



# CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2018 - 2021

**SSTRN**

2 rue Linné  
44185 NANTES



**Directcte**

22 mail Pablo Picasso  
BP 24209  
44042 NANTES Cedex 1



**Carsat Pays de la Loire**

2 Place de Bretagne  
44932 NANTES Cedex 9



# CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2018 – 2021

Entre :

**Le Service de Santé au Travail de la Région Nantaise (SSTRN)**

Dont le siège social est établi à :  
2 rue Linné, BP38549 - 44185 NANTES cedex 4

**Représenté par son Président, Monsieur Jean CESBRON,**

et

**La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation,  
du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Pays de la Loire,**

Dont le siège est établi à :  
22 mail Pablo Picasso, BP 24209 - 44042 NANTES Cedex 1

**représentée par le Directeur du Pôle travail, Monsieur François BENAZERAF,**

et

**La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)  
Pays de la Loire**

Dont le siège est établi à :  
2 place de Bretagne - 44932 NANTES CEDEX 9

**représentée par son Directeur, Monsieur François-Xavier JOLY,**

Ci-après dénommées "les parties",

Il a été convenu le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) au vu de :

- l'agrément accordé par la Direccte le 27 juin 2014,
- l'avis du CROCT exprimé le 15 mars 2018,

et en application de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la Médecine du Travail, développant un partenariat opérationnel.

# SOMMAIRE

---

<b>1. CONTEXTE .....</b>	<b>P 4</b>
<b>2. ETAT DES LIEUX .....</b>	<b>P 5</b>
2.1 Régional	
2.2 Local	
<b>3. ACTIONS PRIORITAIRES .....</b>	<b>P 12</b>
3.1 Prévention de la Désinsertion Professionnelle	
3.2 Prévention des Risques Psychosociaux	
3.3 Prévention du risque chimique dans le secteur du nettoyage tertiaire	
<b>4. ENGAGEMENT DES PARTIES.....</b>	<b>P 21</b>
<b>5. MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION .....</b>	<b>P 22</b>
<b>6. CLAUSE DE CONFIDENTIALITE .....</b>	<b>P 22</b>
<b>7. DUREE .....</b>	<b>P 22</b>

## 1 – CONTEXTE

---

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) est destiné essentiellement à définir les priorités d'actions du projet pluriannuel du Service de Santé au Travail en cohérence avec les objectifs nationaux du Plan Santé au Travail (PST3) décliné en région dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail (PRST3) et avec ceux de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) déclinée en région Pays de la Loire dans le cadre du Contrat Pluriannuel de Gestion (CPG).

Conformément à l'article D4622-45 du code du travail, le contrat définit des actions visant à :

1. Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel prévu à l'article L. 4612-14 et faire émerger des bonnes pratiques ;
2. Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
3. Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;
4. Promouvoir une approche collective et concertée ainsi que les actions en milieu de travail :
5. Mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
6. Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
7. Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

À travers le CPOM, la Carsat, la Direccte et les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) souhaitent renforcer leur coopération, en fonction des orientations nationales et régionales, afin d'avoir une approche commune en termes de prévention.

Le CPOM décline les priorités communes en programme d'actions avec une formalisation simple des apports de chacune des parties contractantes. Ainsi, seront explicitement indiqués les engagements respectifs de chacune des trois parties contractantes, les moyens mobilisés, les indicateurs mis en place pour évaluer les actions et les résultats escomptés.

## 2 – ETAT DES LIEUX

### 2.1 – ETAT DES LIEUX REGIONAL

L'état des lieux régional, qui concerne les entreprises relevant du régime général, est élaboré à partir de données issues du rapport d'activité et des statistiques risques professionnels de la Carsat Pays de la Loire.

- Carte d'identité :

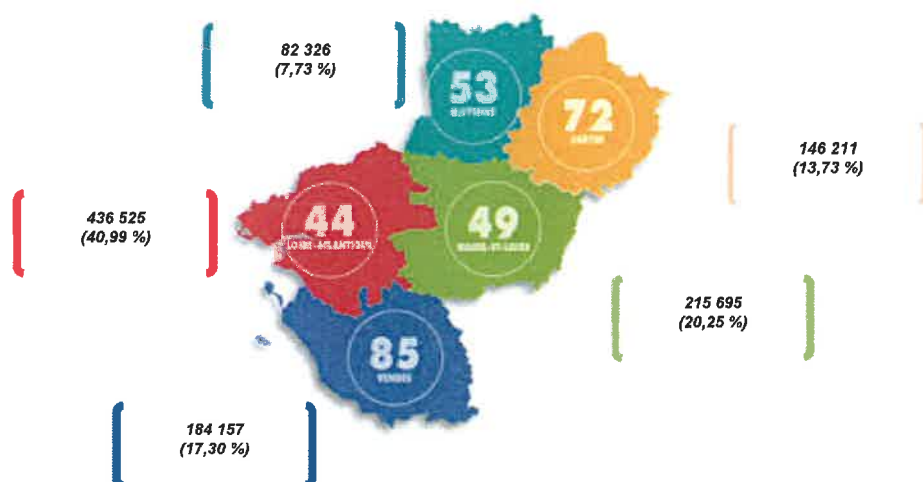
En 2016, la région Pays de la Loire compte 86 399 entreprises, 102 831 établissements, ce qui représente 1 064 914 salariés.

La répartition des salariés, par secteurs d'activités, est la suivante :

<b>Comités Techniques Nationaux CTN</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>Tendance 2016/2015</b>
<b>AA-</b> Industrie de la métallurgie	112574	111867	112566	+ 0,6 %
<b>BB</b> – Industries du bâtiment et travaux publics	99459	95765	96381	+ 0,6 %
<b>CC</b> – Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication	105447	105998	105990	0 %
<b>DD</b> – Services, commerces et industries de l'alimentation	136577	138776	141763	+ 2,2 %
<b>EE</b> – Industries de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie	24425	24299	24641	+ 1,4 %
<b>FF</b> – Industrie du bois, de l'ameublement, du papier carton, du textile, vêtement, des cuirs et peaux et des pierres et terres à feu	35964	35305	35342	+ 0,1 %
<b>GG</b> – Commerces non alimentaires	95201	95107	96881	+ 1,9 %
<b>HH</b> – Activités de services I	212940	217094	223149	+ 2,8 %
<b>II</b> – Activités de service II	168648	175505	183546	+ 4,6 %
<b>ZZ</b> – Bureau (hors BB)	42620	43312	44655	+ 3,1 %
<b>Tous CTN</b>	<b>1033855</b>	<b>1043028</b>	<b>1064914</b>	<b>+ 2,1 %</b>

\* *Comités Techniques Nationaux*

La répartition géographique des 1 064 914 salariés est la suivante :



- Données chiffrées :

#### Accidents du travail

	2014	2015	2016	Tendance 2016/2015
Nb sections établissements	117792	118199	119274	+ 0,9 %
Nb Salariés	1033855	1043028	1064914	+ 2,1 %
Nb AT avec arrêt	39113	40052	40623	+ 1,4 %
Indice de fréquence AT avec arrêt	37,75	38,32	38,07	- 0,7 %
Nb AT avec IPP	2278	2431	2245	- 7,7 %
Somme des taux IPP	19487	19629	17589	- 10,4 %
Indice de gravité AT	12,42	12,47	10,90	- 33,3 %
Nb AT mortels	38	36	24	- 33,3 %
Nb de journées perdues AT	1 881 166	1 980 255	2 022 911	+ 2,2 %

\* IPP : Incapacité Permanente Partielle

#### Maladies Professionnelles

##### Évolution des maladies professionnelles indemnisées

	2014	2015	2016	Tendance 2016/2015
Salariés	1033855	1043028	1064914	+ 2,1 %
Nb de maladies 1 <sup>er</sup> versement (IJ ou IPP)	5036	4825	4714	- 2,3 %
Nb de journées perdues	1126812	1125628	1143971	+ 1,6 %
Nb d'incapacités partielles permanentes	1753	1907	1763	- 7,6 %
Sommes des taux d'IPP	16901	19764	18543	- 6,2 %
Coût global	119 371 011	121 228 955	110 798 552	- 8,6 %

*Répartition des maladies professionnelles par nature*

N° MP	Libellé	2014	2015	2016
25A	Silice	7	11	6
30A-30B	Amiante	53	104	93
40A	Bacilles tuberculeux	7	4	4
42A	Bruit	17	22	15
57A	Affections péri-articulaires	4565	4357	4236
65A	Eczémas	18	21	29
66A	Allergies respiratoires	10	12	9
69A	Vibrations	5	2	6
79A	Lésions chroniques du ménisque	41	32	37
8A	Ciment	6	2	6
97A	Hernie discale - vibration	22	14	24
98A	Hernie discale - manutention manuelle	187	170	161
-	MP hors tableau	34	39	55
-	Autres	64	35	33
	<b>Toute nature</b>	<b>5036</b>	<b>4825</b>	<b>4714</b>

**Accidents de trajet**

*Les résultats globaux*

	2014	2015	2016	Tendance 2016/2015
Nb Salariés	1033855	1043028	1064914	+ 2,1 %
Nb AT trajet avec arrêt	4063	4216	4112	- 2,5 %
Nb AT trajet IPP	258	241	225	- 6,6 %
Mortel trajet	22	19	20	+ 5,3 %
Indice de fréquence AT trajet avec arrêt	3,92	4,04	3,86	- 4,5 %
Indice de fréquence AT trajet avec IPP	0,24	0,23	0,21	- 8,6 %
Indice de gravité AT	3,1	2,74	2,51	- 8,4 %

## 2.2 – ETAT DES LIEUX LOCAL

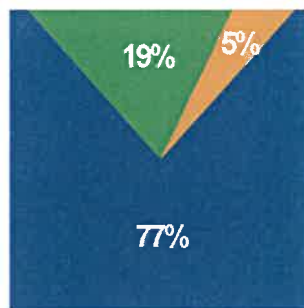
### 2.2.1 – Structure des adhérents du SSTRN



Avec 21 113, le nombre d'entreprises qui sont adhérentes du SSTRN est relativement stable depuis 2014, après un pic à près de 22 000 en 2012.

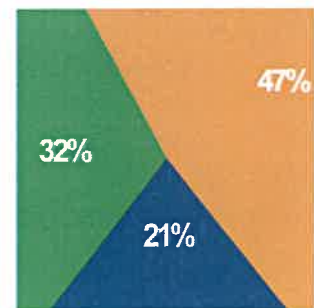
#### Répartition des entreprises adhérentes

- 10 salariés
- de 10 à 49 salariés
- 50 salariés et +



#### Répartition des salariés suivis dans les entreprises

- 10 salariés
- de 10 à 49 salariés
- 50 salariés et +

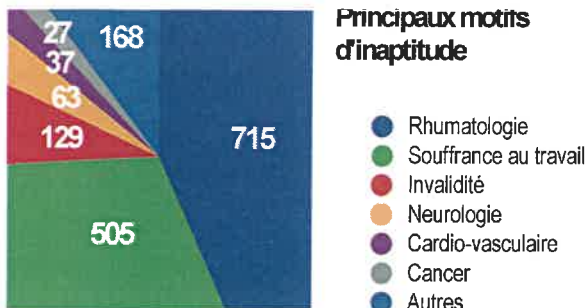


Les entreprises de 50 salariés et plus représentent seulement 5% du nombre des adhérents, mais emploient 47% des salariés suivis.

### 2.2.2 – Données du suivi individuel des salariés







Les avis d'aptitude délivrés aux salariés sont très fortement majoritaires. Les inaptitudes totales, c'est-à-dire sans possibilité de reclassement du salarié à un autre poste dans l'entreprise, ont représenté 779 cas en 2016, soit 0,6% du total. Les motifs d'inaptitude concernent majoritairement les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les RPS, l'essentiel des cas portant sur les affections rhumatologiques (43%) et les cas de souffrance au travail (31%).



En 2016, 645 maladies professionnelles ont été déclarées, en hausse par rapport à 2015 (539). Les affections périarticulaires sont de loin les plus nombreuses, notamment les pathologies de l'appareil moteur et des articulations. Chez les salariés suivis par le SSTRN, les risques psychosociaux ont été à l'origine de 164 déclarations de maladies à caractère professionnel (MCP), soit 66% du total.

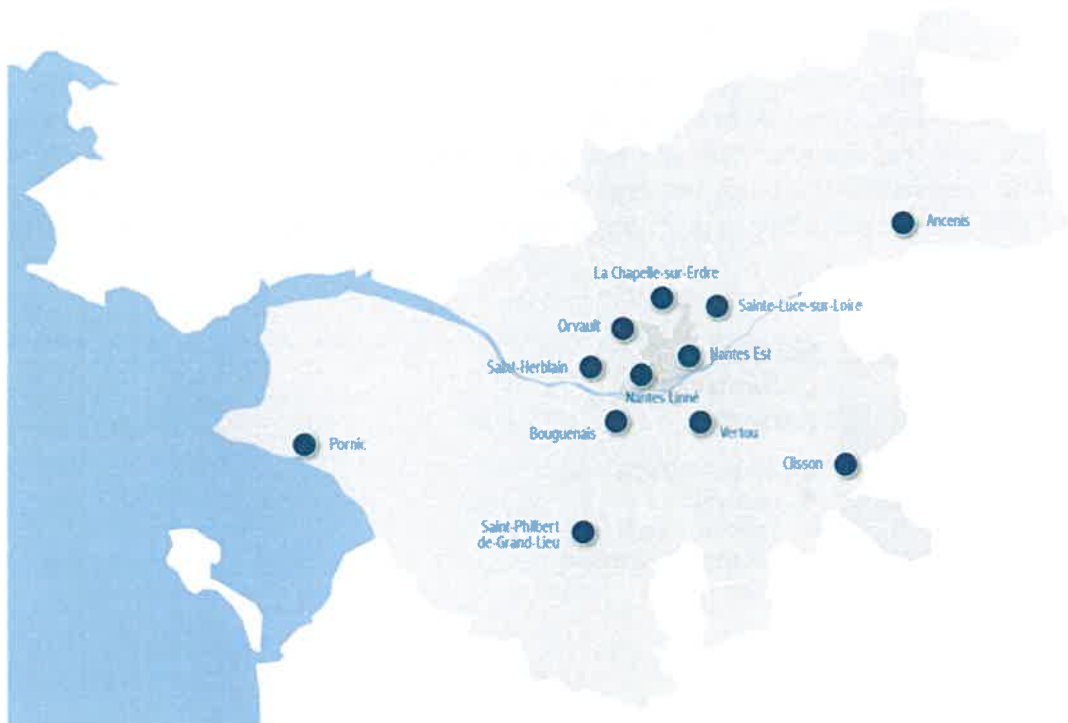
### 2.2.3 – Les moyens mis en œuvre

Le SSTRN déploie des moyens financiers, organisationnels, techniques et humains importants au service de sa mission de préservation de la santé des salariés du bassin d'emploi de la métropole nantaise.

- » **Moyens financiers** (au 31/12/2016)
  - › produits d'exploitation : 26476 k€  
(dont 85% au titre de la cotisation)
  - › charges d'exploitation : 25455 k€  
(dont 75,2% de charges de personnel)

## » Centres

- › 13 centres sur 60% du département de la Loire-Atlantique.



## » Moyens humains

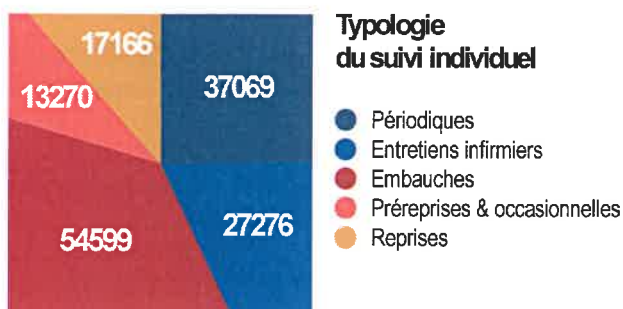
- › **Effectifs au service direct de la prévention (au 31/12/2017)**
  - 68 médecins du travail, 6 collaborateurs médecins, 2 internes en médecine du travail, 33 infirmiers santé travail, 16 intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) généralistes, 18 assistants santé et sécurité au travail (ASST), 91 secrétaires médicales (*dont 71 secrétaires médicales, 14 secrétaires médicales d'équipes, 6 secrétaires médicales d'accueil*), 2 médecins spécialistes, 2 psychologues du travail, 1 assistante sociale du travail, 2 ergonomes, 1 responsable des examens complémentaires, 3 personnes au service formation (*2 formatrices + 1 assistante*), une cellule maintien dans l'emploi, un service social du travail.
- › **Effectifs administratifs et supports (au 31/12/2017)**
  - 6 personnes au service ressources humaines, 2 personnes au service juridique, 4 personnes au service communication & information, 5 personnes aux services généraux, 2 personnes au service qualité, 6 personnes au service système d'information, 8 personnes au service financier (comptabilité fournisseurs et adhérents), 7 personnes aux archives et accueil du siège social, 3 personnes à la direction générale et la direction administrative, 8 personnes à la direction prévention (*dont 1 médecin coordonnateur, 1 coordinateur technique, 1 coordinateur secrétariat médical, 3 assistantes de coordination*).

- › Un effort particulier est porté sur l'**accueil et l'accompagnement des jeunes** en formation. Ainsi, depuis la rentrée 2017, 9 jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation officient dans les équipes du SSTRN.

## 2.2.4 – L'activité de prévention

Ces moyens permettent au SSTRN de déployer son action de manière importante sur le terrain, auprès des salariés au titre du suivi individuel comme dans les entreprises en matière de prévention collective.

En 2016, ce sont 122 104 visites médicales qui ont été réalisées par les médecins du travail. La forte mobilisation des équipes a permis une hausse de 2,5% (en 2015, 119 121 visites avaient été réalisées).



Si la répartition est constante d'une année sur l'autre, 30% de ces visites étant des visites périodiques et 45% des visites d'embauche, ces dernières ont tout de même beaucoup augmenté : 54 599 visites d'embauche ont ainsi été réalisées, contre 51 151 en 2015. Le suivi périodique des salariés a été assuré par 34 069 visites de médecins du travail et 27 276 entretiens infirmiers.

En matière de prévention collective, le SSTRN a réalisé en 2016 :

- › 2652 visites d'entreprises,
- › 1805 fiches d'entreprises,
- › 1727 études de postes,
- › 2973 interventions en entreprises par les IPRP et ASST,
- › 1054 participations des médecins du travail aux CHSCT dans les entreprises,
- › participation permanente des médecins aux enquêtes EVREST, SUMER, RNV3P,
- › 267 salariés suivis par la cellule maintien dans l'emploi,
- › 377 salariés accompagnés par le service social du travail,
- › 67 actions des psychologues du travail dans les entreprises,
- › 201 interventions des ergonomes, auprès de 173 entreprises,
- › 1202 salariés formés en SST, représentants 482 entreprises.

## **3 – ACTIONS PRIORITAIRES**

### **3.1 – PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE**

#### **Éléments de contexte**

---

Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ou en passe de le devenir, ou atteintes momentanément dans leurs capacités fonctionnelles constituent des missions clairement affichées par la loi du 20 juillet 2011 pour les SSTI.

L'article L 4622-2 du code du travail précise ainsi que les SSTI : « *conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin [...] de prévenir [...] la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs* ».

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle est également une mission prioritaire de l'Assurance Maladie (AM) qui concerne des acteurs des services sociaux, médicaux, administratifs et prévention.

L'État, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) et la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ont signé en 2006 un protocole national de collaboration institutionnelle afin de renforcer et d'optimiser leur partenariat pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle est un des axes forts du PRITH, du Plan Santé Travail III et un axe fort de la politique de gestion du risque de la branche AT/MP.

L'ensemble de tous ces acteurs travaille déjà en partenariat tant au niveau local que régional ; on peut citer les cellules locales de Prévention de la Désinsertion Professionnelle, les séminaires maintien dans l'emploi départementaux, le PRITH et son comité maintien, le PRST3. Il était naturel de travailler ensemble cette thématique considérée par tous comme une priorité.

## Fiche action

### Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

**Pilotes :** Dr Véronique FRAMPAS (SSTRN), Céline PRANDO (Carsat), Dr Joëlle BARRIT (Direccte)

#### 1 – Finalité :

- Informer et sensibiliser les acteurs qui sont en contact avec les salariés et les employeurs.
- Mener des actions de sensibilisation auprès des salariés et employeurs.

#### 2 – Cible :

Salariés, employeurs, équipe pluridisciplinaire du SSTRN, etc...

#### 3 – Plan d'actions

Actions	Responsable(s) d'action	Délai prévisionnel
<b>A- Information des médecins traitants :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Envoi d'un quizz aux médecins traitants du 44 pour connaître leurs connaissances sur les dispositifs, dont la visite de pré-reprise, et sur la possibilité d'avoir accès à des actions de formation pendant l'arrêt de travail (action PRITH et PRST3)</li><li>- Analyse des résultats</li><li>- Restitution, par des médecins du travail du SSTRN, des informations recueillies auprès des médecins traitants</li></ul>	Interne en médecine du travail (thèse) / Direccte  SSTRN / Direccte / Carsat	2017  2018 À partir de 2018/2019
<b>B- Valorisation des actions quotidiennes en lien avec l'activité PDP :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Participation au groupe de travail régional et mise à disposition d'une ressource informatique</li><li>- Participation au recueil de données maintien dans l'emploi</li><li>- Analyse des pratiques au sein du service (dispositifs moins utilisés, plus utilisés et pourquoi) et identification de pistes d'actions</li></ul>	SSTRN / Direccte	Depuis 2016  À partir de 2018  À partir de 2019
<b>C- Organisation d'une réunion d'échanges avec les équipes médicales 44 (Assurance Maladie), suite à leur sectorisation</b>	SSTRN / Direccte / Carsat	2018

<p><b>D- Suivi des salariés par l'équipe pluridisciplinaire, suite à un aménagement du poste de travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi auprès du salarié, in situ, pour lui permettre d'échanger sur son retour au poste et sur les éventuelles difficultés rencontrées</li> <li>- Suivi auprès du salarié, in situ, pour lui permettre d'échanger sur son retour au poste et sur les éventuelles difficultés rencontrées</li> </ul>	SSTRN / Direccte	À partir de 2018
<p><b>E- Réflexion et structuration d'une action à mener auprès des salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remise d'un document sur les infos pratiques à connaître (format carte de visite)</li> </ul>	SSTRN / Direccte / Carsat	À partir de 2018/2019
<p><b>F- Réflexion et structuration d'une action à mener auprès des chefs d'entreprise, services RH, experts comptables, etc.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remise d'un document sur les infos pratiques à connaître (format carte de visite)</li> <li>- Proposition d'interventions thématiques lors de manifestations locales déjà planifiées (ex : pré-reprise)</li> </ul>	SSTRN / Direccte / Carsat	À partir de 2018/2019

#### 4 – Objectifs & indicateurs

**A- Valorisation des actions quotidiennes en lien avec l'activité PDP :**

Nombre d'équipes pluridisciplinaires participantes / Nombre d'équipes pluridisciplinaires totales.

**C- Suivi des salariés suite à un aménagement du poste de travail**

Nombre de suivis de salariés, in situ, suite à un aménagement de leur poste de travail.

#### 5 – Moyens

✓ **Moyens humains :**

- SSTRN (médecins, ergonomes, infirmières...), Carsat (Service Social et Prévention), Direccte et partenaires (AGEFIPH, SAMETH, Service Médical, etc.)

✓ **Moyens matériels :**

- Outil de restitution aux médecins traitants
- Outil informatique pour le recueil des données sur l'activité PDP
- Supports de communication à destination des employeurs et salariés

## 3.2 – PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### Éléments de contexte

---

Les risques psychosociaux sont une priorité dans le domaine de la santé au travail. Face à une véritable épidémie de RPS en milieu de travail, les services de santé au travail doivent proposer une stratégie adaptée aux besoins de leurs adhérents.

Le thème des RPS est souvent considéré comme tabou et difficile à aborder. Ils sont souvent passés sous silence ou évoqués à demi-mots sans être vraiment verbalisés. Certains ne sont pas toujours à l'aise avec les RPS, «on n'a pas le vocabulaire adapté», préfèrent passer le sujet sous silence pour éviter les réactions d'agressivité : «Je n'emploie pas le terme car je ne sais pas comment l'expliquer».

Face à ces constats, plusieurs questions se posent aux services de santé au travail :

- Comment repérer un salarié qui ne va pas bien ?
- Comment évaluer les RPS chez un adhérent ?
- Comment aborder cette thématique lors d'une visite d'entreprise ?
- Comment prioriser nos actions en prévention primaire ?
- Quelles limites des métiers dans le repérage des RPS ?

## Fiche action

### Prévention des Risques Psychosociaux

**Pilotes :** Benoit BOUTELOUP (SSTRN), Gwénaél LAIR (Carsat), Véronique TASSY (Directte)

#### 1 – Finalité :

Accompagner les entreprises dans une démarche de prévention des RPS.

#### 2 – Cible :

L'ensemble des salariés du SSTRN.

Les entreprises du régime général adhérentes du SSTRN.

#### 3 – Plan d'actions

Actions	Responsable(s) d'action	Délai prévisionnel
<b>Action 1 : Élaborer des guides permettant aux équipes du SSTRN :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• De connaître les ressources mobilisables en interne et en externe vis-à-vis de la prévention des RPS</li><li>• d'avoir un support concernant les étapes à suivre dans l'accompagnement des entreprises face aux situations d'urgence</li><li>• d'avoir un guide décrivant les étapes à suivre dans l'accompagnement des entreprises face aux situations dégradées</li></ul>	SSTRN	2018
<b>Action 2 : Élaborer des plaquettes d'information sur les RPS à destination des salariés et des employeurs</b>	Directte / Carsat / SSTRN	2018
<b>Action 3 : Sensibilisation des entreprises au sujet des RPS</b> Invitation d'entreprises sur deux ½ journées pour les sensibiliser aux RPS avec retour d'expérience (témoignages entreprise)	Carsat / SSTRN	2019/2020
<b>Action 4 : Élaborer à partir de cas cliniques des guides facilitant la réalisation du chapitre RPS dans la fiche d'entreprise</b>	Directte / SSTRN	2019
<b>Action 5 : Formation ciblée par métier des équipes du SSTRN sur les RPS</b>	Carsat / SSTRN	2020



#### **4 – Objectifs & indicateurs**

##### **Objectifs :**

- Construire une trame d'entretien pouvant être utilisée par les acteurs de la prévention afin d'intégrer les RPS dans la FE et intégrer les 6 grands facteurs de RPS dans la FE (rapport Gollac) ;
- Mettre en place un groupe de travail en 2018 :
  - . Pour intégrer la prévention des RPS dans la FE avant fin 2019,
  - . Pour éditer un guide d'entretien destiné à la réalisation de la FE avant fin 2020 ;
- Élaborer un plan de formation RPS destiné aux personnels de la filière prévention en collaboration avec les services RH d'ici 2019 pour une mise en place en 2020 ;
- Faire monter en compétences les entreprises adhérentes sur le thème par la présentation de retours d'expérience.

##### **Indicateurs :**

- Mise en place des groupes de travail
- Production des livrables
- Actions réalisées et diffusion des livrables aux EST (Équipes Santé Travail)
- Sensibilisation des entreprises : 1 réunion par an (2019 et 2020)

#### **5 – Moyens**

##### **SSTRN :**

- 2 psychologues du travail du Service de Santé
- Groupes de travail pluridisciplinaires sur le thème des RPS

##### **Carsat :**

- Un psychologue du travail du Service Prévention

##### **Directe :**

- Docteur Véronique TASSY (Médecin Inspecteur Régional du Travail)

### 3.3 – PREVENTION DU RISQUE CHIMIQUE DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE TERTIAIRE

#### Éléments de contexte

---

Les activités de nettoyage classique (secteurs tertiaires) et de nettoyage spécialisé (industrie, santé, restauration, collectivités...) mettent en œuvre de nombreux produits chimiques (décapants, détartrants, détergents, dégraissants, désinfectants...) dont certains présentent des risques pour la santé (irritations, brûlures, allergies respiratoires et cutanées, intoxications). Ainsi sur la période 2007/2010, environ 20% des asthmes et des allergies cutanées déclarés en maladies professionnelles en Ile de France (TMP 66 et TMP 65) concernaient les professionnels du secteur de la propreté, juste derrière les boulangers (pour l'asthme) et les coiffeurs (pour les allergies cutanées).

Ce sujet est également traité dans le cadre du PRST3 avec le groupe prévention des risques chimiques.

Ce secteur très concurrentiel embauche parfois un personnel précaire avec des contrats courts, du personnel ne maîtrisant pas toujours la langue française et ayant parfois plusieurs employeurs.

C'est aussi une des raisons de notre choix d'action au sein du CPOM pour aider ce secteur du nettoyage sur la prévention des risques et notamment pour sensibiliser le personnel au risque chimique en général.

La bibliographie note une montée des allergies de la peau et respiratoires dans le secteur de la propreté avec très peu de déclaration de MP et donc peu de reconnaissance (RNV3P : réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles + MCP).

Les effets à long terme sont mal connus notamment les risques CMR et perturbateurs endocriniens.

Le risque accidentel est également présent : brûlures par contact cutané ou projection oculaire, notamment lors de tâches de décapage ou de dégraissage avec l'utilisation de produits corrosifs type acides ou bases.

## Fiche action

### Prévention du risque chimique dans le secteur du nettoyage tertiaire

**Pilotes :** Dr. Patrick SCHLINDWEIN et Jonathan GIRARD - PS & JG (SSTI) /  
Rodolphe LEBRETON - RL (Carsat) / Grégory MENEZ - GM (Direccte)

#### 1 – Finalité :

Établir un état des lieux du risque chimique à l'aide des retours de questionnaires « terrain » porté essentiellement par le SSTRN, ainsi que par la métrologie si besoin, et sensibiliser le personnel et l'employeur à ce risque.

#### 2 – Cible :

Les entreprises de nettoyage du secteur tertiaire, santé et agroalimentaire (sous réserve d'effectif concerné).

#### 3 – Plan d'actions

<i>Actions</i>	<i>Responsable(s) d'action</i>	<i>Délai prévisionnel</i>
Identification, construction de la cible : adhérents et effectif concerné. Croisement des listes (SSTRN/Carsat/Direccte) Codes NAF pressentis : 8121Z, 8122Z et 8129B- Code risque Carsat	Carsat/Direccte/SSTRN	2017 - 2018
Nombre d'embauches annuelles dans le cadre de la sensibilisation VIP (infirmiers / médecins du travail / collaborateurs médecins)	SSTRN	2017 - 2018
Aide à la création du dossier DMST des salariés du secteur « nettoyage »	SSTRN	2017 - 2018
Diffusion/déploiement de questionnaires « terrain »	SSTRN	2018 - 2019
Exploitation des FDS et des questionnaires	Carsat/Direccte/SSTRN	2019-2020
Construction de modules de formation/sensibilisation autour du risque chimique	Carsat/Direccte/SSTRN	
Déploiement de l'action auprès des entreprises et des salariés à travers des sensibilisations collectives, des actions en entreprises et des sensibilisations individuelles lors des visites médicales et/ou entretiens infirmiers.	Carsat/Direccte/SSTRN	2020

#### 4 – Objectifs & indicateurs

Objectif : Mettre à disposition des entreprises et des salariés du secteur de nettoyage les bonnes pratiques de prévention dans le nettoyage tertiaire.

Indicateurs :

- Cible des adhérents concernés – 2018
- Élaboration Questionnaire terrain - 2018
- Élaboration de 'Colibrisk' adhérent – cible 10 adhérents - 2019
- Élaboration module employeur – module Salariés - 2019
- Déploiement – 2020 auprès de 80 % de la cible

#### 5 – Moyens

HUMAINS : Pilotes de l'action, sollicitations des EST (Équipe Santé Travail)  
Sollicitations ponctuelles du laboratoire pour la recherche de substances spécifiques  
Services « communication » des différentes structures.

MATERIELS : Avec la collecte et l'étude des FDS, le logiciel Colibrisk sera alimenté par adhérent et par tâche ; nous pourrons (pilotes) faire ensuite des extractions sur les principales substances dangereuses en présence.

PRODUITS FINAUX : Fiches plastifiées, outils d'aides à la sensibilisation individuelle avec imagerie à destination d'un public « peu lettré » à utiliser notamment par les membres des EST lors des Vip, vidéos, diaporamas pour sensibilisation collective des adhérents du secteur. Supports de communication adaptés au public (personnel ne maîtrisant pas la langue française).

## **4 – ENGAGEMENT DES PARTIES**

---

### **4.1 – ENGAGEMENT DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL**

- » Apport de données statistiques et épidémiologiques concernant les salariés suivis par le SSTRN sur son territoire de compétence ;
- » Conduite des actions identifiées dans le cadre de ce CPOM, selon les axes et les modalités définis ;
- » Participation et pilotage des actions dans un mode collaboratif avec les équipes des acteurs du CPOM ;
- » Restitution à fréquence sous forme de points d'étape de l'avancement des actions ;
- » Relais auprès des entreprises adhérentes du SSTRN des actions mises en place, les résultats obtenus et les éléments facilitant comme les aides financières disponibles auprès des partenaires du CPOM ;
- » Appui du SSTRN pour le relais des informations et la distribution de la documentation des partenaires du CPOM dans le champ des actions définies.

### **4.2 – ENGAGEMENT DE LA CARSAT**

- » Apport de données statistiques de sinistralité des secteurs d'activités relevant du régime général ;
- » Appui documentaire et diffusion de documentation du réseau des Carsat et de l'INRS relatives aux thématiques du présent CPOM ;
- » Assistance technique pour la mise en œuvre d'actions nécessitant une expertise élevée dans l'évaluation des risques et la prévention, dans les limites de nos capacités d'intervention ;
- » Appui technique aux intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail
- » Organisation de réunions d'information et de formations ;
- » Aides financières aux entreprises pour accompagner certaines actions prévues au présent CPOM, dans le respect du cadre réglementaire, et dans la limite des crédits disponibles.

### **4.3 – ENGAGEMENT DE LA DIRECCTE**

- » Mise à disposition de données statistiques (SUMER, réseau EVREST, MCP, ...) ;
- » Participation à l'animation et au pilotage des échanges entre SSTI, Carsat, Direccte ;
- » Publication et diffusion de ressources documentaires (plaquettes, guides, fiches ...) ;
- » Appui de la cellule pluridisciplinaire santé travail du pôle travail (ingénieurs de prévention, médecins inspecteurs du travail, dans la limite de leurs disponibilités) ;
- » Organisation de sessions de formation et d'information, colloques, séminaires sur des thèmes retenus par un ou plusieurs SSTI ;
- » Diffusion des bonnes pratiques.

## 5 – MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

---

Le suivi de la mise en œuvre du CPOM fera l'objet d'un bilan au moins 1 fois / an par un comité de pilotage constitué au minimum d'un représentant de chacune des parties signataires du présent CPOM.

Celui-ci doit permettre d'identifier les difficultés éventuelles et de modifier si besoin les modalités d'actions et de fonctionnement.

En tout état de cause, un bilan final sera réalisé au terme du contrat.

## 6 – CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

---

Les parties s'engagent à ne pas divulguer d'informations stratégiques qui pourraient porter atteinte aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent CPOM.

Les parties s'engagent à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

## 7 – DUREE

---

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens prendra effet le 16/03/2018 pour une durée de 4 ans, jusqu'au 16/03/2022.

### *Signature des parties*

*Fait en 3 exemplaires, à Nantes*

*Le : 16/03/2018*

Jean CESBRON  
Président

François BENAZERAF  
Directeur du Pôle travail

Francois-Xavier JOLY,  
Directeur