

VISION PRÉVENTION

N° 10 - Décembre 2018

2018, une étape clé

Au 1er janvier 2018, l'Association Interprofessionnelle en Santé au Travail du Jura (AIST39) et le Service de Santé au Travail Nord Franche-Comté (SSTNFC) ont fusionné pour devenir :

OPSAT : Organisme pour la Prévention et la Santé Au Travail.

A boutissement d'une démarche initiée depuis quelques années, OPSAT devient ainsi l'acteur majeur de la Santé au Travail en Franche-Comté : 13 800 entreprises adhérentes soit 156 000 salariés suivis (2018), tous secteurs confondus sauf BTP et agricole et une présence sur les quatre départements de la région. Cette fusion, grâce à la mutualisation des moyens, permet de renforcer encore les missions de ses équipes pluridisciplinaires et ce, toujours au plus près des besoins des entreprises et des salariés.



ÉDITO



Pascal LE DEIST
Directeur Général

Le Service de Santé au Travail Nord Franche Comté et l'Association Interprofessionnelle de Santé au Travail du Jura ont fusionné au 1er Janvier 2018 pour donner naissance à OPSAT.

Sous une Direction commune depuis 2011, les équipes des deux services ont œuvré à l'harmonisation et au rapprochement de ces deux entités. Avec plus de 70 ans d'existence, nos services de santé au travail ont chacun leur histoire. Si le fond du métier reste le même, le vécu de ces services les a conduits sur des chemins différents, des organisations qui ont plus ou moins évolué au gré de la démographie médicale des uns et des autres. Pour autant, il convient de revenir à la mission essentielle du service de santé au travail, fixée par la réglementation, mais qui correspond à une délégation des entreprises adhérentes. « Eviter toute altération de la santé des salariés du fait du travail ». Pour cela nous devons conseiller, accompagner l'entreprise et ses salariés, assurer le suivi de santé au travail de ces derniers tant du point de vue physique que mental, tracer les expositions professionnelles et assurer la veille sanitaire. Des missions identiques pour tous les Services de Santé au Travail Interentreprises de France. Alors comment justifier des divergences de prestations sur un territoire comme le nôtre ?

Au-delà de la mutualisation des moyens, c'est aussi une réponse identique sur l'ensemble du territoire couvert par notre service qui s'est mise en œuvre pour les 13 800 entreprises adhérentes. Près de 100 000 examens médicaux ont été réalisés pour les 162 000 salariés suivis en 2017 par nos 50 équipes pluridisciplinaires. 1525 entreprises ont bénéficié de l'appui de notre Pôle Prévention Conseil. Enfin, OPSAT c'est aussi un ensemble de 180 personnes qui œuvre pour l'amélioration et l'adaptation de nos actions en réponse aux besoins des adhérents. La proximité de notre service avec ses adhérents reste notre priorité. La mise en place de notre Pack Santé Travail dès janvier 2019 témoignera de notre engagement en ce sens et de notre souci de répondre aux besoins de nos adhérents.

Pascal Le Deist

Développer la prévention et améliorer les conditions de travail pour une entreprise + performante.



À NOTER DÈS À PRÉSENT DANS VOS AGENDAS

AVRIL 2019

FORMATION SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL



Sous couvert de la cotisation annuelle et à hauteur maximale de deux salariés par entreprise et par an, des sessions initiales de formation Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) seront organisées en avril 2019 sur les sept secteurs suivants :



Belfort, Étupes, Dole, Gray, Haut-Jura, Lons le saunier, Vesoul.

MAI - JUIN 2019

MATINALES DE LA PRÉVENTION



Avec pour thématique la prévention du risque CMR (Cancérigène, Mutagène, Reprotoxique), ces matinées vous permettront d'acquérir les notions de base en matière de risque chimique et surtout les pistes d'actions à mettre en oeuvre dans votre entreprise.

Pour favoriser les interactions et la mise en situation réelle des acteurs de l'entreprise, ces matinées seront organisées sous forme d'un café-forum via des ateliers pratiques et l'exposition de cas concrets.

Dates et inscriptions à venir sur opsat.fr

Du nouveau à l'OPSAT !

La création d'un Service Social

● Pourquoi un Service Social ?

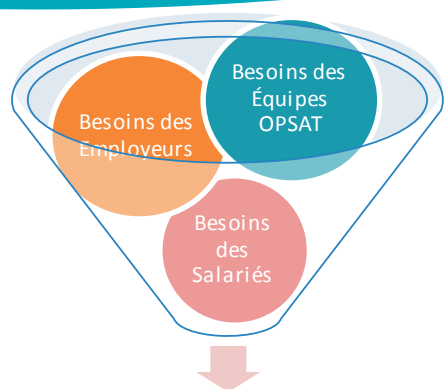
Au regard de la réglementation, selon l'article L4622-9 du code du travail :

« Les Services de Santé au Travail comprennent un Service Social du Travail ou coordonnent leurs actions avec celles des Services Sociaux du Travail prévus à l'article L 4631-1 ».

Mais pas seulement... Au-delà de la réglementation, c'est un besoin évident qui s'est concrétisé pour l'ensemble des adhérents et de leurs salariés via la création du Service Social au 1er Septembre 2017.

En effet, le constat est sans appel puisque la majorité des salariés inaptes ou en voie de l'être au sein de leur entreprise se sent totalement démunie face à la situation (manque d'informations, angoisse quant au devenir professionnel, difficultés financières liées à l'inaptitude, répercussions éventuelles sur le plan personnel, lourdeur administrative, etc...).

Situé à l'interface entre vie au travail et vie hors travail, le service social répond aux besoins des employeurs et des salariés en agissant sur différentes problématiques tant professionnelles que personnelles.



Création du Service Social

● Qui sommes-nous ?

Composition du Service Social au 1^{er} septembre 2018 :



Secteur d'intervention
Nord Franche-Comté

Frédérique ACCOGLI
Assistante de Service Social Référente



Secteur d'intervention
Gray, Dole, Marnay

Maryline MILLE
Conseillère en Emploi



Secteur d'intervention
Belfort, Étupes, Sevenans

Joëlle MANGEL
Conseillère en Emploi



Secteur d'intervention
Lure, Luxeuil, Vesoul

Marie LE MOUËL
Conseillère en Emploi

● Quelles sont nos missions ?

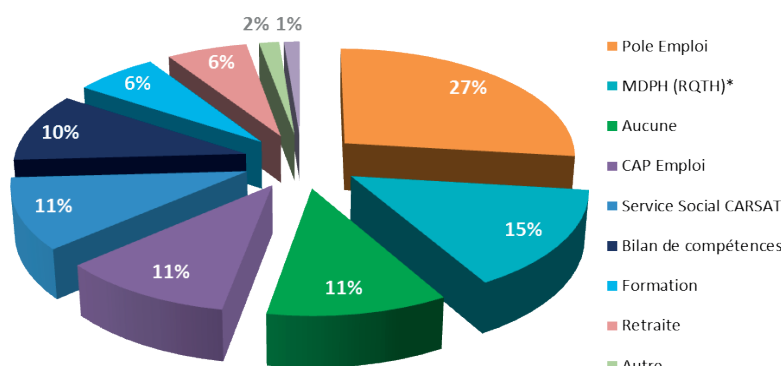
Notre Service Social s'intègre dans une véritable complémentarité de travail avec les équipes pluridisciplinaires :

- Dans la recherche de solutions adaptées afin d'anticiper et de gérer les inaptitudes, les restrictions et le handicap des salariés.
- Dans l'évaluation globale de la situation des salariés (logement, budget, garde d'enfants, difficultés familiales et personnelles de tous ordres).
- En appui aux entreprises sur les questions de santé : accès aux droits et accompagnement des personnes en arrêt maladie ou accident de travail, préparation du retour vers le travail, reclassement professionnel...
- Dans la fonction d'alerte et d'observation sociale en permettant aux entreprises de mieux connaître les problématiques et besoins auxquels sont confrontés leurs salariés.

● Un besoin en constante évolution ...

Depuis le 1er septembre 2017, le Service Social a réalisé 345 entretiens pour 282 salariés accompagnés.

● Répartition des orientations suite à l'accompagnement du Service Social



*MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

*RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

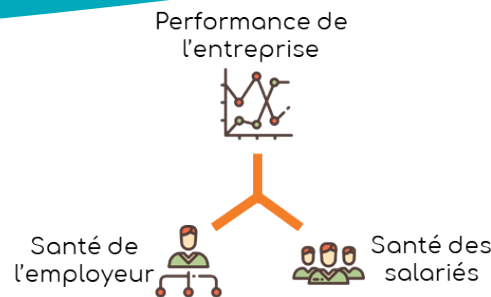
*AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

Pour le département du Jura, une assistante sociale puis des conseillères en emploi, viendront rejoindre progressivement notre équipe. Le Service Social s'étoffera ainsi sur l'ensemble des secteurs toujours au plus proche de nos adhérents.

Vous avez une question ? Une demande d'intervention ?
Contactez nous : servicesocial@opsat.fr

Chefs d'entreprise et si nous parlions en condition

En tant que Service de Santé au Travail, la santé de l'employeur et de ses salariés est au cœur de nos préoccupations. Cependant, les connaissances sur les conditions de travail des employeurs sont peu développées aujourd'hui. La performance de l'entreprise, la santé de l'employeur et des salariés ne vont pas l'une sans l'autre. Il nous a donc semblé évident de vous interroger pour mieux connaître vos conditions de travail et ainsi mieux pouvoir vous accompagner au quotidien.



L'OPSAT suit actuellement plus de 13 800 adhérents, ce qui représente environ 156 000 salariés, 90 % de cet effectif concerne les Très Petites Entreprises (TPE). L'enquête a été co-dirigée par l'OPSAT et l'Université de Bourgogne Franche-Comté.

Fin 2017, un échantillon d'entreprises a participé à la construction d'un questionnaire adapté. Ensuite, ce questionnaire a pu être diffusé à l'ensemble des dirigeants.

● Résultats de l'enquête menée auprès des adhérents de l'OPSAT

- 1300 répondants tous secteurs confondus, dont **638 dirigeants de TPE**, **276 dirigeants de PME** et 386 autres (statut juridique non renseigné et non dirigeants (managers, associés, cadres, comptables, RH...)).

● Quelles sont les difficultés principales rencontrées dans votre activité ?

1. GESTION DU PERSONNEL

Gestion des conflits, revendications du personnel (salaire, planning...)
Gestion des absences
Comportements d'incivilité (sabotage, vol...)
Devoir annoncer des mauvaises nouvelles (rupture de contrat)
Procédures judiciaires (prud'hommes)

60 % des employeurs indiquent avoir déjà eu à gérer des conflits dans l'entreprise

71,5 % n'ont « jamais ou presque jamais » eu à faire face à des procédures judiciaires.

Les problématiques de gestion du personnel sont heureusement occasionnelles, cependant quand cela arrive, cela a un impact fort sur le dirigeant (charge mentale, charge de travail (temps, argent...))



2. EXIGENCES DE LA TÂCHE DANS L'ENTREPRISE

Travailler dans l'urgence
Délais imposés par les clients
Retards et imprévisibilité des commandes
Recherche de financements ou de marchés
Devoir réaliser des tâches pour lesquelles le dirigeant n'est pas formé initialement

45,5 % des employeurs estiment devoir travailler « souvent » ou « toujours » dans l'urgence

72,1 % des employeurs indiquent « souvent » ou « toujours » avoir l'impression d'être pressé et de courir contre la montre



3. TRAVAIL EMPÊCHÉ

Sentiment d'isolement (dans la prise de décision)
Surcharge de procédures administratives (réglementation, comptabilité)
Peu de délégation des responsabilités
Difficultés à trouver du personnel qualifié
Attentes des clients/usagers

76,5 % des employeurs estiment être confrontés « toujours » ou « souvent » à une surcharge administrative



- Risque d'épuisement émotionnel (burn-out)
- Conséquences sur la vie familiale
- Impacte négativement le sentiment de satisfaction globale au travail

4. CONFLITS DE VALEURS ET MENACE SUR L'ENTREPRISE

Difficultés à concilier valeurs de l'entreprise et objectifs financiers
Incertitude de l'avenir de l'entreprise
Respect des délais de versement des salaires
Devoir faire des choses qu'on désapprouve

50,5 % des employeurs indiquent devoir « toujours » ou « souvent » faire face à l'incertitude de l'avenir de l'entreprise



- Augmente l'addiction au travail (travail excessif)
- Impacte la qualité de sommeil
- Augmente la prise de médicament pour favoriser l'endormissement

Et leurs conséquences sur la vie privée

- 78,4 % des employeurs estiment « souvent » ou « toujours » passer plus de temps à travailler qu'à voir leurs ami(e)s ou à pratiquer des loisirs.
- 54,8 % des employeurs se sentent « souvent » ou « constamment » coupables lorsqu'ils ne travaillent pas.
- 60,4 % des employeurs estiment que leur travail prend « souvent » ou « toujours » du temps qu'ils auraient aimé passer avec leur conjoint(e)/famille/ami(e)s.
- 52,7 % des employeurs estiment devoir « souvent » ou « toujours » travailler si dur qu'il ne leur reste plus de temps pour leurs passe-temps.

es enfin de vos tions de travail ?



Ophélie FOUET et Danielle SEELIG
Ergonomes/Psychologues du Travail

• Quelles sont les ressources principales rencontrées dans votre activité ?

1. VALORISATION DU STATUT ET AUTONOMIE

Réussite dans la gestion de l'entreprise valorisante pour soi et socialement

Fierté liée à la popularité et aux valeurs de l'entreprise

Notoriété dans le secteur d'activité, activité gratifiante

Avoir les plus hautes responsabilités, possibilité de diriger et de donner des directives

Pouvoir monter des projets et voir leur réalisation

70,6 % des employeurs estiment que l'activité de leur entreprise est « souvent » ou « toujours » gratifiante



2. RELATIONS SOCIALES ET AMBIANCE DE TRAVAIL

Ambiance de travail correspondant à ce que le dirigeant souhaite instaurer

Entraide de la part des collègues

Amicalité, reconnaissance de la part des collègues

Collègues compétents

Transmission du savoir-faire

78,2 % des employeurs estiment que leurs collègues sont « souvent » ou « toujours » compétents



3. VARIÉTÉ DES TÂCHES ET RELATIONS AVEC LES CLIENTS / USAGERS

Pouvoir satisfaire les clients/usagers,

Fidélité des clients, contacts avec les clients,

Possibilité de gérer plusieurs choses en même temps et de changer de tâche régulièrement

80 % des employeurs indiquent qu'il est « toujours » ou « souvent » agréable de pouvoir changer de tâche régulièrement



« On essaye, on se plante, on retient et on s'améliore... »

« C'est lourd et difficile au quotidien mais quelle liberté ! »

« Faire bien ce que l'on aime permet de bien faire ! »

Limite le risque d'épuisement émotionnel (burn-out)

Limite les conséquences sur la vie familiale

Conséquences sur la vie familiale

Limite l'addiction au travail (travail excessif)

Augmente l'addiction au travail (travail excessif)

Améliore la qualité de sommeil

Limite la prise de médicament pour favoriser l'endormissement

Augmente le sentiment de satisfaction globale au travail

30,8 % des employeurs indiquent être « en accord » ou « fortement en accord » avec le fait d'éprouver un vrai plaisir dans leur travail.

• Quelles pistes de solutions et axes à développer ?

Ces résultats nous indiquent premièrement qu'il nous reste du pain sur la planche ! Et deuxièmement, ils nous encouragent à poursuivre nos recherches et nos efforts. Encore au début du projet, nous vous présentons les premières pistes.

Pistes d'actions et conseils des employeurs pour les employeurs

Ne pas hésiter à déléguer

Se former

Poser des limites

Se méfier du travail en famille

S'entourer de partenaires

Communiquer avec son conjoint

Manager



Savoir bien s'entourer, savoir déléguer.

S'entourer de personnes compétentes en accord avec vos projets.

Se dégager dès le début du temps pour soi.

Savoir dire stop.

La bienveillance est primordiale pour diriger une équipe. Elle permet de dynamiser et motiver tous les collaborateurs.

Chefs d'entreprises...(suite)

L'OPSAT

remercie l'ensemble des participants qui ont répondu au questionnaire, nous permettant d'amorcer ce travail dans le but d'améliorer votre accompagnement au quotidien. Nous remercions également Clément Parmentier, notre stagiaire en psychologie du travail et l'Université BFC, le Comité de Pilotage Risques Psychosociaux (RPS), ainsi que les équipes pluridisciplinaires qui ont fortement contribué à la réalisation du projet.

● Comment l'OPSAT vous accompagne ?

En tant qu'employeur, vous adhérez à l'OPSAT par la cotisation annuelle.

Les prestations ci-dessous font partie du Pack Santé Travail et sont comprises dans votre cotisation !

POUR VOUS, EN TANT QUE PERSONNE (COMME LES AUTRES)



Visite médicale à la demande auprès du Médecin du Travail afin d'échanger sur votre état de santé au travail.



Sensibilisations individuelles ou inter-entreprises : hygiène de vie, prévention des risques psychosociaux, addictions...



Accompagnement par notre Service Social en cas de difficultés dans vos démarches.



Réorientation vers un psychologue si vous en ressentez le besoin (deux consultations prises en charge par l'OPSAT).



Réorientation vers des partenaires et mise à disposition d'outils pour vous simplifier la gestion au quotidien (ex : dispositifs APESA, Casques bleus).

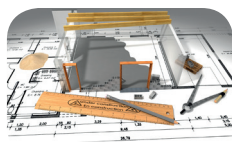
POUR VOUS, EN TANT QUE DIRIGEANT



Rédaction du Document Unique d'évaluation des risques professionnels pour savoir à quels risques sont exposés vos salariés et comment les réduire.



Évaluation du risque chimique pour mieux connaître les dangers des produits utilisés et les mesures de prévention à mettre en oeuvre.



Conseil en ré-aménagement de poste et ergonomie de conception de vos locaux (projet de conception initiale, accompagnement travaux neufs, conseil en aménagement locaux existants, conseil de type de matériel...), pour bien vous installer dès le début et après.



Mesure de niveaux de bruit, vibrations, d'éclairement suivie de conseils adaptés.



Sensibilisations sur des sujets divers : bruit, risque chimique, risque psycho-social (RPS), addiction (salariés, encadrement), trouble musculo squelettique (TMS)...



Formation Sauveteur Secouriste au Travail incluse dans la cotisation à hauteur maximale de deux salariés par entreprise et par an.



Conseils adaptés en lien avec la santé et la sécurité au travail de votre entreprise (accidents de travail, maladies professionnelles, restrictions physiques des salariés, salariés en difficulté, problèmes d'addictions...).



Analyse de l'organisation du travail et des relations sociales pour identifier la source d'éventuelles tensions ou stress et améliorer la Qualité de Vie au Travail.

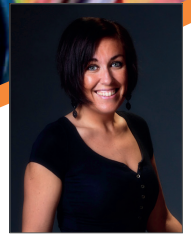


Accompagnement social du salarié (entretien, préparation au retour à l'emploi, orientation vers les partenaires, conseils ...).

Retrouvez l'ensemble de nos prestations et le formulaire de demande d'intervention sur notre site internet : www.opsat.fr.

Nous souhaitons maintenant réfléchir avec vous sur les autres possibilités d'accompagnement dont vous auriez besoin. Si ce projet vous intéresse, contactez-nous par mail, à l'adresse suivante : accompagnement.dirigeant@opsat.fr

Comment prévenir durablement les TMS* ?



Emilie NIVERT
Ergonome
Psychologue du Travail

TÉMOIGNAGE ADAPEI LES LONGINES

PRÉSENTATION DE LA DIRECTION



L'ADAPEI du Doubs est fondée par des parents et amis de personnes handicapées mentales du Département et repose sur la conviction que chaque personne déficiente intellectuelle doit trouver sa place dans la société.

L'EEAP des Longines, c'est :

-  20 enfants et adolescents polyhandicapés accueillis en journée.
-  19 salariés.
-  Une équipe pluridisciplinaire composée d'Aides Médico-Psychologique, d'Infirmiers, d'Éducateurs, de Kinésithérapeutes.

CENTRE DE JOUR LES LONGINES
78 RUE VILLEDIEU
25700 VALENTIGNEY

● Le polyhandicap

c'est l'association d'une déficience motrice et d'une déficience intellectuelle sévère ou profonde, entraînant une restriction extrême de l'autonomie et des possibilités de perception, d'expression et de relation.

● L'équipe pluridisciplinaire

offre aux usagers un accompagnement éducatif, pédagogique, médical et rééducatif pour leur permettre de développer au mieux leurs compétences personnelles en lien avec leurs familles.

« Il y a aussi ce que l'on observe, des actions qui paraissent simples et pourtant mûrement réfléchies afin d'aider, soulager et accompagner »

« Il y a aussi ce qu'on entend, les communications, les échanges multiples entre les professionnels afférés dans une coactivité impressionnante au sein de l'espace des changes et des siestes »

Monsieur GUINCHARD, Directeur de secteur Pôle Enfance Adolescence du Pays de Montbéliard nous rappelle le contexte d'intervention :

« L'Adapei du Doubs a été créée le 1er avril 2013 par la fusion des sept Adapei du Département. Lorsque je prends la direction du secteur, il est d'ores et déjà question d'un projet de conception d'un nouveau bâtiment plus adapté aux besoins des intervenants et des usagers. A cette même période, l'Adapei du Doubs définissait ses orientations stratégiques pour la période de 2017/2021.

A l'issue d'un diagnostic interne, le mot d'ordre est donné « il est urgent d'attendre » ; ceci afin de réfléchir à une nouvelle manière de travailler mutualisée par un regroupement des structures EA sur le pays de Montbéliard pour mieux répondre aux besoins du public accompagné.



Toutefois, l'urgence de la situation se fait ressentir. A l'époque, nous avons déjà mis en place certaines mesures : nouveau véhicule, travaux au sein des espaces de change, organisation des équipes et du temps de travail... Mais tout ceci semblait insuffisant pour préserver durablement la santé de nos salariés d'autant que notre population accueillie change (âges, lourdeur du handicap) et nos salariés vieillissent. En effet, une première analyse des données recueillies auprès de l'entreprise et de l'équipe médicale du Docteur BIOLCHINI confirme la présence d'indicateurs d'alerte et permet déjà de dépister les situations de travail sollicitantes /exposantes. »

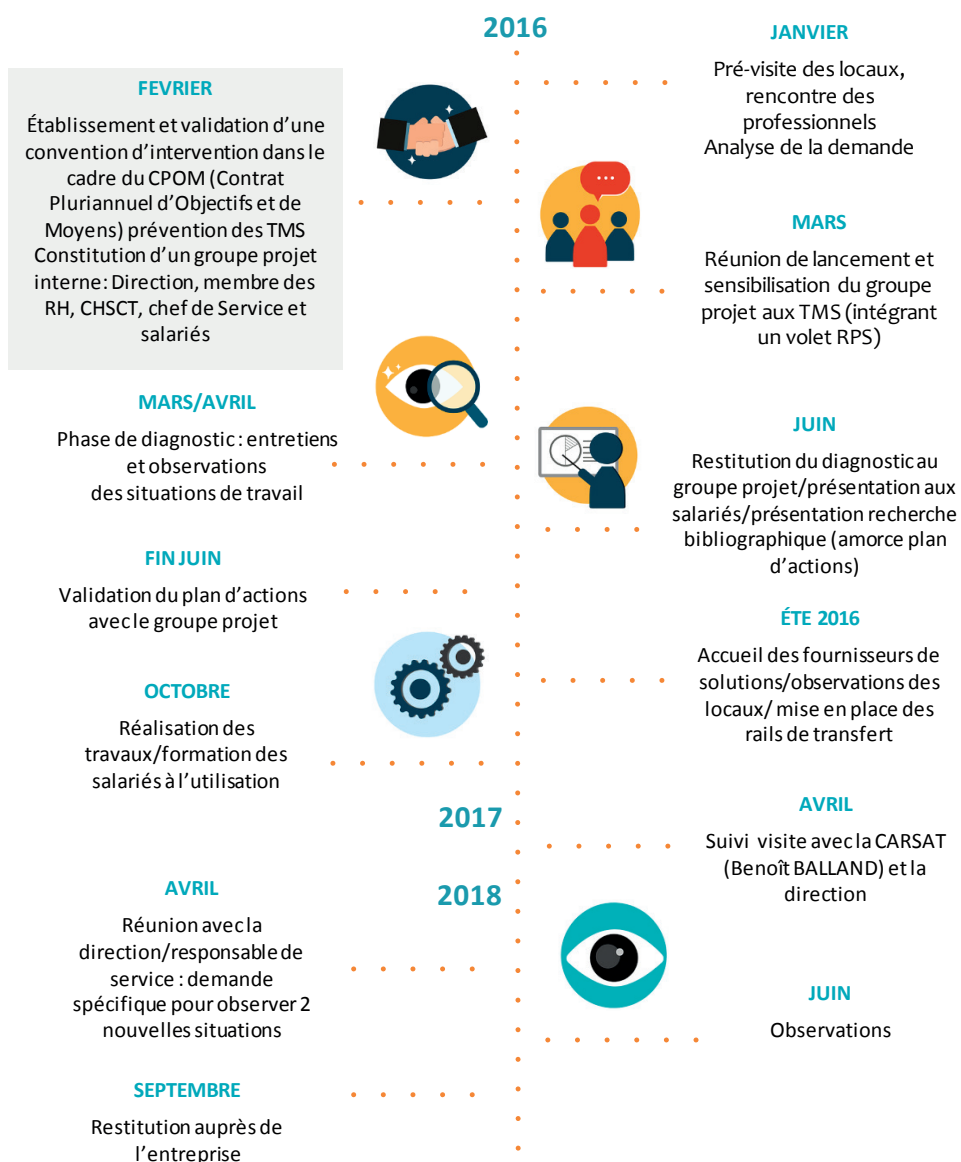
« Il y a les bruits et les cris synonymes des difficultés liées au handicap mais aussi l'expression de la joie ou tout simplement de la vie »

« Il y a aussi de la fierté de constater une évolution chez un enfant qui paraîtrait certainement dérisoire pour un regard non averti. L'équipe est soudée dans l'effort, les confidences de mise, les entraides propices...tant qu'on tient »

* Troubles Musculo-Squelettiques

TÉMOIGNAGE (suite...)

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION



Cette démarche s'assimile ici à une démarche d'amélioration continue. En effet, l'entreprise sollicite de nouveau le Pôle Prévention Conseil d'OPSAT afin de mener des observations en 2018 dans le cadre de son projet commun et envisage de poursuivre cette méthode de travail dans le cadre de son projet de conception pour 2021.

● Les actions mises en place et les résultats

Le matériel

- Mise en place des rails de transfert : sept salles équipées dont la salle BALNEO.
- Nouveau lève-personnes adapté à la configuration des locaux et aux besoins des usagers.
- Adaptation du mobilier existant dans les salles d'activité par la personne en charge des services généraux : adapter la hauteur, mise en place de roulettes...
- Deux lits médicalisés supplémentaires en location.

Les espaces de travail

- Rangement et réorganisation des espaces de travail/circulation.
- Suppression de certains éléments du mobilier pour sécuriser les espaces de travail.
- Travaux à l'espace balnéothérapie (estrade, aération...).
- Diminution des temps de soin au profit des temps d'activité par l'adaptation des aides techniques.
- Développement d'un projet commun (démarche d'amélioration continue) pour préserver le dynamisme du groupe - poursuite lors du projet de conception 2021.

Les formations

- Sensibilisation de l'équipe et des familles.
- Sensibilisation des salariés aux TMS/RPS (troubles musculo-squelettiques / risques psychosociaux).
- Formation mise en place des filets et utilisation des rails de transfert assurée par le fournisseur.

Point sur l'aide accordée par la CARSAT Bourgogne Franche-Comté
La récompense accordée à l'ADAPEI est proposée par Benoît BALLAND,
Contrôleur de Sécurité suite à la mise en œuvre de mesures dites
« exceptionnelles » en matière de prévention des risques professionnels.
Montant de la récompense : 7500 €



ADAPEI LES LONGINES

POINT DE VUE DE L'INTERVENANT

« Au démarrage, cette intervention était pour moi une sorte de challenge.

L'urgence de la situation était bien palpable dans l'entreprise, au sens propre comme au figuré... Certains salariés m'attendaient sur le parking de l'entreprise lors de nos premières rencontres.

Dans ce contexte, il a été difficile d'amorcer sereinement la démarche et de prendre le temps nécessaire pour identifier les attentes et les besoins de chacun.

Cette étape est pourtant importante en ergonomie/psychologie du travail, c'est ce que l'on nomme l'analyse de la demande. Elle nous permet d'établir un projet global de prévention qui donne lieu à une convention d'intervention avec l'entreprise.

Pour aider efficacement l'entreprise et lui permettre d'atteindre les objectifs fixés par le groupe lui-même, il a donc fallu travailler rapidement en étroite collaboration avec les ressources internes de l'entreprise. Des échanges réguliers ont été nécessaires avec mes collègues, Docteur Roger BIOLCHINI, Médecin du Travail et l'infirmière Karine WROBEL, ainsi qu'avec Benoit BALLAND, Contrôleur de Sécurité.

Au-delà de la question de l'ergonomie, c'est un véritable processus d'amélioration continue qui a été adopté par l'entreprise et qui perdure toujours. »

Le retour de M. Masson, Educateur Spécialisé et Secrétaire du CSE :

« On a tout simplement gagné en qualité de vie au travail tout en menant un travail bénéfique pour les usagers. A l'époque, on constatait bien que la situation se dégradait au sein de ce secteur par les retours de la direction et les indicateurs santé (Taux d'AT/MP, remplacement récurrent...) d'autant plus avec le vieillissement des professionnels. La construction du plan d'actions, toutes les solutions, ont permis d'améliorer les conditions de travail sur beaucoup d'aspects et mine de rien, mises bout à bout, toutes ces solutions ont eu un impact très positif, les salariés en parlent souvent, ils sont très satisfaits. »

Au final, la question trop fréquente des « gestes et postures de travail ou encore des manutentions » a été largement dépassée pour aller bien plus loin. Le groupe de travail a accepté de questionner son organisation de travail, revu l'aménagement de ses locaux, la formation du personnel et des familles.

Enfin, nous avons également identifié ensemble des risques en lien avec la Balnéothérapie de l'établissement et impulser des actions de prévention du risque chimique.

« Après ces deux années de travail ensemble, les échanges sont toujours d'actualité avec l'entreprise, de nouvelles actions ont été réalisées en septembre 2018 en lien avec de nouvelles prises en charge. Il est valorisant de constater de réelles évolutions au sein de l'entreprise et la satisfaction des salariés, du CSE et de la Direction qui envisagent de poursuivre ce travail collaboratif dans le cadre d'un projet de conception pour 2021. »

Un des facteurs qui me laisse penser que cette démarche est une belle réussite est tout simplement la prise de conscience par l'entreprise que cette méthode de travail est bénéfique pour tous et qu'elle favorise le maintien dans l'emploi.

Le retour de M. Mouhot, Moniteur Educateur :

« Notre parole a été prise en compte, on a été écouté et observé ! On a ainsi participé à une démarche conforme à la réalité de notre travail et construit ensemble des solutions adéquates. Mais pas seulement, cela nous a permis aussi de prendre conscience de nos pratiques notamment en termes de gestes et postures qui n'étaient pas toujours adaptés pour notre santé. Mais à l'époque, on cherchait davantage à s'adapter à l'espace, aux contraintes, on perdait du temps. Nous ne disposions pas du bon matériel ou partagions du matériel en nombre insuffisant. Bref, on anticipait tout ! Aujourd'hui on est plus serein, on a moins mal au quotidien dans les équipes, on peut davantage prendre du temps pour les activités, on est réellement dans le cœur du métier ! »

FICHE ACTION

Et si on parlait

d'addictions ?

Vous constatez un trouble du comportement chez un salarié qui peut être en lien avec une consommation de substance psycho-active ...

Posez-vous les bonnes questions !



Fiche établie par le groupe de travail en addictologie :
V. BOTTEMER, Dr F. CABASSET, C. DESFORGES,
Dr B. FEUVRIER, A. LE VAN CAI, Dr C. ORSET,
Dr E. PEPIN, F. THEODORI, K. WROBEL



1

Que prévoit votre règlement intérieur ? (Art L.1321-1 du code du Travail)

Contient-il ?

Liste des postes de
sûreté et de sécurité

Mesures
d'encadrement des
pots d'entreprise

Modalités des tests de dépistage de
consommation d'alcool et/ou de drogues
(alcootest et test salivaire)

Mesures d'interdiction totale ou partielle de
l'alcool sur le lieu de travail
(Art R4228-20 du Code du travail)

Interdiction d'introduire, de détenir et
de consommer des stupéfiants
(Art 222-37 du Code pénal et L3421-1 du Code Santé Publique)

2

Avez-vous un protocole de prise en charge
en cas de trouble du comportement aigü ?

Retrait du poste de
travail

SI

Urgence médicale

Situation de danger
sans urgence

- SAMU
- Numéros d'urgence
- Évacuation

- Surveillance par tiers
- Évacuation

3

Comment organisez-vous le retour au travail ?

Entretien
encadrant

Information du salarié et
du Médecin du Travail
des motifs de la visite

Orientation vers le
Médecin du Travail

La coopération entre l'entreprise, le salarié et
l'équipe médicale permet un retour
au travail dans les meilleures conditions.

OSEZ en parler, ne laissez pas
les situations se dégrader !

4

Comment passer d'une prise en charge individuelle à une démarche collective ?

- ➔ Avez-vous mis à jour votre Document Unique d'Evaluation des Risques en incluant la prévention des conduites addictives comme un facteur de risque supplémentaire ? (Art L4121-1 du Code du Travail)
- ➔ Les conditions de travail peuvent-elles favoriser les consommations de substances psycho-actives ?



LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS L'HISTOIRE

La céruse, le poison blanc



Dr Eileen ACTIS
Médecin du Travail

● Omniprésente

La céruse, composé dérivé du plomb (le blanc de plomb), interdite aujourd'hui, est longtemps entrée dans la composition de toutes les peintures dans les bâtiments, en raison de son fort pouvoir couvrant et de sa résistance. Elle avait des propriétés antirouille (la tour Eiffel en a été badigeonnée), et, du fait de sa toxicité, était insecticide, bactéricide et fongicide. Elle était utilisée également par les peintres d'art, les potiers, la verrerie, la cosmétique, la confiserie, le blanchiment du papier et du carton.

● Un essor considérable

Au XIXe siècle, en raison de l'industrialisation et de l'essor concomitant des villes, son usage a augmenté dans de très fortes proportions. Les ouvriers fabriquant de la céruse et les peintres en bâtiment ont été les premières victimes, déclarant rapidement une maladie aux symptômes initiaux peu spécifiques (fatigue, anémie, maux de ventre, ...) s'aggravant rapidement avec apparition de troubles neuro-moteurs (mains recroquevillées, bras et jambes tordus), des encéphalopathies, conduisant à la mort avant l'âge de 30 ans, pour une exposition professionnelle de 5 à 7 ans. Chaque année, plus d'1/3 des ouvriers de la céruse était hospitalisé.

● Les problèmes de santé et les tentatives d'amélioration des conditions de travail

Le lien entre ce poison blanc et les signes du saturnisme était connu depuis l'antiquité, et décrit au XVIIIe siècle par les médecins. «Dans la fabrication de la céruse, on peut dire que tout est dangereux» (C. de Freycinet, 1870). La fabrication de la céruse engendrait beaucoup de poussières, faisant inhaler des quantités considérables de plomb aux ouvriers.

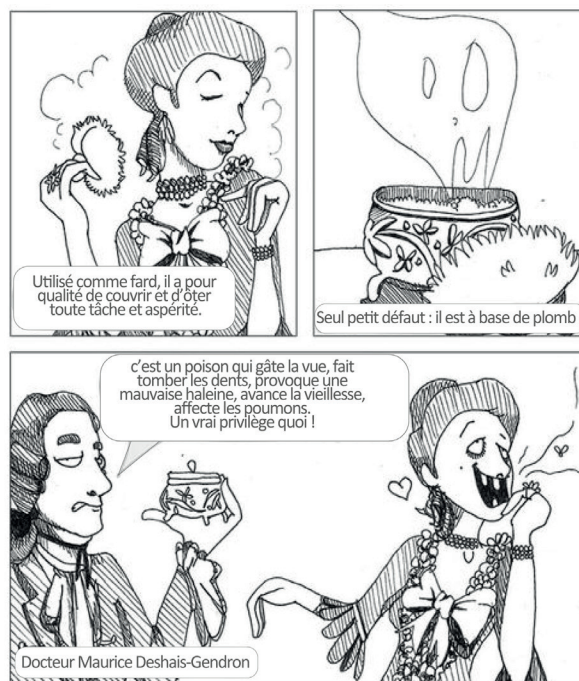
Les peintres rechignaient toutefois à abandonner ce produit contre un autre moins toxique, le blanc de zinc, car perçu comme moins efficace. Certains industriels, conscients du danger qu'ils faisaient encourir à leurs salariés répertoriaient les salariés présents depuis plus de 10 ans et les nommaient dans des communiqués pour rassurer la population. Ils développèrent progressivement des procédés complémentaires, diminuant, sans la stopper complètement, l'exposition à ces poussières toxiques : travail en milieu humide (arrosage pour le broyage, la production et le nettoyage), ou avec des bains d'huile.

D'autres proposaient un confinement physique des appareils de fabrication, enceintes closes hermétiquement à deux enveloppes et passage de deux ou trois portes (mais la poussière s'insinuait partout quand même), une rotation des ouvriers pour ne pas les exposer continuellement, la création de douches et de vestiaires à l'écart installés de façon à rendre le passage obligatoire en fin de journée de travail.

● Les évolutions juridiques, lentes, parfois surprenantes

On assista à une épidémie de saturnisme entre 1820 et 1830, ce qui lança des débats, conduisant à des lois successives et parfois contradictoires à partir de 1823. Hélas, comme la réalité technique ou économique prévalait alors sur la prévention, ces lois n'eurent aucun impact.

C'est seulement en 1955 qu'un décret approuve les recommandations pour les visites médicales des travailleurs exposés. Un autre de 1977 en renforça la fréquence, qu'il s'agisse de ces examens médicaux ou du contenu de ces examens. Enfin, en 1993, un arrêté officialisa l'interdiction totale à la vente et à l'importation de la céruse, s'appliquant ainsi pour les professionnels et pour les particuliers.



Les maladies dues au plomb sont apparues en 1919 dans le premier tableau des maladies professionnelles du régime général, premier tableau toujours en vigueur.

À VOUS DE JOUER !

Retrouvez les mots suivants dans la grille ci-dessous.



Joëlle MANGEL
Conseillère en Emploi

Accompagnement - Addictions -
Alerte - Démarche - Diagnostic -
Difficulté - Employeurs - Entreprise
- Épuisement - Equipe - Évaluation
- Handicap - Information -
Mesures - Observation - Opsat
- Outil - Poste - Protocoles -
Reclassement - Réseau - Salariés
- Sécurité - Sensibilisation - Site
- Social - Solution - Spécialistes -
Substances - Tâche - TPE - Travail

O E N T R E P R I S E E T R E L A
B P R P A V E O R S H V E E Q V C
E U S E O H U E O C H A C C U S C
M I C A C A S L R A S L N L I I O
P S I A T E U A N E V U A A P N M
L E T E A T M D I S E A T S E F P
O M S U I E I R N T M T S S L O A
Y E O O D C A O L E S I B E A R G
E N N Z A L I U S E T O U M I M N
U T G P A T C U C E R N S E C A E
R E A S C I R U E T S O P N O T M
S U I I F E R L I A V A R T S I E
S S D F S I O B S E R V A T I O N
I D I ! T P R O T O C O L E S N T
A D S E N S I B I L I S A T I O N
S E T S I L A I C E P S L I T U O

Il vous reste encore quelques lettres et un signe de ponctuation ?

➔ Suivez-les au fil des lignes pour découvrir la phrase cachée !

Toujours plus proche de nos adhérents ! 2018 est l'année de la mutualisation en Franche-Comté entre l'AIST 39 et le SSTNFC



ACTUALITÉS

FUSION DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

➔ Venez découvrir un nouveau site internet riche en informations, facile à consulter
Une aide précieuse pour toutes vos recherches mais pas seulement...

Nos spécialistes sont à votre écoute,
Alors, n'attendez plus, rendez-vous sur OPSAT.fr !

POUR NOUS CONTACTER

170 collaborateurs à votre écoute

T. 03 60 82 00 00

OPSAT.FR

OPSAT Siège social | OPSAT Siège administratif
5A, rue Bougauld | Allée Hugoniot - Zone Technoland
BP 59 - 39107 DOLE CEDEX | BP 12106 - 25462 ÉTUPES CEDEX
Fax : 03 84 79 29 90 | Fax : 03 81 31 80 34

contact@opsat.fr



Suivez nous désormais sur les réseaux sociaux via Twitter et LinkedIn

