont été formés à l'élaboration de la fiche d'entreprise et l'aide au document unique.



### La compétence d'Assistance sociale

Le rôle de l'Assistante sociale dans l'équipe pluridisciplinaire :

Le service a opté en 2014, pour un contrat de collaboration avec la société SOCIOBEL, prestataire de service.

Ses principales missions préventives seront centrées sur le domaine d'intervention des services de santé au travail, et du maintien dans l'emploi :

- Intervenir sur demande des médecins de santé au travail, et de la direction du SIST BTP auprès des entreprises adhérentes, et de leurs salariés.
- Proposer un accompagnement dans l'esprit de la pluridisciplinarité avec les différents professionnels intervenant dans le cadre de la santé au travail (médecin, ergonome...).
- Rencontrer les salariés orientés par les médecins de santé au travail pour leur proposer Information, Conseil, Soutien, Orientation
- Prendre en charge des problématiques sociales/administratives directement liées aux modifications d'aptitude, et/ou d'altération de la santé des salariés.
- Proposer son expertise et son conseil aux dirigeants d'entreprises adhérentes au SIST BTP
- Participer activement aux missions de la cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle et participation à la Commission Médico-Technique
- Participer à des actions de sensibilisation collectives



### La compétence d'une psychologue du travail

- Participer activement aux missions de la cellule PDP
- Intervenir à la demande des médecins, de la direction et de la cellule PDP auprès des salariés des entreprises adhérentes
- Proposer un accompagnement dans l'esprit de la pluridisciplinarité en collaboration avec les différents professionnels de santé au travail
- Prendre en charge des problématiques psychologiques liées aux modifications d'aptitude et/ou d'altération de la santé des salariés

## VERS UNE ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

### Le recrutement et les modalités d'intégration

L'intégration des nouveaux arrivants. Depuis 2014, l'équipe s'est renforcée en termes de compétences. Le protocole d'intégration continue de s'appliquer.

### La mise en œuvre des formations nécessaires

La gestion des ressources humaines et l'adaptation de chacun à son poste de travail demeure une préoccupation de la direction.

L'ensemble des nouveaux embauchés qui interviennent sur les sujets de santé et prévention, dispose systématiquement d'une formation sur les spécificités BTP «*La connaissance du secteur du BTP et ses problématiques*». L'objectif étant de disposer des compétences spécifiques et propres à notre secteur d'activité et ainsi accompagner plus convenablement nos adhérents.

En sus de cette formation, un plan de formation est construit annuellement en fonction des besoins du service, des souhaits des collaborateurs et des évolutions législatives.

Les membres de l'équipe participent également à des réunions d'informations, séminaires ou toutes interventions qui peuvent être pertinentes, qui contribuent également à développer les compétences.

### L'instauration de temps d'échange et de construction de projet

Des réunions de travail régulières sont programmées :

- Des réunions «Échanges de pratiques médicales» sont organisées. C'est un moment d'échange entre médecins du travail sur des cas, des difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs missions au sein du Service.
- Des réunions du «Pôle Technique Prévention» en alternance avec les réunions ci-dessus avec la présence d'un médecin du travail permettent de préparer des dossiers qui seront soumis ensuite en CMT.

## 2.5 L'offre de service

### L'OFFRE SOCLE

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun de services de la part des services de prévention et de santé au travail sur l'ensemble du territoire.

Les dispositions législatives ont été complétées par le Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Cette offre socle est destinée à améliorer la qualité, la visibilité et l'accessibilité du suivi en santé au travail de façon homogène sur l'ensemble du territoire.

Désormais, chaque service de prévention et de santé au travail devra obligatoirement intégrer dans ses actions les missions suivantes :

- la prévention des risques professionnels, incluant notamment un conseil renforcé et l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques professionnels.
- la conduite d'action de prévention primaire telles que l'identification et l'aménagement des postes à risque pour la santé des travailleurs.
- le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié, tout au long de son activité, via la mise en œuvre de l'ensemble des suivis et visites médicales prévus par la réglementation.
- la prévention de la désinsertion professionnelle, via l'animation de la cellule opérationnelle pour accompagner les salariés présentant un risque de désinsertion en raison de leur état de santé.



La mise en œuvre de cette offre socle de services sera assortie d'une procédure de certification des services de prévention et de santé au travail.

Conformément à ces dispositions, nous avons élaboré notre offre socle de service, laquelle a été présentée aux instances de gouvernance fin 2022 puis début 2023.

Elle est aujourd'hui mise en œuvre auprès de l'ensemble de nos adhérents. L'ensemble des informations relatives à cette offre socle est disponible sur notre site internet et au sein d'une brochure spécifique.

En sus de cette offre socle, les services de santé ont la possibilité de proposer une offre complémentaire de service. Soucieux de concentrer nos efforts sur les missions de l'offre socle, nous n'avons pas développé d'offre complémentaire.

### OFFRE SPÉCIFIQUE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La loi du 2 août 2021 prévoit de définir une offre dédiée spécifiquement aux travailleurs indépendants qui souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Au sein du SIST BTP Seine et Marne, nous avons déjà pris en compte la spécificité des gérants de nos entreprises adhérentes, bien souvent non salariés, en permettant à ces derniers d'être suivis par notre service, au même titre que leurs salariés.

Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à un SPSTI, pourront continuer de bénéficier de cette offre.

Concernant les autres travailleurs indépendants, nous avons élaboré une offre spécifique en nous appuyant sur l'offre socle de services. Cette offre spécifique consultable sur notre site internet, permet à chaque indépendant de disposer des informations nécessaires pour souscrire auprès de notre service.

## 2.6 L'amélioration continue : la certification

### PRINCIPE DE LA CERTIFICATION

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI santé au travail du 9 décembre 2020, chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble 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 Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité

La certification vise à assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

Afin de mettre en œuvre cette certification, un référentiel de certification dit SPEC 2217 a été élaboré et communiqué en août 2023. Ce document décrit les exigences relatives à la réalisation de l'ensemble de l'offre de service qui est proposée par le service de santé et de prévention.

La mise en œuvre du processus de certification se veut progressive afin de tenir comptes des capacités et des moyens des différents services. Ainsi, trois niveaux de certification ont été déterminés, chacun étant associé à une durée de certification allant de deux à cinq ans.

Les SPSTI doivent obtenir au moins l'un des niveaux de certification au plus tard en mai 2025.

## LE DIAGNOSTIC

### LA CERTIFICATION AU SEIN DU SIST BTP SEINE ET MARNE

Pour mener les travaux relatifs à la certification, nous avons nommé une personne en interne ayant une expérience du management de la qualité et les compétences nécessaires pour nous accompagner dans la mise en œuvre de la certification.

Nous avons également mis en œuvre un premier groupe de travail depuis l'été 2023, lequel a pour mission d'analyser le référentiel de certification SPEC 2217 et de recenser l'ensemble des pratiques et des documentations existantes au sein de notre service.

Nous avons réalisé un autodiagnostic entre les exigences de la norme, nos pratiques et établissons un plan d'action.

A ce stade, nous faisons le premier constat que le service s'oriente naturellement vers l'amélioration continue compte tenu de la proximité avec nos adhérents et la qualité de service que nous souhaitons leur offrir. En revanche, nos procédures ne sont pas toujours correctement formalisées. Nos actions porteront donc principalement sur la formalisation.

### OBJECTIF

Compte tenu de notre état d'avancement, nous avons pour objectif de déposer notre dossier de certification courant 2024.

Cela ne sera possible que sous réserve que les organismes de certification soient identifiés à cette date et en mesure de recevoir notre dossier.

# 3. Bâtiment et Territoire : la situation du SIST BTP Seine et Marne

## 3.1 Cartographie territoriale

### UN TERRITOIRE D'ACTIONS RICHE ET ÉTENDU<sup>1</sup>

La Seine et Marne est le département francilien le plus vaste avec une augmentation constante de la population depuis les années 60. Celle-ci a été multipliée par 2,7 entre 1962 et 2015.

En effet, bien qu'ayant encore plus de 87% de sa superficie en espace naturel, forestier et agricole, le département connaît à l'ouest un processus d'urbanisation massive qui le rattache de plus en plus de la métropole du Grand Paris, ainsi que par le développement de la Seine et Marne par la construction de villes nouvelles (Marne la Vallée et Sénart) à partir des années 70.



Le développement de l'emploi est moins important que la croissance de la population, puisque les nouveaux arrivants en Seine et Marne proviennent principalement des départements limitrophes : 62% proviennent d'Île de France, et exercent leurs activités dans ces départements.

Mais il n'en demeure pas moins que nous constatons une évolution de l'emploi, nous

pouvons ainsi observer une forme de spécialisation du tissu économique dans des secteurs d'appui au développement de la région parisienne en particulier le bâtiment et travaux publics, la logistique, le commerce.

### UN TERRITOIRE D'ENTREPRISES DU BÂTIMENT DYNAMIQUES ET HÉTÉROGÈNES

Le territoire de la Seine et Marne est un secteur dynamique, notamment en ce qui concerne le secteur du Bâtiment.

En effet, la Seine et Marne est le département avec la plus forte densité d'emploi dans la construction par rapport aux autres départements Franciliens avec 8,8% contre 5,5% sur le reste de l'Île de France.

Le secteur d'activité du Bâtiment est quant à lui le second secteur d'activité de la Seine et Marne avec 35,8% d'entreprise dans ce secteur ce qui représente environ 13 698 entreprises.

Bien que la création d'entreprise soit dynamique dans le secteur, 76% des entreprises ne disposent d'aucun salarié et une majorité d'entre elles (19,5%) comptent entre 1 à 9 salariés. Seule 0,1% des entreprises comptent plus de 200 salariés.

La répartition sur le territoire des entreprises et des salariés est très hétérogène (voir la carte ci-dessous).

Il apparaît donc que peu d'entreprise du BTP d'envergure nationale sont implantées en Seine-et-Marne. Cette situation ne semble toutefois pas nuire au dynamisme du BTP seine-et-marnais, puisque son effectif total d'environ 32 500 salariés progresse régulièrement.

<sup>1</sup> Chiffres INSEE et CCI

## 3.2 Les chiffres du SIST BTP Seine et Marne

### LES ADHÉRENTS DU SIST BTP SEINE ET MARNE

Le SIST BTP Seine et Marne compte 2733 entreprises adhérentes et 32 625 salariés. La répartition des entreprises est, à l'instar du territoire, hétérogène : 9 entreprises de plus de 300 salariés, 2 104 entreprises de moins de 10 salariés.

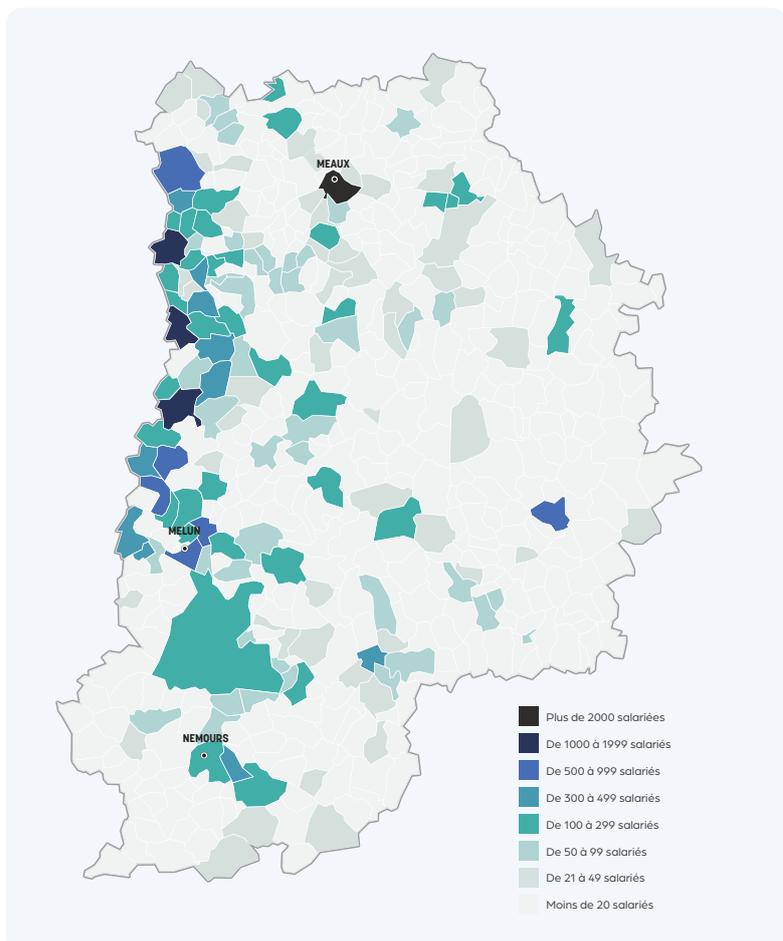
#### Nombre d'entreprises



### LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ADHÉRENTS DU SIST BTP SEINE ET MARNE

#### Répartition de l'effectif de nos salariés en Seine & Marne

L'effectif salarié de nos adhérents est réparti de manière inégalitaire sur le territoire. Une part importante de l'effectif salarié se concentre sur une frontière, à l'ouest du département. Les zones de l'Est et du Sud du département comportent un effectif moins important avec des tailles d'entreprises plus petites.



### 3.3 Les données en Santé au travail

#### CHIFFRES CLEFS NATIONAUX<sup>1</sup> SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

La pandémie de Covid-19 ayant fortement impacté à la baisse le nombre de sinistres en 2020 comparées à celles de 2019.

Le nombre d'accidents du travail en 2021 (604 565) se rapproche de celui de 2019 mais reste toutefois inférieur d'environ 8 %. C'est également le cas des décès liés au travail, qui restent à un niveau plus faible qu'en 2019 (88 de moins).

Le nombre d'accidents de trajet reste en retrait par rapport à son niveau de 2019 avec 89 278

sinistres en lien probablement avec les limitations de déplacements domicile-travail sur le premier semestre 2021.

Enfin, concernant les maladies professionnelles, les troubles musculo-squelettiques représentent toujours la grande majorité de ces sinistres (86 % des 47 398 maladies professionnelles prises en charge).

#### CHIFFRES CLÉS RÉGIONAUX

##### ◁ Sinistralité Ile-de-France / France

	Ile-de-France	France	Nombre d'accident du travail 89 325 soit 15% des AT nationales
Taux d'indice de fréquence	17,8	30,3	
Taux d'accident graves	8,1	12,4	
Taux d'indice de fréquence trajet	4,5	4,7	

Bien que la sinistralité sur l'île de France reste inférieure au niveau national, nous dénombrons :

- 89 325 Accidents du travail (soit 15% des AT nationaux),
- 129 accidents mortels,
- 22 446 accidents de trajet
- 5 640 maladies professionnelles

Au niveau de l'île de France, nous recensons 530 193 sections établissement et 5 031 420 salariés. Le secteur du Bâtiment Travaux Public représentant 70 620 sections d'établissement et 420 058 salariés.

Le BTP est l'un des secteurs les plus sinistrés puisque bien que représentant 8% des effectifs nous dénombrons :

- 11 641 accidents du travail soit 13% des accidents de la région
- 22 accidents mortels soit 17% des accidents de la région
- 1 244 accidents de trajet soit 5% des accidents de la région
- 896 maladies professionnelles soit 16% des reconnaissances sur la région.

Cependant, bien que représentant une part important des accidents, contrairement aux autres secteurs dont, l'indice de gravité (rapport annuel de l'assurance maladie 2021) se situe plutôt un peu au-dessus de celui des autres années, il est plus faible dans le BTP et dans le secteur de la chimie, du caoutchouc et de la plastrurgie.

<sup>1</sup> Source Assurance Maladie Risques professionnels

## LE DIAGNOSTIC

Les maladies professionnelles quant à elles, augmentent de 1,9 % en 2021 et le nombre de nouvelles victimes ayant une IP augmente de 0,7 %.

Même si le nombre de troubles musculo-squelettiques reculent de manière importante depuis 2019 (-6,4%) ainsi que les maladies liées à l'amiante (-20%), les TMS représentent un peu plus de 86% des maladies professionnelles et les maladies liées à l'amiante un peu moins de 5%.

📄 Tableau 88 Dénombrement des MP pour les années 2017 à 2021 par grandes familles (en italique, taux d'évolution annuelle)

N° de tableau et intitulé	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2021/2019
TMS	41 573 -0,5%	42 658 2,6%	43 622 2,3%	35 083 -19,6%	40 852 16,4%	-2 770 -6,4%
Amiante	3 149 -5,8%	2 881 -8,5%	2 878 -0,1%	2 488 -13,6%	2 303 -7,4%	-575 -20%
Autres tableaux de MP très représentés (surdités, allergies, asthmes, eczémas...)	1 290 -11,3%	1 253 -2,9%	1 204 -3,9%	904 -24,9%	874 -3,3%	-330 -27,4%
Cancers hors amiante	414 12,2%	372 -10,1%	293 -21,2%	219 -25,3%	214 -2,3%	-79 -27%
Sars-COV-2 (tableau 100)	NC	NC	NC	21 NC	950 NC	NC NC
Autres tableaux de MP	328 -1,8%	294 -10,4%	295 0,3%	213 -27,8%	205 -3,8%	-90 -30,5%
Hors tableau dont cancers	984 38%	1 216 23,6%	1 213 -0,2%	1 291 6,4%	2 000 54,9%	787 64,9%
<b>Total MP</b>	<b>47 738</b> -0,5%	<b>48 674</b> 2,0%	<b>49 505</b> 1,7%	<b>40 219</b> -18,8%	<b>47 398</b> 17,8%	<b>-2 107</b> -4,3%

## LES DONNÉES EN SANTÉ AU TRAVAIL DU SIST BTP

### a) L'évolution en Seine et Marne des suivis médicaux pour les adhérents du SIST BTP Seine et Marne

Dans le secteur du BTP, les salariés peuvent être exposés à différents risques sur un même poste de travail, nous avons de nombreux salariés soumis à un suivi individuel renforcé mais les natures de risques sont multiples.

NATURE DU RISQUE	Salariés hors temporaires			Salariés temporaires			TOTAL GÉNÉRAL
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Agents biologiques 3 et 4	200	129	329	0	0	0	329
CMR 1A et 1B	11	591	602	0	0	0	602
Manutention >55kg	12	997	1009	0	0	0	1009
Risque de chute de hauteur lors de montage/démontage échafaudage	27	1659	1686	0	0	0	1686
Poste listé par l'employeur, motivé par écrit : sir	5	189	194	0	0	0	194
- de 18 ans soumis à dérogation	3	54	57	0	0	0	57
Amiante (suivi post exposition)	2	675	677	0	0	0	677

## LE DIAGNOSTIC

Amiante ss3	17	895	912	0	0	0	912
Amiante ss4	25	912	937	0	0	0	937
Benzène	5	117	122	0	0	0	122
Plomb > 100 mg/m3	3	350	353	0	0	0	353
Radiations ionisantes catégorie b	0	42	42	0	0	0	42
Silice exposition forte	0	54	54	0	0	0	54
Travail en milieu hyperbare	0	61	61	0	0	0	61
Poussières de bois	12	842	854	0	0	0	854
Autorisation de conduite	66	4316	4382	0	1	1	4383
Risques électriques	68	3616	3684	0	0	0	3684
Essences carburants	4	202	206	0	0	0	206

Parmi les différentes atteintes à la santé au travail observées par l'équipe pluridisciplinaire, plusieurs facteurs de causes reviennent massivement :

- Les risques Cancérogène, Mutagène ou Reprotoxique (CMR et Agents Chimiques)
- Le risque électrique
- Les autorisations de conduite
- Les TMS

Les risques associés aux CMR sont multiples et complexes. Le travail d'analyse des suivis renforcés a permis de démontrer l'importance d'une meilleure identification des facteurs de risques. En effet, dans le cadre du précédent projet, l'équipe pluridisciplinaire du SIST BTP avait priorisé ses moyens d'action et de prévention afin de lutter contre l'exposition aux poussières de silice, aux fumées de soudage, au plomb et à la résine.

### b) La désinsertion professionnelle

L'équipe pluridisciplinaire dresse un constat difficile : « *quand nous rencontrons le salarié touché par un arrêt de travail de longue durée, souvent au cours d'une visite de reprise, il est souvent déjà trop tard* ». Les conséquences d'un arrêt de travail peuvent être multiples et augmentent de manière quasi exponentielle le risque de désinsertion professionnelle.

Chaque année, nous rencontrons de nombreux salariés dans le cadre de visite de reprise, environ 1 500 visites de reprise en 2022. Les visites de pré-reprise sont également de plus en plus nombreuses, 600 visites de pré-reprise effectuées en 2022, ce qui nous permet de pouvoir anticiper l'accompagnement du salarié, mais nous constatons encore un grand nombre d'inaptitudes, environ 250 inaptitudes déclarées en 2022.

Le temps et l'anticipation sont prioritaires pour l'équipe du SIST BTP Seine et Marne. En effet, la réduction du temps de détection et de prise en charge du salarié en arrêt est primordiale afin de trouver des solutions de maintien dans l'emploi ou de reclassement avant qu'il ne soit trop tard.



### c) Des gestes et postures souvent difficiles à changer engendrent de nombreux TMS

Les troubles musculo-squelettiques représentent aujourd'hui l'une des questions les plus préoccupantes en santé au travail. Dans un contexte d'allongement des carrières, d'intensification du travail, les TMS sont la première cause des maladies professionnelles avec 86% de cas déclarés, et constituent un enjeu majeur tant au niveau individuel pour prévenir l'usure professionnelle, la diminution de la capacité et la réduction d'aptitude qu'au niveau collectif pour les employeurs et la société.

Si les conséquences pour les salariés sont souvent connues (douleurs, difficultés à réaliser son travail, arrêts de travail, handicap...), les conséquences pour l'entreprise sont souvent sous-estimées et parfois méconnues.

Il est généralement admis que les TMS sont la conséquence de multiples facteurs de risque, intervenant dans des proportions différentes pour chaque salarié. Indépendamment de leur taille, l'ensemble des entreprises du BTP sont touchées par cette problématique. Une des difficultés des médecins du travail est le reclas-

sement des salariés dans les petites structures. Il est donc important d'avoir une approche de prévention primaire en alertant et en travaillant sur les facteurs de TMS en étroite collaboration avec les adhérents.

2 695 salariés sont en surveillance médicale renforcée pour les expositions aux troubles musculo-squelettiques soit 26 % de l'effectif total suivi (rapport d'activité 2022). Les inaptitudes associées aux TMS restent importantes et en font une vraie priorité pour le SIST BTP Seine et Marne.

La réflexion sur le projet résidera à analyser les contextes et les actes professionnels fortement générateurs de TMS afin de mieux cibler et le plus tôt possible, le travail de sensibilisation.

Les objectifs de maintien dans l'emploi et l'importance des TMS justifient, dans notre cadrage, de cibler les actions sur les entreprises à risque et les pathologies qui génèrent le plus de sorties de l'emploi.

### d) Prévention CMR : l'importance d'identifier les risques d'exposition

L'étude sur les maladies professionnelles dans le secteur du BTP en Seine et Marne montre à la fois la priorité et la difficulté d'agir sur les risques Cancérogènes Mutagène Reprotoxiques (CMR).



Les risques CMR restent la principale cause de suivi renforcé des salariés que nous suivons. Il est donc primordial pour notre service de pouvoir identifier précisément les salariés exposés afin de pouvoir mener les actions nécessaires pour prévenir ce risque.

L'équipe pluridisciplinaire, après l'analyse des situations rencontrées, a souhaité limiter son étude à quatre facteurs prépondérants. Trois facteurs étant déjà particulièrement suivis et étudiés : la silice, les fumées de soudages et le plomb. Le quatrième étant de plus en plus présent dans notre secteur d'activité : les résines.

### e) Bien-être au travail ou limiter les RPS

Pour développer le *Bien-être au travail* ou QVCT (la qualité de vie et des conditions de travail) une condition nécessaire est l'absence

## LE DIAGNOSTIC

de *risques psychosociaux* (RPS). Ceux-ci sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. En effet, les conditions sont multiples, ainsi selon une enquête DARES «Conditions de travail – Risques psychosociaux» de 2016 et 2019 :

- 45% des actifs français déclarent devoir (toujours, souvent) se dépêcher pour fournir le travail
- 30% signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois
- 27% déclarent devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur

Ces situations qu'elles soient isolées ou cumulatives auront un impact variable selon l'individu car il dépend de l'intensité et la durée d'exposition aux facteurs de risque, l'histoire personnelle et professionnelle de chacun, le contexte de l'entreprise ou de la structure privée ou publique, l'appui et le soutien.

Cependant, l'impact de ces situations peut être lourd de conséquence et se traduire par l'expression d'un mal-être ou d'une souffrance au travail, des conduites addictives...

Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises.

Lors de notre précédent projet de service nous avons engagé une démarche pour développer la connaissance autour des risques psychosociaux au sein du service mais également auprès des entreprises adhérentes.

La première partie du projet de service a été consacré à la recherche documentaire, la formation en interne et la création de contenu dans l'objectif d'organiser des actions de sensibilisation auprès des adhérents.

Nous constatons au terme de ce projet de service que bien que nous ayons pu mettre en œuvre des actions concrètes auprès des adhérents (sensibilisation, intégration du risque RPS dans les DU, actions relatives à la mise en œuvre d'accompagnement sur le stress post traumatique...), le sujet des RPS reste un sujet peu connu et peu traité par les entreprises du BTP.



# 4. Bilan du SIST BTP Seine et Marne

*Le point de départ de notre travail d'état des lieux est l'analyse des besoins prioritaires en Santé au travail, recensés auprès des adhérents et des partenaires à partir de différents angles de vue : celui des adhérents, celui des médecins, celui des préventeurs techniques et au travers des actions déjà engagées par toute l'équipe du SIST BTP Seine et Marne.*

*Nous avons ensuite effectué une analyse détaillée des fiches CPOM, lesquelles ont pour objectif d'identifier les axes d'action sur lesquels tant la DRIEETS, la DGT que les membres des groupes de travail ont jugé prioritaires.*

*Ensuite, nous avons pris en considération les évolutions législatives et réglementaires, et notamment l'offre socle de service et le référentiel de certification, afin d'identifier les axes fondamentaux sur lesquels notre service devait se positionner.*

*Enfin, nous nous sommes penchés sur l'état des recherches et de la documentation pour prioriser nos actions dans les domaines et sujets pour lesquels elles sont moins développées.*

## 4.1 Méthodes de choix des axes prioritaires

### RAPPEL DES OBJECTIFS DU PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL 2021 – 2025

Le dernier PRST 4 Ile de France, dont l'objectif principal est de lutter contre les accidents du travail graves et mortels s'articule autour de 4 axes et 10 objectifs comme suit :

#### Axe 1 Renforcer la prévention primaire et la culture de prévention

- Objectif 1 : Consolider la culture de prévention, l'évaluation des risques professionnels et la formation
- Objectif 2 : Prévenir certains risques prioritaires
- Objectif 3 : Promouvoir la qualité de vie et les conditions de travail

#### Axe 2 Développer la prévention de la désinsertion, prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien en emploi

- Objectif 4 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle

### **Axe 3 Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain**

- Objectif 5 : Développer une approche partagée de la santé (Santé au travail, santé publique, santé environnement)
- Objectif 6 : Anticiper les crises pour mieux les gérer
- Objectif 7 : Améliorer les connaissances sur les sujets nouveaux

### **Axe 4 Consolider le pilotage et la gouvernance en santé au travail**

- Objectif 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social, en s'appuyant sur les branches professionnelles
- Objectif 9 : Mobiliser les acteurs autour d'une meilleure communication
- Objectif 10 : Structurer et partager les données en santé au travail

## FICHES CPOM

Le dernier CPOM que nous avons signé en 2022 a fait l'objet d'un premier renouvellement jusqu'en juin 2023 puis d'une renouvellement à l'initiative de la direction jusqu'au 31 décembre 2023.

La restitution des travaux des groupes de travail nous permet déjà d'identifier des axes prioritaires. Nous recensons 6 fiches :

- Prévention des troubles musculo-squelettiques
- Prévention des risques psychosociaux
- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Prévention des risques routiers professionnels
- Prévention du risque chimique / CMR
- Prévention des chutes de hauteur et de plain-pied

## 4.2 Les besoins prioritaires

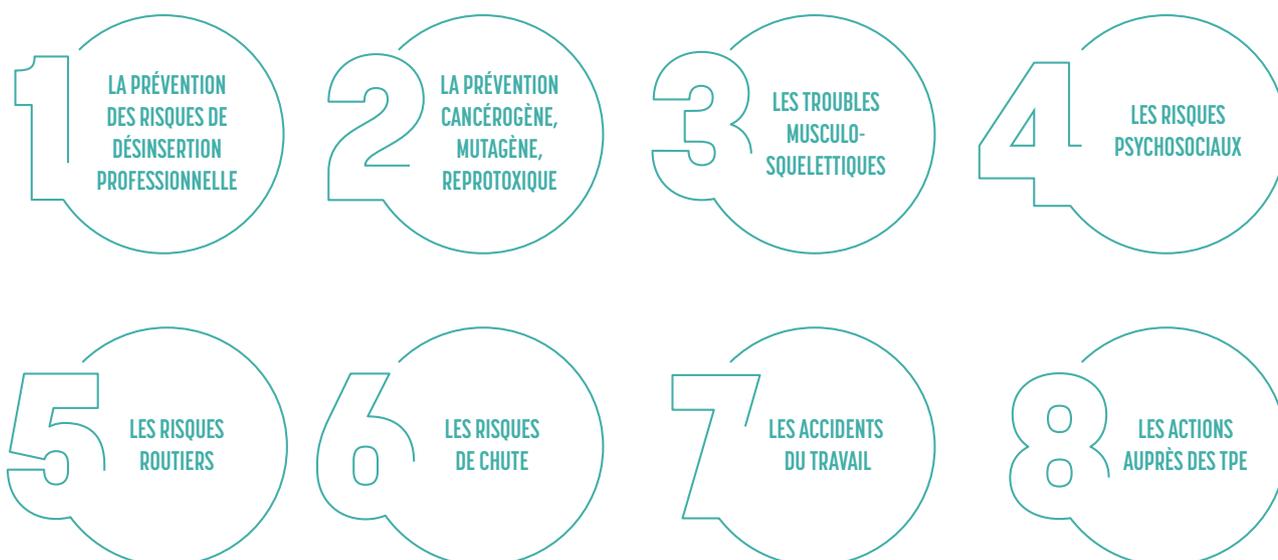
### LES BESOINS RECENSÉS PAR LE PÔLE MÉDICAL

En tenant compte des priorités nationales et régionales, ainsi que de la composition des entreprises de notre service et de leur exposition aux risques, nous avons effectué une première évaluation des besoins basée sur notre état des lieux :

- **Les risques liés aux CMR**
- **Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)**
- **La prévention de la désinsertion professionnelle**
- **L'importance de prendre en compte les problématiques des très petites entreprises** : elles représentent la majorité des entreprises que nous accompagnons et il s'agit souvent d'entreprise qui disposent de peu de moyen, le gérant combinant régulièrement des fonctions opérationnelles en sus de ses fonctions de gestion, disposant ainsi de peu de temps pour les actions de prévention. Le ciblage de nos actions pluridisciplinaires doit donc s'orienter prioritairement vers les PME et TPE car elles disposent de peu de moyen mais aussi car ce sont les plus difficiles à toucher. Ceci pourra passer par une sensibilisation de leurs dirigeants ou des cadres dirigeants.
- **Le bien-être au travail et les risques psychosociaux**
- **Documents uniques et conseils auprès des petites entreprises** : le document unique reste une clé d'entrée et un point essentiel de contact avec les entreprises adhérentes. Il s'agit souvent d'un contact unique qui permet de sensibiliser les entreprises aux risques liés à la santé au travail. Elle permet ainsi d'alerter le chef d'entreprise sur des actions de prévention de premier niveau.

### CADRAGE DES ORIENTATIONS PRIORITAIRES DU PROJET DU SIST BTP

Compte tenu de l'ensemble des éléments énoncés ci-dessus, nous identifions 8 actions principales qui sont les suivantes :



## LE DIAGNOSTIC

Nous avons élaboré une priorisation selon les critères ci-dessous :

- Quel niveau de besoins repérez-vous sur ces axes par rapport à l'action actuelle du SIST ?
- Quel niveau de besoin repérez-vous sur ces axes compte tenu des actions déjà entreprises au plan national, régional ou par des organismes externes (OPPBT, GNM BTP, INRS, Ministère du travail et de la santé...)
- Quel niveau de priorité d'action sur ces axes au regard de la plus-value et des leviers d'action du SIST ?

Le tableau ci-après synthétise les choix et priorités sur lesquels l'équipe pluridisciplinaire s'est accordée.

Axes prioritaires	Niveau de besoin	Actions engagées au sein du SIST	Proposition d'actions à mener 2024 -2029
<b>La prévention des risques de désinsertion professionnelle</b>	Important	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes nos actions prennent en compte cet axe (action transverse du SIST)</li> <li>• Niveau de besoin fort</li> <li>• Axe déjà travaillé, notamment sur les visites de reprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau de priorité important mais un axe de travail que l'on retrouve sur toutes les problématiques à traiter (difficile de l'isoler).</li> <li>• Étudier l'impact des visites de pré-reprise sur la diminution du risque et déduire des possibilités de renforcer la sensibilisation (améliorer la communication concertée).</li> <li>• Développer encore plus la collaboration avec les organismes de maintien dans l'emploi et de reclassement professionnel.</li> <li>• Développer la communication à destination des salariés pour déclencher l'accompagnement le plus en amont possible</li> </ul>
<b>La prévention Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique</b>	Important	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plusieurs actions conduites en matière d'information / de communication.</li> <li>• Travail combiné de sensibilisation + états des lieux prévention.</li> <li>• Un axe de travail à renforcer sur la silice</li> <li>• Risque amiante bien pris en compte (plan de retrait...)</li> <li>• Risque poussière de bois mieux pris en compte</li> <li>• Une action pour obtenir les fiches de données de sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la démarche de prévention chez les soudeurs</li> <li>• Accompagner les TPE/PME</li> <li>• Poursuivre les travaux pour mieux connaître les expositions à la silice</li> <li>• Mieux connaître les expositions à la résine</li> <li>• Promouvoir un démarche de prévention de l'exposition au plomb chez les professionnels du BTP</li> </ul>
<b>Les troubles musculo-squelettiques</b>	Important	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une problématique très présente et de vraies spécificités bâtiment.</li> <li>• Des actions de formation et de sensibilisation (gestes et postures, ...)</li> <li>• Des actions chez les jeunes des CFA</li> <li>• Des actions ciblées sur la manutention chez les paveurs et poseurs de fermeture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévention des TMS dans les TPE/PME</li> <li>• Renforcer l'action auprès des entreprises pour favoriser la mécanisation et supprimer les gestes et postures délétères, répétitives ...</li> <li>• Poursuivre les actions sur la manutention chez les poseurs de fermeture</li> <li>• Cibler la manutention chez les électriciens du BTP</li> </ul>
<b>Les risques psychosociaux</b>	Important	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Action de conseil réalisée dans le cadre des visites salariés en situation de RPS (rôle SIST dans la prévention des conflits).</li> <li>• Étude des situations de RPS (évaluer les facteurs de RPS et les résultats de sortie de crise)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer la connaissance des RPS auprès de nos adhérents</li> <li>• Sensibiliser les dirigeants</li> <li>• Développer des outils pour accompagner nos adhérents</li> </ul>
<b>Les risques routiers</b>	Régulier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une problématique bâtiment évidente (chantiers distants et jeunes salariés du bâtiment)</li> <li>• Une sensibilisation qui porte déjà ces fruits sur les comportements à risque.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la sensibilisation spécifique sur la population jeunes dans le bâtiment (risques accrus sur les conditions de transport, l'utilisation des véhicules sociétés, les 2 roues, les addictions)</li> <li>• Sensibilisation à la demande des entreprises</li> <li>• Relayer les communications des organismes de prévention nationaux (INRS, sécurité routière...)</li> </ul>

Le risque de chute	Régulier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une problématique bâtiment évidente</li> <li>• Une sensibilisation qui porte déjà ces fruits sur les comportements à risque</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la sensibilisation spécifique sur la population jeunes dans le bâtiment</li> <li>• Sensibilisation à la demande des entreprises</li> <li>• Relayer les communications des organismes de prévention nationaux (INRS, sécurité routière, OPPBTP...)</li> </ul>
Les accidents du travail	Régulier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accident de travail est une préoccupation prioritaire et pluridisciplinaire</li> <li>• La plupart des actions du SIST ont un lien direct avec la prévention des situations accidentogènes</li> <li>• Formations SST qui font l'objet d'une vraie demande et sont appréciées (pédagogique et active)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer l'action préventive et les actions de secourisme qui sont une porte d'entrée importante dans l'action du SIST</li> <li>• Relayer les communications des organismes de prévention nationaux (INRS, sécurité routière, OPPBTP...)</li> </ul>
Conseils et actions auprès des TPE	Important	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aides au DU</li> <li>• Fiche d'entreprise</li> <li>• Conseils et intervention de l'équipe pluridisciplinaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions spécifiques pour les TPE au sein des groupes de travail</li> </ul>

### 4.3 Les axes directeurs du projet de service

Au regard de l'analyse conduite par la CMT, voici les choix d'axes stratégiques définis collectivement qui forment les orientations principales de notre projet de service pour les années à venir :

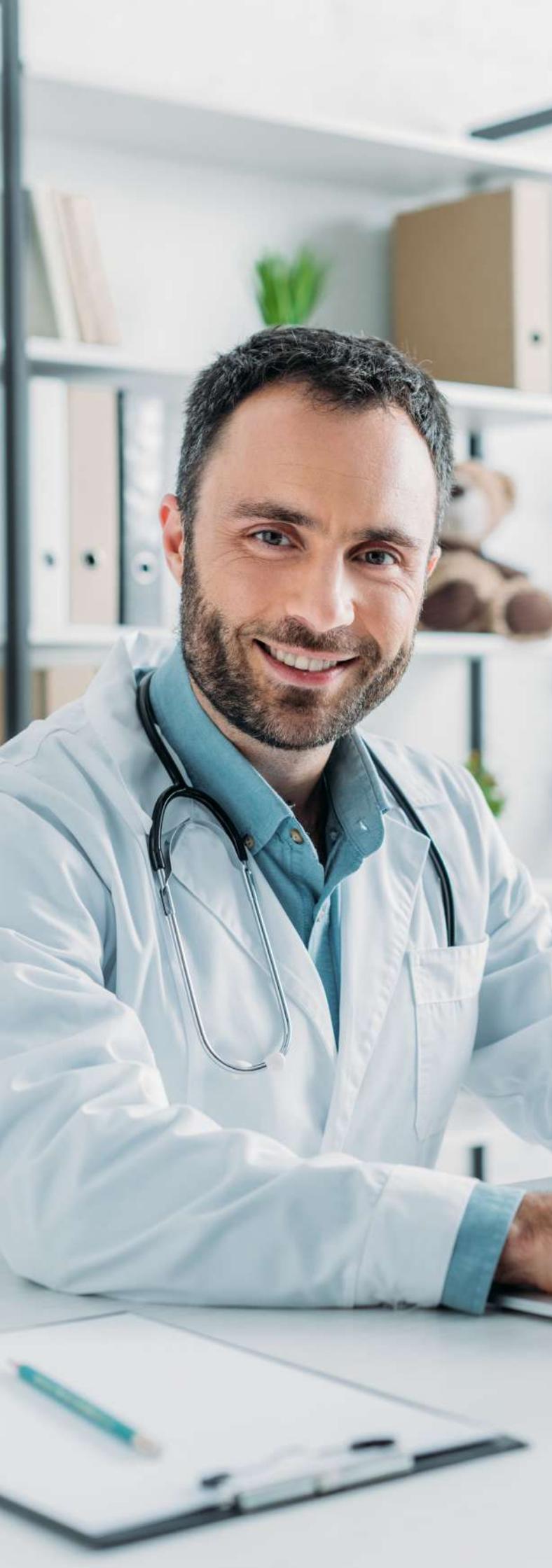
#### 1 axe d'intervention et 4 axes d'actions thématiques pluridisciplinaires en santé au travail



Dans le cadre de ces choix, les objectifs à atteindre ont été définis :

- Améliorer notre connaissance et notre diagnostic partagé de certaines problématiques (par des études, des listes de risques, des cartographies simplifiées)
- Créer et mettre à disposition des outils et fiches pratiques pour favoriser la mise en place de solution de prévention
- Renforcer les sensibilisations, informations ou conseils pluridisciplinaires auprès des adhérents en menant des actions ciblées qui impliquent plusieurs métiers du SIST BTP
- Réaliser un suivi et une évaluation des actions de santé au travail sur la base de procédure et indicateur de mesure fiables des actions engagées
- Améliorer la transversalité (OPPBTP / CRAMIF / DREETS...)

L'équipe pluridisciplinaire a souhaité persévérer sur les actions menées auprès des jeunes des CFA du bâtiment tant en ce qui concerne la prévention des AT, le risque routier et la prévention des TMS. Ces actions ne seront pas développées dans le cadre de ce projet de service mais seront reconduites par nos équipes.



**LES AXES  
D'INTERVENTION  
DU SIST BTP  
SEINE ET MARNE**



Depuis 2013, cet axe de travail est fondamental dans le processus de construction du service. Le recrutement d'un chargé de communication à cette période nous a permis d'atteindre les objectifs alors déterminés, à savoir :

- Rafraîchir et valoriser l'image du service, en faire la promotion vers l'extérieur
- Instaurer une cohérence de l'image en interne qui soit visible pour les adhérents
- Faire connaître les services rendus, la qualité et la plus-value de notre action
- Se faire connaître et diffuser de l'information et de la communication à destination des adhérents

Fort de ce constat très positif, nous avons poursuivi le développement de ce pôle par l'intégration en 2021 d'un assistant commercial et communication. Aujourd'hui, cette démarche continue et la volonté de la CMT demeure la suivante :

#### **Développer la communication, l'information sur nos axes prioritaires (du projet de service)**

Grâce à notre communication et notre suivi d'information, nous pourrions continuer à renforcer l'information et la sensibilisation en direction des adhérents et des salariés.

Notre priorité est de diffuser une information ciblée en lien avec les axes prioritaires que nous avons définis dans le cadre de ce projet de service. Vous trouverez, dans le projet d'actions en Santé au travail, de nombreuses actions de sensibilisation utilisant des outils construits par notre équipe (newsletter, notes, plaquettes ou outils d'information ou de sensibilisation).

Nous souhaitons également pouvoir relayer les messages relatifs à la santé publique qui peuvent particulièrement toucher la population de salariés que nous suivons.

#### **Développer la relation et les événements en direction des adhérents**

Nous souhaitons renforcer la proximité et l'animation auprès des adhérents et salariés. L'enjeu est de poursuivre cet objectif en renforçant notre proximité et notre accessibilité pour favoriser la connaissance de nos actions et de notre service au plus grand nombre d'adhérents.

# 1. Projet d'actions en santé au travail dans les entreprises du BTP de Seine et Marne

Après l'état des lieux et le diagnostic effectué (chapitre I), quatre actions en milieu du travail ont été retenues comme prioritaires par la Commission Médico-Technique.

## 1.1 Les orientations prioritaires



### L'évolution de notre action pour lutter contre la désinsertion professionnelle dans les entreprises du BTP de Seine et Marne

- Repérer et assurer la traçabilité en interne des situations à risque de désinsertion chez les salariés, en définissant précisément les critères de repérage et d'évaluation de celles-ci
- Partager l'information sur l'objectif des visites de pré-reprise auprès de tous les collaborateurs et des adhérents, et prendre contact avec les organismes externes
- Réaliser des fiches d'accompagnement avec les organismes spécialisés (Agefiph/Sameth/Cap Emploi/CPAM) et les diffuser en interne
- Renforcer les études d'aménagement de poste, et les actions de maintien dans l'emploi dans la même entreprise
- Réaliser un suivi des actions de reclassement et de reconversion



### Les troubles prioritaires liés à l'activité des entreprises : les Troubles Musculo-Squelettiques

- Accompagner la prévention des TMS dans les TPE-PME
- Repérer les activités ciblées TMS : Poseurs de fermeture et électriciens du BTP
- Formaliser une fiche entreprise qui donne de la traçabilité et une évaluation possible des actions
- Intervenir de façon pluridisciplinaire auprès des adhérents concernés pour impulser des actions de prévention tendant à diminuer les contraintes, obtenir une traçabilité et une évaluation de celles-ci



### **Les risques professionnels prioritaires du BTP liés à la silice, aux fumées de soudage, au plomb et aux résines**

- Continuer l'inventaire des situations d'exposition et sensibiliser les acteurs internes et externes
- Établir un protocole opératoire commun pour les examens médicaux associés aux différents types de risques
- Mettre en œuvre une démarche d'accompagnement des TPE/PME
- Développer l'appui technique des préventeurs auprès des adhérents
- Sensibiliser les acteurs internes et externes à la fiche de données de sécurité, sa transmission au service de santé et sa bonne utilisation



### **Le bien-être au travail ou limiter les risques psychosociaux**

- Mettre en place des actions d'information, de formation et de prévention des risques
- Sensibiliser les entreprises aux risques psychosociaux et à l'intégration dans leur DU
- Informer sur les addictions et leur prévention,
- Améliorer et développer les connaissances des RPS au sein du SIST BTP
- Mettre en œuvre et/ou partager des outils aux adhérents pour une meilleure prise en compte des RPS

## 2. Axes thématiques d'actions retenues

### 2.1 Faciliter la détection précoce des risques pour lutter contre la désinsertion professionnelle

#### LE CONTEXTE

La désinsertion professionnelle concerne les salariés qui au terme de leur arrêt de travail deviennent inapte à exercer leur profession.

Cette problématique est une priorité à tout niveau, puisque le sujet de la désinsertion professionnelle est à la fois un axe central du projet régional de santé au travail, des CPOM en cours de discussion, de l'offre socle de service et de la certification. C'est aussi un axe majeur pour notre service, qui est engagé depuis maintenant plus de 10 ans dans cette démarche.

Les causes de la désinsertion sont multiples (maladie professionnelle ou non, handicap, difficultés personnelles) et leurs conséquences problématiques :

- Les conséquences sur la santé associées aux postes du BTP
- La difficulté de réinsertion voire la perte d'emploi
- La pression sociale
- La désinsertion globale : individuelle, familiale et sociétale

Dans le 1<sup>er</sup> projet de service, l'accent a été mis sur la visite de pré-reprise et sa nécessité dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

Plusieurs objectifs ont été atteints, à savoir :

- La constitution d'une cellule en équipe pluridisciplinaire (regroupement minimum mensuel) traitant des situations concrètes transmises par les médecins du travail.
- Définition d'un protocole de fonctionnement en interne (fiche de signalement, plan d'action...).
- Développement d'une communication interne et externe, comprenant l'élaboration d'une plaquette présentant la cellule, les acteurs et la visite de pré-reprise, forums.
- Création d'un réseau des partenaires externes.
- Mise en place des statistiques annuelles et bilan de fonctionnement.

La prise en charge par la cellule des situations de salariés en amont de leur inaptitude s'est améliorée grâce à l'activation de la visite de pré-reprise. Celle-ci reste une priorité et doit être renforcée dans les années à venir.

Résoudre la problématique du délai de prise en charge du salarié est primordiale pour endiguer le risque de désinsertion professionnelle.

Sans détection précoce, l'intervention de prévention et d'accompagnement qui aurait pu donner des résultats n'est plus possible.

Lors du second projet de service, nous étions déjà dans une seconde étape, à savoir celle du développement de la cellule afin d'améliorer la prise en charge des salariés pour un maintien dans l'emploi.

## LES AXES D'INTERVENTION

Pour ce faire, nous avons les objectifs suivants :

1. Renforcer les démarches de prévention et de conseils pour limiter les conséquences des inaptitudes et éviter l'aggravation (renforcer le maintien dans l'emploi)
2. Améliorer le suivi du reclassement des salariés déclarés inaptés en lien avec nos partenaires externes
3. Améliorer le suivi et la traçabilité des cas traités par les Médecins du Travail auprès de la cellule PDP
4. Évaluer la pertinence des actions que nous conduisons afin de faire évoluer notre pratique

Au terme de ce second projet de service, plusieurs objectifs ont été atteints, à savoir :

- Développer et approfondir le fonctionnement interne de la cellule PDP via notamment la Création et le développement d'outils internes et le développement des compétences internes à la cellule PDP
- Améliorer la prise en charge du salarié en situation de désinsertion en développant le réseau de partenaires extérieurs et l'utilisation des dispositifs et outils d'aide au maintien de l'emploi proposer par ces derniers.
- Développer les actions et la communication externe auprès des entreprises adhérentes afin de réduire les situations de désinsertion. De nombreux support de communication ont été élaborés. Mais nous constatons également un recours plus important aux visites de pré-reprise et au développement des AMT dans le but de réduire la désinsertion professionnelle.

Au terme de ce second projet de service sur le thème de la PDP, le bilan est positif car la cellule dispose des moyens facilitant son fonctionnement. De plus, nous constatons que la cellule est de plus en plus sollicitée, ce qui illustre que l'objectif de cette dernière est connu et partagé au sein de notre service.

Notre objectif est donc de poursuivre la démarche impulsée depuis plus de 10 ans, en gardant les trois axes majeurs précédemment cités et en développant les actions de ces axes.

Mais nous souhaitons également mettre en place un nouvel axe qui s'orientera vers le salarié et dont l'objectif est d'améliorer la prise en charge du salarié en situation de désinsertion professionnelle. Deux actions majeures seront développées dans cet axe :

- Développer les rendez-vous d'information collectifs en amont de l'intégration du salarié dans le dispositif afin de présenter la cellule, les interlocuteurs et les actions qui peuvent être menées.
- Développer le suivi pluridisciplinaire personnalisé du salarié durant sa prise en charge par la cellule PDP

TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ACTION

Projet d'action : **Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)** – Repérer et prévenir les situations d'inaptitude potentielle au travail

**Axe 1** Améliorer le fonctionnement interne de la cellule PDP

Etapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Développer les outils internes existants (fiche de signalement, fiche de suivi, suivi informatique etc)	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Fiche de signalement, Fiche de suivi, Outils informatiques
Améliorer les compétences internes à la cellule	Groupe cellule PDP	Groupe cellule Partenaires extérieurs Organisme de formation	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Formation Rencontre partenaire
Évaluation du fonctionnement de la cellule	Groupe cellule PDP	Equipe pluridisciplinaire	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Statistiques annuelles Bilan de fonctionnement Tableau de synthèse
Élaboration d'un protocole d'intervention	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP	Juin 2024	Logigramme

**Axe 2** Améliorer la prise en charge du salarié en situation de désinsertion en développant le réseau de partenaires extérieurs

Etapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Développer les dispositifs et outils d'aide au maintien dans l'emploi	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP Partenaires extérieurs (CRAMIF, SAMETH, CAP emploi, Transition pro, etc)	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Mise à jour du protocole d'intervention
Maintenir et renforcer le réseau de partenaires extérieurs	Groupe cellule PDP	Groupe cellule Partenaires extérieurs	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Cartographie Répertoire partenaire

**Axe 3** Améliorer la prise en charge du salarié en situation de désinsertion professionnelle

Etapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Développer les rendez-vous d'information collectifs	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Plaquette d'information
Développer le suivi pluridisciplinaire personnalisé du salarié durant sa prise en charge par la cellule PDP	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP Partenaires extérieurs (CRAMIF, SAMETH etc)	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Rapport ergonomique et suivi Tableau de suivi

**Axe 4**

**Développer les actions et la communication auprès des entreprises adhérentes afin de prévenir la désinsertion professionnelle**

Etapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Promouvoir l'intérêt de la visite de pré-reprise, rendez-vous de liaison, rendez-vous de mi-carrière et rendez-vous à la demande à travers des supports de communication	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Plaquette Affiche Réseaux sociaux
Améliorer et diffuser le support de sensibilisation à destination des adhérents	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP Adhérents	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Powerpoint de sensibilisation
Développer la communication auprès des salariés	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP Equipe		Logigramme Plaquette
Promouvoir les actions de la cellule autour d'évènements (Petit déjeuner, matinale d'information...)	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP Equipe		Organisation d'évènements Plaquette Power point
Développement des AMT afin de réduire la désinsertion professionnelle	Groupe cellule PDP	Groupe cellule PDP	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Étude Ergonomique Dossier MDPH

**ACTEURS ENGAGÉS DANS CETTE ACTION**



**PILOTAGE DE L'ACTION**

Docteur Pierre Olivier LE RÉVÉREND  
Réfèrent de la cellule PDP



**PARTICIPANTS INTERNES**

Tous les acteurs du SIST BTP concernés par l'information et les sensibilisations – La cellule PDP (*Médecin, ergonomiste, infirmier, assistante sociale, psychologue, assistantes administratives, conseiller prévention*)



**PARTENAIRES**

MDPH – SAMETH / CAP EMPLOI – AGEFIPH – CPAM – Centre de rééducation et réadaptation – Centres de bilan professionnel, Transition Pro et CEP  
Les employeurs et salariés sensibilisés



**MOYENS / RESSOURCES**

Temps de disponibilité pour les réunions de la cellule de prévention et le travail lié à la cellule

## 2.2 Faire évoluer le repérage et la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques

### CONTEXTE ET ENJEUX DE CE TRAVAIL

Le secteur du BTP est particulièrement concerné par les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS). Comme dans l'ensemble des secteurs, les TMS demeurent la première cause de maladies profes-



sionnelles (MP) dans le bâtiment et les travaux publics et inaptitude.

L'intervention sur les TMS est d'une grande complexité car les facteurs de risque sont plurifactoriels. Mais aussi parce que les démarches de prévention doivent interroger les conditions de réalisation du travail et l'organisation du travail.

En pariant sur une intervention des acteurs de

prévention et de santé au travail le plus en amont possible de la définition de l'organisation du travail, il paraît possible de mener à bien une action préventive en la matière.

Les médecins du travail ont constaté que, dans les petites entreprises, le manque de ressources et de savoir-faire rend l'apport du SPSTI très bénéfique.

Lors de notre précédent projet de service, nous avons déjà entamé des travaux sur les TMS avec pour objectifs :

- D'améliorer l'analyse des secteurs à risque et les problématiques associées aux TMS
- Sensibiliser les entreprises les plus exposées afin de cibler notre action même si toutes sont concernées
- Agir directement sur celles-ci, en ayant une démarche préventive commune, pour que toute l'équipe y participe
- Informer et sensibiliser dès l'apprentissage aux risques de TMS et aux solutions pour éviter leur développement en impliquant les enseignants au sein des CFA du Bâtiment de Seine et Marne.

Pour mener à bien nos travaux, nous avons identifié deux actions. La première plus globale consistait à l'accompagnement pluridisciplinaire pour la prévention des TMS dans les TPE PME. La seconde avait pour objectif de nous doter d'une importante étude et d'un plan d'action très concret concernant deux postes, les paveurs et les poseurs de fermeture.

Au terme de notre projet de service, le résultat de nos travaux est concluant puisque nous avons pu nous doter d'une boîte à outil complète pour les paveurs. Fort de cette réussite nous avons souhaité poursuivre cette méthodologie pour deux activités : les poseurs de fermeture (Axe 3) pour lesquels nos travaux ne sont pas encore terminés et débiter des travaux pour les électriciens du bâtiment (Axe 2).

Nous avons également souhaité poursuivre les actions d'accompagnement pluridisciplinaire auprès des TPE-PME car le sujet des TMS est un sujet très complexe et les plus petites structures ne disposent

## LES AXES D'INTERVENTION

pas des moyens nécessaires pour faire face à ce sujet.

Cela est d'autant plus important que le sujet des TMS est primordial et majeur dans le secteur du BTP et que ce secteur se compose principalement d'entreprise de petite taille. Il est donc primordial d'agir vis-à-vis de ces entreprises pour toucher un maximum de salarié.

## LES DIFFÉRENTES ÉTAPES POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF

### Axe 1

### Accompagnement pluridisciplinaire pour la prévention primaire des TMS dans les TPE-PME

**Objectifs :** Accompagner les TPE-PME dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire. Informer les entreprises sur les nouvelles méthodes de prévention des TMS dans le secteur du BTP

#### Plan d'actions

- Repérer via l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmier, ergonome, conseiller en prévention) des entreprises susceptibles de participer au dispositif ;
- Organiser des réunions collectives de sensibilisation des employeurs aux TMS (forum, journées de prévention, webinaire) ;
- Accompagner l'entreprise dans la mise en place d'une démarche de prévention TMS PRO/TMS Action, informer sur les aides possibles et orienter les entreprises ;
- Effectuer des analyse ergonomiques organisationnelles, cognitives et biomécaniques des situations de travail ;
- Effectuer des formations sur les gestes et postures adaptées au secteur d'activité ;
- Organiser des réunions collectives de sensibilisation des salariés (module échauffements étirements pour les métiers du BTP) ;
- Informer et sensibiliser des apprentis – Atelier TMS dans les CFA ;
- Accompagner nos adhérents dans l'acquisition et l'intégration d'un exosquelette dans l'entreprise ;
- Effectuer des formations PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ;
- Accompagner l'entreprise dans la mise en place d'une démarche de prévention de risques liés aux vibrations ;
- Accompagner à la mise en œuvre d'un plan de prévention des TMS au travers de l'accompagnement à la réalisation de DUERP (aide au DUERP) ;
- Effectuer un phase de suivi de recommandation : pour évaluation des situations et correction si nécessaire.

#### Résultats attendus

- Mise en œuvre d'action d'amélioration des situations de travail afin de prévenir les TMS
- Mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS dans les TPE-PME

#### Indicateurs et critères d'évaluation

- Nombre d'entreprises et de salariés concernés
- Nombres d'entreprises contactées
- Nombre de FE et plans d'action préconisés et réalisés
- Nombre d'établissements accompagnés ayant fait l'objet d'un diagnostic ergonomique
- Nombre d'entreprises ayant été accompagnées par le SPSTI dans l'élaboration ou dans la mise à jour de leur DUERP pour la partie concernée par les TMS

## LES AXES D'INTERVENTION

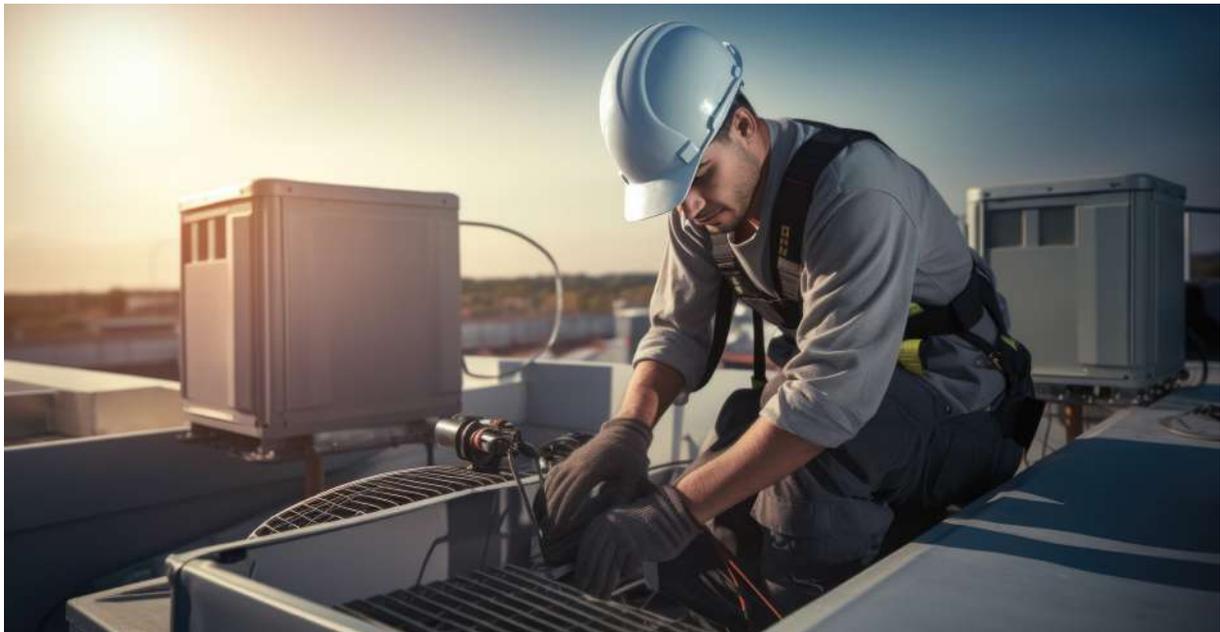
- Nombre de supports de capitalisation produits
- Nombres d'entreprises ayant mis en œuvre une démarche de prévention de TMS

### Tâches de l'équipe pluridisciplinaire

Appui technique, participation au repérage des entreprises à risque via FE, aide au DUERP, déploiement d'action de sensibilisation et démarche d'accompagnement aux entreprises, liées à la prévention du risque de TMS.

## Axe 2 Prévention des TMS chez les électriciens du BTP

Le contenu de l'activité d'électricien comporte l'exposition régulière à des contraintes posturales répétées et maintenues liées à la grande variété des situations de travail associé à une charge physique de travail élevée. A cela s'ajoutent d'autres facteurs de risque potentiels de TMS, à savoir, le froid (travail en extérieur), l'utilisation des outils portatifs vibrants (perceuse, perforateur...) et les contraintes organisationnelles (coactivité, délais sur les chantiers de plus en plus courts).



L'objectif : aider les adhérents à mettre en œuvre une démarche de prévention de TMS pour améliorer les conditions de travail des électriciens et réduire les contraintes posturales et articulaires.

### Repérage des entreprises

- Subjectif lors de la réalisation de la FE, lors de l'aide au DU
- Repérage objectif : QCM salarié, courrier à destination de l'entreprise

### Travail de groupe

- Créer un QCM pour l'évaluation clinique des TMS à remplir au cours de visites des salariés, afin de prioriser les situations de travail à étudier ;
- Créer une fiche d'observation pour nous permettre de recueillir les informations concernant les conditions de travail des salariés sur le chantier, à remplir lors de la réalisation de l'étude de poste ;

## LES AXES D'INTERVENTION

- Recenser les typologies de chantier et réaliser des études de poste de travail pour approfondir les expositions, les contraintes, les techniques et l'organisation de travail ;
- Élaborer un moyen de communication en direction des entreprises/salariés pour limiter les risques des TMS identifiés ;
- Restituer l'étude – présentation du diagnostic et les pistes d'amélioration à l'employeur et aux salariés ;
- Réaliser les documents d'information sur le sujet, remis aux employeurs et aux salariés (plaquette, document de bonnes pratiques, vidéo) ;
- Effectuer une phase de suivi des recommandations : pour évaluation des situations et correction si nécessaire.

### Résultats attendus

- Accompagner l'employeur dans l'amélioration des conditions de travail afin de prévenir les TMS chez les électriciens

### Évaluation

- Nombre de questionnaires remplis au cours de visites médicales
- Nombre d'entreprises contactées
- Nombre de plaquettes distribuées
- Nombre de fiche d'entreprise réalisées
- Nombre de chantiers visités
- Nombre d'entreprises donnant une suite (investissement matériel, formations, aménagements techniques et organisationnels)

### Tâches de l'équipe pluridisciplinaire

Participer au repérage des entreprises à risque via QCM, étude de poste, FE, aide au DU. Appui technique, déploiement d'action de sensibilisation et des démarches d'accompagnement aux entreprises, liés à la prévention de risque de TMS.

## Axe 3 Prévention du risque lié à la manutention chez les poseurs de fermetures



L'activité de pose de fermetures a évolué ces dernières années. On observe, de la part des clients, une demande fréquente d'installation de grandes baies vitrées, à l'origine d'une préhension de plus en plus difficile et d'une augmentation du poids des fermetures. De plus, le choix fréquent de pose de double, voire de triple vitrage pour des raisons d'isolation, entraîne une augmentation de la charge à manutentionner.

## LES AXES D'INTERVENTION

L'objectif : accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS pour améliorer les conditions de travail des poseurs de fermetures et réduire la manutention manuelle des charges sur les chantiers.

### Repérage des entreprises

- Subjectif lors de la réalisation de la FE, lors de l'aide au DU
- Repérage objectif : QCM salarié, courrier à destination de l'entreprise

### Travail de groupe

- Recenser des typologies de chantiers et réaliser des études de poste de travail pour approfondir les expositions, les contraintes, les techniques et l'organisation de travail ;
- Restituer l'étude – présentation du diagnostic et des pistes d'amélioration à l'employeur et aux salariés
- Réaliser les documents d'information sur le sujet, remis aux employeurs et aux salariés (plaquette, fiche métier) ;
- Effectuer une phase de suivi de recommandations : pour évaluation des situations et correction si nécessaire.

### Résultats attendus

- Réduire la pénibilité liée aux manutentions manuelles de charges chez les poseurs de fermetures
- Accompagner l'employeur dans l'amélioration des conditions de travail

### Évaluation

- Nombre d'entreprises contactées
- Nombre de plaquettes distribuées
- Nombre de fiche d'entreprise réalisées
- Nombre de chantiers visités
- Nombre d'entreprises donnant une suite (investissement matériel, formations)

### Tâches de l'équipe pluridisciplinaire

Participer au repérage des entreprises à risque via FE, aide au DU. Appui technique, déploiement d'action de sensibilisation et des démarches d'accompagnement aux entreprises, liés à la prévention de risque de TMS.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ACTION

Projet d'action : **Troubles Musculo-Squelettiques** – Repérage, prévention et lutte contre les TMS en Seine et Marne

**Axe 1**

**Accompagnement pluridisciplinaire pour la prévention primaire des TMS dans les TPE-PME**

Étapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Repérage des entreprises susceptibles de participer à l'action	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Réalisation et/ou mise à jour de la Fiche d'entreprise
Réunion collective de sensibilisation des employeurs aux TMS	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe Validé par la CMT	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Forum, journée de prévention
Accompagner l'entreprise dans la mise en place d'une démarche de prévention TMS PRO/TMS Action, informer sur les aides possibles et orienter les entreprises en demande	Groupe pluridisciplinaire de travail	Partenariat avec la CRAMIF	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Trame d'information
Formation gestes et postures dédiée au secteur d'activité	Groupe pluridisciplinaire de travail	Formateur du SPSTi	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Formation
Analyse ergonomique organisationnelle, cognitive et biomécanique des situations de travail	Groupe pluridisciplinaire de travail	Ergonome du service	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Document d'étude avec les pistes d'amélioration
Aide à la mise en place d'un plan de prévention de TMS dans l'entreprise au travers de l'accompagnement à la réalisation de DU	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe Partenariat avec FFB	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	DU
Information et sensibilisation des apprentis	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Atelier TMS dans les CFA
Réunion collective de sensibilisation des salariés (module échauffements étirements pour les métiers du BTP)	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Trame d'intervention
Accompagner nos adhérents dans l'acquisition et l'intégration d'un exosquelette dans l'entreprise	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Trame d'intervention
Accompagner l'entreprise dans la mise en place d'une démarche de prévention des risques liés aux vibrations	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Trame d'intervention
Formation PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique)	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Formation
Phase de suivi des recommandations	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Suivi des actions réalisées, Relance si absence d'action

## LES AXES D'INTERVENTION

### Axe 2 Prévention des TMS chez les électriciens du BTP

Étapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/décal	Livrables attendus
Réaliser un travail de bibliographie sur le métier	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Juin 2024	Information homogène pour l'ensemble de l'équipe
Déterminer le nombre d'entreprises et de salariés concernés par cette action	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Décembre 2024	Liste (cartographie) qui servira de base au groupe de travail
Réaliser un QCM pour l'évaluation clinique des TMS à remplir au cours des visites médicales	Groupe pluridisciplinaire de travail	Médecins du travail et infirmiers Validation par la CMT	Juin 2025	Questionnaire
Réaliser une fiche d'observation, à remplir lors de la réalisation de l'étude de poste	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe Validation par la CMT	Juin 2025	Fiche d'observation
Élaborer un moyen de communication en direction des entreprises	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe Validation par la CMT	Juin 2025	Courrier d'information
Recensement des typologies de chantier et réalisation des études de poste de travail	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Janvier 2026	Trame d'intervention/ Étude de poste
Restitution de l'étude à l'employeur et aux salariés	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Juin 2027	Document de synthèse (avec les pistes d'amélioration)
Réalisation de document d'information sur le sujet – plaquettes, fiche métier	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe Validation par la CMT	Juin 2027	Plaquettes d'information
Phase de suivi des recommandations	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de juin 2025 à décembre 2028	Suivi des actions réalisées, Relance si absence d'action

### Axe 3 Prévention du risque lié à la manutention chez les poseurs de fermeture

Étapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/décal	Livrables attendus
Recensement des typologies de chantier et réalisation des études de poste de travail	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2025	Trame d'intervention/ Étude de poste
Restitution de l'étude à l'employeur et aux salariés	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2025	Document de synthèse (avec les pistes d'amélioration)
Réalisation des documents d'information sur le sujet – plaquettes, fiche métier	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe Validation par la CMT	Décembre 2024	Plaquettes d'information
Phase de suivi des recommandations	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2025	Suivi des actions réalisées, Relance si absence d'action



**PILOTAGE  
DE L'ACTION**

Docteur Magdalena JOANDREA  
Référént du groupe

## 2.3 Le bien-être au travail : limiter les RPS

### CONTEXTE ET ENJEUX DE CE TRAVAIL

Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).



Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

De plus, selon l'intensité et la durée d'exposition aux facteurs de risque, l'histoire personnelle et professionnelle de chacun, le contexte de l'entreprise ou de la structure privée ou publique, l'appui et le soutien, les RPS peuvent, notamment, se traduire par l'expression d'un mal-être ou d'une souffrance au travail, des conduites addictives, etc.

Une dégradation de la santé physique et mentale peut être associée aux RPS. Les symptômes liés à des risques psychosociaux sont divers : troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations...

L'ensemble de ces symptômes peuvent entraîner des conséquences importantes sur l'état de santé, il s'agit en particulier de :

- troubles musculo-squelettiques,
- maladies cardiovasculaires,
- troubles de santé mentale (épisode dépressif, troubles anxieux, état de stress post-traumatique, tendances suicidaires),
- aggravation ou rechute de maladie chronique.

Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises. Plusieurs effets sont observés :

## LES AXES D'INTERVENTION

- une augmentation de l'absentéisme ;
- un taux élevé de rotation du personnel ;
- le non-respect des horaires ou des exigences de qualité ;
- des problèmes de discipline ;
- la réduction de la productivité ;
- des accidents de travail et des incidents ;
- une dégradation du climat social ;
- ou encore des atteintes à l'image de l'entreprise.

### Un impact sur la responsabilité de l'employeur

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans l'obligation générale de protection de la santé physique et mentale des travailleurs. En tant qu'employeur, il faut prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces dispositions mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation
- la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés

Lors de notre précédent projet de service nous avons engagé une démarche pour développer la connaissance autour des risques psychosociaux au sein du service mais également auprès des entreprises adhérentes.

La première partie du projet de service a été consacré à la recherche documentaire, la formation en interne et la création de contenu afin de mettre en œuvre des actions de sensibilisation.

Cela nous a ensuite permis de pouvoir mener des actions de sensibilisation auprès des adhérents.

Nous constatons au terme de ce projet de service que bien que nous ayons pu mettre en œuvre des actions concrètes auprès des adhérents (sensibilisation, intégration du risque RPS dans les DU, actions relatives à la mise en œuvre d'accompagnement sur le stress post traumatique...) le sujet des RPS reste un sujet peu connu et traité par les entreprises du BTP.

Outre le fait que le sujet des RPS ou plus globalement du bien-être au travail est peu pris en compte dans les entreprises du BTP, c'est un sujet majeur au niveau national et régional (PRS4, CPOM...) il nous apparait donc nécessaire de poursuivre les actions sur ce thème.

Compte tenu du faible niveau d'information sur les RPS et plus globalement sur la qualité de vie au travail, nous poursuivrons nos actions de

sensibilisation visant toutes les entreprises afin de développer les connaissances sur ce thème (Axe 1) mais souhaitons également poursuivre le développement de nos connaissances et nous doter d'outils afin de mieux accompagner nos adhérents (Axe 3).

Outre les actions plus générales nous souhaitons également agir auprès des dirigeants. Notre service accompagne majoritairement des petites et moyennes entreprises dont le chef d'entreprise est particulièrement exposé.

En effet, compte tenu de la taille de ces entreprises les ressources sont principalement allouées aux postes techniques et opérationnel mais pas ou peu aux fonctions supports. Nous constatons donc que de nombreux chef d'entreprise prennent en charge l'ensemble de ces missions (Finances, commercial, RH...) tout en conservant des activités sur les chantiers.

Il est donc courant pour ces chefs d'entreprise de travailler la journée sur les chantiers et d'effectuer les activités de gestion au détriment des temps de repos (pause déjeuner, le soir, le week-end) occasionnant un déséquilibre important, source de RPS.

## LES AXES D'INTERVENTION

De plus, agir auprès des dirigeants nous permet également de les sensibiliser à l'importance de prendre en compte l'évaluation de ce risque pour l'ensemble de leurs salariés.

Fort de ce constat, nous souhaitons agir sur les dirigeants et ainsi leur proposer un accompagnement spécifique (Axe 2).

### Axe 1 Développer la connaissance des RPS auprès des entreprises adhérentes

#### Objectifs :

- Sensibiliser et informer les entreprises aux risques RPS
- Réaliser des supports de sensibilisation à destination de Employeurs, des membres CSE et des salariés
- Sensibiliser et accompagner les entreprises pour l'intégration de RPS dans leur DUERP
- Sensibiliser et accompagner sur la qualité de vie au travail : addictions, risque de chute, prévention routière, hygiène de vie...
  - Informer et sensibiliser l'encadrement et les salariés sur les addictions et leur prévention
  - Accompagner en entretien individuel les salariés

#### Actions

- Lancer une campagne de communication auprès des entreprises
- Repérer des entreprises par les préventeurs (médecins, infirmier, IPRP)
- Organiser des sessions de sensibilisation dans l'entreprise : encadrement, membres de CSE, salariés
- Organiser des réunions collectives de sensibilisation des employeurs au RPS (forum) et sur la qualité de vie
- Outiller l'entreprise pour qu'elle puisse rédiger ou mettre à jour son DUERP de façon autonome sur les RPS
- Créer une base de données sur les prestataires externes pour aider à l'évaluation des RPS

#### Acteurs et partenaires

- Les collaborateurs SIST BTP
- Entreprises adhérentes

#### Résultats attendus

- Améliorer les connaissances sur les RPS et leur prévention
- Intégrer les RPS dans le DUERP
- Améliorer les connaissances sur la qualité de vie est plus particulière sur les addictions et leur prévention

#### Indicateur de résultats

- Nombre d'entreprises contactées
- Nombre d'entreprises ayant bénéficié des sessions de sensibilisation sur les RPS
- Taux de participation aux sessions d'information collectives (forum)
- La rédaction ou mise à jour du DUERP ( en intégrant les RPS)
- Nombre d'entreprises ayant bénéficié des sessions de sensibilisation et d'information sur les addictions
- Nombre de demandes d'accompagnement individuel en cas d'addiction
- Nombre d'entretiens individuels réalisés (addictions)

## Axe 2 Prévention de risques psychosociaux des dirigeants d'entreprise

### L'objectif :

Permettre aux chefs d'entreprise adhérentes de bénéficier d'une prise en charge de leur santé en prenant en considérant les RPS découlant de leur statut que ce soit par la prévention ou dans le cadre d'une intervention suite à une alerte concernant une situation préoccupante.

Un objectif secondaire : développer la prise en charge et la prévention des RPS par les chefs d'entreprise sensibilisés, mieux formés et donc plus aptes à mettre en place les dispositifs nécessaires à la prévention de RPS de leurs salariés.



### Contexte

Les chefs d'entreprise sont fortement exposés à plusieurs risques psychosociaux : Intensité et temps de travail, insécurité de la situation de travail, exigence émotionnelle, rapports sociaux au travail dégradés. Fortement soumis au stress et la solitude inhérente à leur activité, le burn-out, voire le suicide, sont des risques à considérer.

Préserver la santé du chef d'entreprise c'est préserver la santé et la pérennité de l'entreprise.

### Repérage des entreprises

- Par un questionnaire dématérialisé qui sera proposé à l'ensemble des chefs d'entreprise, salarié ou non
- Par repérage lors de l'intervention en entreprises des médecins, ergonomes, préventeurs, infirmiers et assistants médicaux

### Travail de groupe

- Sonder l'existant concernant la santé des dirigeants à travers l'Observatoire Amarok et autres acteurs
- Créer/utiliser un questionnaire visant à sonder la santé des chefs des entreprises adhérentes du point de vue des RPS
- Faire un état des lieux de la santé des dirigeants des entreprises adhérentes
- Créer des outils de communication et de prévention à destination des chefs d'entreprise
- Permettre aux chefs d'entreprise de pouvoir bénéficier d'une ligne d'écoute
- Créer les circuits qui permettront aux chefs d'entreprise, même non-salariés, de pouvoir bénéficier des services du SIST BTP habituellement orienté vers les salariés
- Explorer plus en détail ce qui est propre à la santé des dirigeants d'entreprise et encore mal connu

### Résultat attendu

Accompagner et prévenir les RPS dans l'entreprise, chez les chefs d'entreprise et les salariés

### Évaluation

- Nombre de chefs d'entreprise repérés / sensibilisés lors de visites en entreprise
- Nombre de chefs d'entreprise sollicitant une aide pour eux
- Nombre d'entreprises mettant en œuvre des actions de prévention de RPS pour leurs salariés

### Axe 3 Développer et approfondir la prise en charge des sujets RPS

Objectifs :

- Développer et améliorer les connaissances au sein de SIST BTP
- Développer des outils pour accompagner et conseiller les adhérents

**Actions**

- Intégrer les RPS dans FE
- Alimenter une base interne de documentation/supports/outils/recommandations pour offrir aux collaborateurs du SISIT BTP un soutien dans la gestion et prise en charge individuelle des entreprises
- Identifier les entreprises exposées pour les accompagner (repérage par les préventeurs, grille d'audit, cellule RPS...)
- Fournir des outils aux adhérents leur permettant d'engager une démarche QVT et prévention des RPS

**Résultats attendus**

- Une meilleure intégration des RPS dans la FE
- Des connaissances améliorées/à jour sur les RPS permettant une meilleure approche auprès des entreprises et un accompagnement renforcé
- Une meilleure gestion de la prise en charge individuelle

**Indicateurs de résultats**

- Nombre de FE réalisées
- Nombre d'entreprises identifiées
- Nombre d'entreprises accompagnées individuellement
- Nombre d'outils mis à disposition des adhérents et salariés

**TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ACTION**

Projet d'action : **Développer la connaissance des RPS** – Améliorer l'identification des situations à risques potentiels auprès des adhérents et en interne

### Axe 1 Développer la connaissance des RPS auprès des entreprises adhérentes

Etapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Développer et améliorer le matériel de sensibilisation et information destiné aux employeurs, salariés et représentants du personnel	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Power Point Affiche
Réaliser le support pour aider l'intégration de RPS dans le DU	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Support
Élaborer un moyen de communication en direction des entreprises	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Courrier d'information Plaquette
Lancement de la campagne de communication auprès des entreprises	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	
Réalisation de documents d'information sur le sujet	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Plaquettes d'informations Fiche métier

## LES AXES D'INTERVENTION

Sessions de sensibilisation sur les RPS	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par les Médecins, Infirmiers, IPRP	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	
Sessions de sensibilisation sur la QVT (Addictions, risque routier...)	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par les Médecins, Infirmiers, IPRP	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	
Réunion collective de sensibilisation (forum)	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	
Aide à l'élaboration du DUERP	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de mars 2024 à juin 2028	DUERP mis à jour en intégrant les RPS
Phase de suivi des recommandations	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Juillet 2028	Contrôle des actions réalisées, Relance si absence d'action

### Axe 2

## Prévention de risques psychosociaux des dirigeants d'entreprise

Etapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Sonder l'existant concernant la santé des dirigeants à travers l'Observatoire Amarok et autres acteurs.	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Juin 2024	Etat des lieux des dispositifs existants
Explorer plus en détail ce qui est propre à la santé des dirigeants d'entreprise et encore mal connu.	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à décembre 2028	Diagnostics Etat des lieux Documentation
Création/utilisation d'un questionnaire visant à sonder la santé des chefs d'entreprises adhérents du point de vue des RPS.	Groupe pluridisciplinaire Prestataire externes	Groupe pluridisciplinaire Prestataires externes	Action échelonnée de janvier 2024 à décembre 2028	Questionnaire Etat des lieux
Création d'outils de communication et de prévention à destination des chefs d'entreprise.	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à décembre 2028	Plaquette Courrier
Permettre aux chefs d'entreprise de pouvoir bénéficier d'une ligne d'écoute.	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe Prestataires extérieurs	Juin 2025	Ligne d'écoute
Promouvoir les services du SIST BTP auprès des dirigeants	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	Plaquette Courrier

### Axe 3

## Développer et approfondir la prise en charge des sujets RPS

Etapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Poursuivre le travail de bibliographie pour mieux comprendre et appréhender les RPS	Groupe pluridisciplinaire de travail	Réalisé par le groupe	Action échelonnée de janvier 2024 à décembre 2028	Information homogène pour l'ensemble de l'équipe
Formation collective et individuelle	Groupe pluridisciplinaire Prestataire externes	Groupe pluridisciplinaire Prestataires externes	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	
Identifier les outils à disposition pour aider à la prévention des RPS	Groupe pluridisciplinaire Prestataire externes	Groupe pluridisciplinaire Prestataires externes	Action échelonnée de janvier 2024 à juin 2028	



PILOTAGE  
DE L'ACTION

Docteur Anca NETOÏ  
Réfèrent du groupe

## 2.4 Améliorer l'information et la prise en charge des risques et des pathologies liés aux résines, poussières de silice, de bois et aux fumées de soudage

### LES RÉSINES

La diversité des résines utilisées sur les chantiers, les risques qu'elles représentent, ainsi que la manière dont elles sont gérées et utilisées par les travailleurs, constituent des facteurs de risque pouvant entraîner des accidents ou l'apparition de pathologies.

Les travailleurs du secteur du BTP sont fréquemment exposés aux résines, en particulier aux **résines époxy et polyuréthane**, dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Cela peut comprendre :

- La pose de revêtements de sols et de murs : **poseur de revêtements**
- L'étanchéification des toits, des terrasses, des façades ou des piscines : **étancheurs**
- L'isolation thermique ou acoustique par projection de mousse : **projecteurs**
- La réalisation des joints d'étanchéité, des colles ou des mastics
- Et d'autres travaux de finition

Une recherche par **CODE NAF (4399A, 4333Z, 4339Z)** indique que **117 établissements** en Seine et Marne seraient concernés par les différents types de résine.

#### Mission

Promouvoir et impulser une démarche de prévention vis-à-vis des expositions aux résines chez les professionnels du BTP, en particulier pour les métiers tels que les étancheurs, les projecteurs et les poseurs de revêtements.



#### Objectifs :

- Sensibiliser les acteurs internes et externes à l'entreprise à la prévention du risque
- Impulser une dynamique de prévention auprès des professionnels concernés
- Développer l'appui technique des préventeurs auprès des entreprises
- Mettre en œuvre une démarche d'accompagnement des TPE/PME

## LES AXES D'INTERVENTION

### MÉTHODOLOGIE

#### Phase I

- Création d'un inventaire des situations d'exposition aux résines.
- Etablissement d'un guide des pathologies occasionnées par les résines.
- Identification des situations de travail (via une « fiche de repérage ») pour lesquelles les données sont insuffisantes
- Inventaire des bonnes pratiques de travail observées sur le terrain.

#### Phase II

- Construction d'un module de sensibilisation à destination des employeurs.
- Construction d'un module de sensibilisation à destination des travailleurs.
- Transfert des modules de sensibilisation à l'ensemble des partenaires.

#### Phase III

- Déploiement de l'action auprès des professionnels concernés
  - Interventions des préventeurs dans les entreprises
  - Sessions d'information des employeurs
  - Sessions de sensibilisation pour les salariés

#### Indicateurs

- Nombre d'entreprises repérées
- Plan d'action préconisés et réalisés
- Travailleurs surveillés
- Plaquettes transmises

### TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ACTION

Etapas	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Réaliser un travail bibliographique sur les résines	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Décembre 2024	Information homogène pour l'ensemble de l'équipe
Déterminer le nombre d'entreprises et/ou des salariés concernés par cette action (Code NAF)	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Décembre 2024	Liste (cartographie) des entreprises pour composer une base pour le groupe de travail
Établir un guide des pathologies occasionnées par les résines	Groupe pluridisciplinaire	Médecin du travail et infirmiers : validation par la CMT	Décembre 2024	Protocole de surveillance médicale
Élaborer un moyen de communication vers les entreprises	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juin 2025	Courrier d'information
Recensement des typologies de chantiers	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2026	Trame d'intervention
Réalisation des études de poste	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juin 2026	Étude de poste
Restitution de l'étude à l'employeur et aux salariés	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2027	Document de synthèse & Plan d'action
Réalisation des documents d'information sur le sujet – plaquettes, fiche métier	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail & Validation par la CMT	Décembre 2027	Document de synthèse & Plan d'action
Phase de suivi des plans d'action	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juillet 2028	Suivi des actions réalisées, relance si absence d'action

### LA SILICE



Pour donner suite à une recherche effectuée en utilisant le CODE NAF (**0812Z, 4399C, 4399D, 4334Z, 4311Z**), nous avons identifié 635 établissements situés en Seine-et-Marne qui sont susceptibles d'être exposés à la silice.

Deux repérages préliminaires ont déjà été menés par l'équipe pluridisciplinaire du SIST BTP Seine-et-Marne lors de nos deux premières phases de contractualisation (2014/2019 & 2019/2023), aboutissant respectivement à la sélection de 437 et 536 entreprises.

Par ailleurs, le projet « Carto Silice », conduit par l'OPPBTBTP et segmenté par groupe professionnel dans le secteur du BTP, continuera d'être utilisé pour illustrer les données recueillies sur le terrain.

#### **Mission**

Poursuivre l'évaluation de l'exposition professionnelle des travailleurs à la silice cristalline dans l'objectif d'assurer une prévention à la fois efficace et efficiente sur les chantiers.

#### Objectifs :

- Poursuivre l'élaboration de l'inventaire des situations d'exposition à la silice dans les professions du BTP, y compris les métiers liés au travail de la pierre, au ponçage-sciage-rabotage du béton, à la réhabilitation des bâtiments anciens, aux démolitions, aux carreleurs, aux poseurs de revêtement de sol, aux marbriers, aux cuisinistes, aux agenceurs de magasin.
- Continuer l'étude des nouvelles activités susceptibles d'exposer les travailleurs à la silice, notamment le repérage d'activités impliquant l'utilisation de nouveaux matériaux tels que les pierres reconstituées et la silice nanométrique.
- Mettre en œuvre le protocole de surveillance médicale établi.
- Favoriser la mise en place d'actions de prévention.
- Œuvrer à l'amélioration de la connaissance du risque par l'employeur.

#### **MÉTHODOLOGIE**

##### Phase I

- Poursuivre l'inventaire et l'exploitation des données relatives à l'exposition des travailleurs à la silice cristalline alvéolaire (tous secteurs d'activités), en se basant sur les données existantes.
- Identifier les situations de travail pour lesquelles les données sont insuffisantes, et réalisation ou proposition de campagne de mesurage.
- Faire l'inventaire des bonnes pratiques de travail observées sur le terrain.

##### Phase II

- Poursuivre l'élaboration du guide cartographiant les expositions des travailleurs à la silice cristalline et recensant les bonnes pratiques de prévention.
- Transférer les modules de formation à l'ensemble des partenaires.

## LES AXES D'INTERVENTION

### Phase III

- Déployer l'action auprès des professionnels concernés :
  - Interventions des préventeurs dans les entreprises
  - Sessions d'information des employeurs
  - Sessions de sensibilisation pour les salariés

### Indicateurs

- Nombre d'entreprises repérées
- Plans d'action préconisés et réalisés
- Travailleurs surveillés
- Dosimétries réalisées
- Plaquettes transmises
- Fiches d'entreprise réalisées
- Nombre d'accompagnement au Document Unique

## TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ACTION

Étapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Continuer le travail bibliographique sur la silice cristalline et sur les nouveaux matériaux	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Décembre 2024	Information homogène pour l'ensemble de l'équipe
Déterminer le nombre d'entreprises et/ou des salariés concernés par cette action (Code NAF)	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Décembre 2024	Liste (cartographie) des entreprises pour composer une base pour le groupe de travail
Recensement des typologies de chantiers et réalisation ou proposition des dosimétries	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2025	Trame d'intervention
Réalisation des études de poste	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juin 2025	Étude de poste
Restitution de l'étude à l'employeur et aux salariés	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2026	Document de synthèse & Plan d'action
Poursuite de l'élaboration du guide cartographiant les expositions des travailleurs à la silice cristalline et recensant les bonnes pratiques de prévention	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juillet 2027	Cartographie des expositions
Mise à jour des documents d'information sur le sujet – plaquettes, fiche métier	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail & Validation par la CMT	Décembre 2027	Document de synthèse & Plan d'action
Phase de suivi des plans d'action	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juillet 2028	Suivi des actions réalisées, relance si absence d'action

### FUMÉES DE SOUDAGE

Selon les résultats de l'enquête Sumer 2017, environ 2 % des salariés français, soit 528 000 individus, sont exposés aux fumées de soudage.



Les fumées de soudage ont fait l'objet du précédent projet de service au SIST BTP Seine-et-Marne. L'objectif de cette action était de réduire l'exposition des soudeurs en mettant en œuvre des solutions techniques et organisationnelles visant principalement à diminuer les émissions de fumée. Cela a été réalisé en agissant sur les procédés (métal d'apport, mode de gestion de l'arc électrique, gaz de protection...) et sur les dispositifs de captage à la source.

Une recherche effectuée en utilisant le **CODE NAF (4332B, 2511Z, 2512Z)** a révélé que **86 établissements** situés en Seine-et-Marne seraient toujours concernés par cette problématique.

#### Mission

Améliorer la connaissance du risque associé aux fumées de soudage au sein des entreprises et les accompagner dans la mise en œuvre de moyens de prévention collectifs et individuels adaptés.

#### Objectifs :

- Effectuer la mesure graduelle de la maîtrise des risques liés aux fumées de soudage par l'entreprise.
- Instaurer une dynamique de prévention (plan d'action de l'entreprise).
- Sensibiliser les acteurs aux risques et aux moyens de protection face aux fumées de soudage.
- Accompagner la mise en place des moyens de protection.

## MÉTHODOLOGIE

### Phase I

- Inventaire et exploitation des données relatives aux expositions des travailleurs aux fumées de soudage (tous secteurs d'activités), en se basant sur les données existantes.
- Identification des situations de travail (via la fiche de repérage) pour lesquelles les données sont insuffisantes, et réalisation ou proposition de campagne de mesurages.
- Réalisation des études qualitatives de l'exposition aux fumées de soudage (analyse du poste de travail, étude qualitative pour évaluer l'intensité de l'exposition).
- Inventaire des bonnes pratiques de travail observées sur le terrain.

## LES AXES D'INTERVENTION

### Phase II

- Élaboration d'un guide cartographiant les expositions des travailleurs aux fumées de soudage et recensant les bonnes pratiques de prévention.
- Construction d'un module de sensibilisation à destination des employeurs.
- Construction d'un module de sensibilisation à destination des travailleurs.
- Transfert des modules de formation à l'ensemble des partenaires.

### Phase III

- Déploiement de l'action auprès des professionnels concernés :
  - Interventions des préventeurs dans les entreprises
  - Sessions d'information des employeurs
  - Sessions de sensibilisation pour les salariés

### Indicateurs

- Nombre d'entreprises repérées
- Plans d'action préconisés et réalisés
- Travailleurs surveillés
- Plaquettes transmises
- Fiches d'entreprise réalisées
- Nombre d'accompagnement au Document Unique

## TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ACTION

Étapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Continuer le travail bibliographique sur la silice cristalline et sur les fumées de soudage	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Décembre 2024	Information homogène pour l'ensemble de l'équipe
Déterminer le nombre d'entreprises et/ou des salariés concernés par cette action (Code NAF)	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Décembre 2024	Liste (cartographie) des entreprises pour composer une base pour le groupe de travail
Recensement des typologies de chantiers et proposition des dosimétries	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2025	Trame d'intervention
Réalisation du support de sensibilisation pour les employeurs et les salariés	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juin 2025	Support de sensibilisation
Réalisation des études de poste	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juin 2025	Étude de poste
Restitution de l'étude à l'employeur et aux salariés	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2026	Document de synthèse & Plan d'action
Mise à jour des documents d'information sur le sujet – plaquettes, fiche métier	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail & Validation par la CMT	Décembre 2027	Document de synthèse & Plan d'action
Phase de suivi des plans d'action	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juillet 2028	Suivi des actions réalisées, relance si absence d'action

### LE PLOMB

Pour commencer, il est important de rappeler certaines valeurs biologiques et principes fondamentaux concernant le plomb en lien avec le **Code du travail**.



En ce qui concerne les plombémies, les seuils sont fixés à **100ug/l pour les femmes** et **200ug/l pour les hommes**, dépasser ces valeurs nécessite une Surveillance Individuelle Renforcée (SIR). De plus, des seuils d'intervention sont établis à **300ug/l pour les femmes** et **400ug/l pour les hommes**. Par ailleurs, la Valeur Limite d'Exposition Professionnelle (VLEP) est réglementairement contrainte à  $0,1 \text{ mg/m}^3$ .

Ensuite, le Haut Conseil de la santé publique préconise une politique visant à réduire les expositions au plus bas niveau possible. Il recommande une plombémie maximale de **50µg/L** pour toute la population, valeur à partir de laquelle une intervention est nécessaire.

Enfin, il est essentiel de noter que l'exposition est strictement interdite chez les femmes enceintes et les personnes de moins de 18 ans.

Nous avons sélectionné deux métiers spécifiques pour notre étude :

- Le métier de «couvreur-zingueur », correspondant au **code NAF 4391B**, intitulé «Travaux de couverture par éléments». Ce secteur comprend **102 entreprises**.
- Le métier de «soudeur gaz canalisateur», associé au **code NAF 4312A** générique, dénommé «travaux de terrassement». L'analyse de ce secteur sera effectuée au cas par cas, en fonction du poste occupé au sein de l'établissement.

## LES AXES D'INTERVENTION

### Mission

Promouvoir une démarche de prévention de l'exposition au plomb chez les professionnelles du BTP.

### Objectifs :

- Sensibiliser les acteurs internes et externes des entreprises à la prévention du risque plomb.
- Impulser une dynamique de prévention.
- Mettre en œuvre une démarche d'accompagnement des entreprises.
- Aider à l'établissement des protocoles pour améliorer la prévention collective et individuelle.
- Avoir des plombémies les plus basses possibles, en se rapprochant des 50ug/l pour éviter les complications médicales à long terme.

## MÉTHODOLOGIE

### Phase I

- Inventaire et exploitation des données d'exposition transmises par les entreprises.
- Recueil des plombémies réalisées dans le service en temps réel.
- Identification des situations d'exposition
- Bibliographie et inventaire des bonnes pratiques de travail observées sur le terrain.

### Phase II

- Élaboration des guides cartographiant les expositions et les bonnes pratiques en regard.
- Construction des modules de sensibilisation à destination des employeurs
- Construction des modules de sensibilisation à destination des salariés
- Utilisation des modules pour l'information ou formation des partenaires.

### Phase III

- Déploiement de l'action auprès des professionnels concernés

### Indicateurs

- Nombres d'entreprises concernées
- Évaluation du nombre de plombémies à la baisse
- Nombre de plans d'action préconisés et réalisés
- Nombre de plaquettes délivrées
- Nombre de sensibilisations réalisées
- Fiches d'entreprise réalisées
- Nombre d'accompagnements au Document Unique

TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ACTION

Étapes	Organisation pluridisciplinaire	Implications et Moyens humains	Échéance/délai	Livrables attendus
Inventaire et exploitation des données des entreprises	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Décembre 2024	Information homogène pour l'ensemble de l'équipe
Recueil des plombémies réalisées dans le service en temps réel.	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Décembre 2024	Tableau Excel
Identification des situations d'exposition	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2025	Cartographie situations d'exposition
Bibliographie et inventaire des bonnes pratiques de travail observées sur le terrain	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juin 2025	Inventaire bonnes pratiques
Élaboration des guides cartographiant les expositions et les bonnes pratiques en regard	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2026	Cartographie des expositions
Construction des modules de sensibilisation à destination des salariés	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail & Validation par la CMT	Décembre 2027	Modules de sensibilisation
Construction des modules de sensibilisation à destination des employeurs	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail & Validation par la CMT	Décembre 2027	Modules de sensibilisation
Utilisation des modules pour l'information ou formation des partenaires	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2028	Modules de sensibilisation
Déploiement de l'action auprès des professionnels concernés	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Janvier 2028	Trame d'intervention
Phase de suivi des plans d'action	Groupe pluridisciplinaire	Groupe de travail	Juillet 2028	Suivi des actions réalisées, relance si absence d'action



PILOTAGE  
DE L'ACTION

Docteur André DADOUN  
Réfèrent du groupe

## SIST BTP Seine et Marne

200, rue de la fosse aux Anglais

77190 Dammarie lès Lys

☎ 01 64 87 66 63

✉ [contact@sistbtp77.fr](mailto:contact@sistbtp77.fr)



[www.sistbtp77.fr](http://www.sistbtp77.fr)