

Diplôme Universitaire en Santé au Travail

Projet de fin d'étude

**Le rôle de l'IDEST dans la prévention des troubles musculo-  
squelettiques du membre supérieur chez les enrôleurs  
d'une entreprise de maraîchage**



**PAILLIEZ ANGELIQUE MSA SUD CHAMPAGNE PROMOTION 2021/2022**

## Remerciements

Je souhaite adresser tous mes remerciements aux personnes ayant contribué, de près ou de loin, à l'élaboration, la rédaction et l'aboutissement de ce travail de fin d'étude.

En premier lieu, je remercie Mme AUBERTHIER, ma tutrice pédagogique, pour ses conseils, ses remarques et orientations, qui m'ont guidé et aidé à trouver des solutions pour avancer dans la construction de ce projet.

Je remercie aussi, le docteur RIGAUD, ma tutrice professionnelle, pour sa disponibilité, son soutien, son accompagnement, sa critique et tout le temps passé à ma relecture et à mes corrections.

Je souhaite exprimer toute ma gratitude à l'entreprise la Noue des Saules. Mr MASSON, son directeur et Mme DETIENNE sa responsable des ressources humaines, pour m'avoir permis de démarcher au sein de leur établissement, de pouvoir aller et venir à ma guise au sein de celui-ci, de pouvoir mener mes actions librement. Mais aussi, pour m'avoir donné toutes les informations nécessaires à l'élaboration de ce projet. Je remercie également tous les salariés sollicités, pour le temps qu'ils m'ont consacré ainsi que l'accueil que j'ai reçu.

Je tiens également à remercier l'ensemble de l'équipe du service de santé au travail pour leur implication de près au de loin au projet, ma collègue IDEST, les assistantes et le conseiller en prévention du secteur d'activité.

# Sommaire

<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Qu'est ce que la MSA ? .....</b>	<b>2</b>
1.1. Les origines.....	2
1.2. De nos jours.....	2
1.3. Ses particularités .....	2
1.3.1. La CCMSA .....	3
1.3.2. L'ENSST.....	5
1.4. La MSA Sud Champagne.....	5
1.5. La SST Sud Champagne.....	6
1.5.1. Une équipe pluridisciplinaire .....	6
1.5.2. Rôle de chaque acteur .....	6
1.5.3. La place du plan dans la SST.....	7
<b>2. Choix du secteur d'activité et observation .....</b>	<b>9</b>
2.1. Le choix du secteur d'activité.....	9
2.2. Description de l'entreprise.....	10
2.3. L'activité de l'entreprise.....	11
2.3.1. La production .....	11
2.3.2. Le conditionnement.....	12
2.3.3. L'expédition.....	13
2.4. Observation de la situation de travail .....	13
2.5. Les risques prépondérants à l'activité.....	14
2.6. Hypothèses.....	15
<b>3. Les indicateurs de l'entreprise .....</b>	<b>16</b>
3.1. La pyramide des âges .....	16
3.2. Les arrêts maladies et l'absentéisme .....	18
3.3. Les accidents du travail .....	19
3.4. Les reconnaissances en maladies professionnelles .....	20
3.5. La France et la MSA Sud Champagne face aux TMS en milieu maraîcher .....	20
<b>4. Rappel des hypothèses.....</b>	<b>21</b>
4.1. Rappel de la problématique de départ .....	21
4.2. Que sont les troubles musculo-squelettiques ?.....	21
<b>5. Les consultations IDEST .....</b>	<b>23</b>
5.1. Quel cadre réglementaire pour les suivis des salariés agricoles ?.....	23
5.2. Qu'est-ce que la VIP ? .....	24
5.3. Comment se sont-elles organisées dans cette étude ?.....	25

5.4. Méthode et outils utilisés.....	26
<b>6. Analyse des données .....</b>	<b>26</b>
6.1. Les critères d'analyse des entretiens .....	26
6.2. Les hypothèses sont-elles vérifiées ? .....	32
6.3. Quels diagnostics infirmiers en découlent ? .....	33
<b>7. Action de prévention de la santé.....</b>	<b>34</b>
7.1. Qu'est-ce que la promotion de la santé.....	34
7.2. Les diagnostics, actions de prévention et préconisations.....	35
7.2.1. Préconisations par rapport aux diagnostics potentiels .....	35
7.2.2. Actions mis en place par rapport à la situation de Mr G .....	36
7.3. Projet d'action en santé .....	39
7.4. Autres sollicitations dans l'entreprise et actions menées .....	41
<b>8. Valeur ajoutée de l'IDEST .....</b>	<b>43</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>45</b>
<b>Glossaire .....</b>	<b>46</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>48</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>50</b>

## Introduction

En tant que nouvelle infirmière arrivée en service de santé au travail à la MSA Sud Champagne (site de Troyes), je suis amenée dans le cadre de ma formation à l'INMA (Institut Nationale de Médecine Agricole), à élaborer un projet de fin d'étude dans le but d'obtenir un diplôme universitaire en santé au travail.

Il s'agit ici de rédiger un document en collaboration avec une entreprise de mon secteur, relatif à son fonctionnement et à l'identification des risques encourus par les salariés dans le cadre de leur activité. Il conviendra par la suite d'élaborer suite au constat fait, des actions de prévention à mettre en place et qui pourront être portées par l'IDEST (Infirmière en Santé au Travail) mais aussi par le service SST (Santé et Sécurité au Travail) afin d'améliorer la prévention dans l'entreprise et le mieux-être des salariés, principale mission du service.

L'entreprise ciblée est une entreprise maraîchère spécialisée dans la production de tomates. Ce projet cible les salariés enrôleurs qui, du fait de mouvements répétitifs et hauteur, nous évoquent une augmentation constante de troubles musculo-squelettique (TMS). Les TMS sont en effet la première cause de maladies professionnelles dans le milieu agricole. Il me semble donc judicieux d'approfondir ces troubles en les évaluant objectivement auprès des salariés, pour ensuite en rechercher les origines (gestes répétitifs, aménagement du poste de travail, gestes et postures), afin de pouvoir proposer un plan d'action spécifique et adapté aux besoins de l'entreprise et de ses salariés pour les prévenir.

Dans un premier temps, nous discuterons de l'environnement de travail dans lequel se situe l'IDEST. Nous évoquerons également son cadre, son rôle, ses collaborateurs et ses missions. Nous présenterons ensuite l'entreprise collaboratrice de ce projet, tenterons de cibler les risques et d'élaborer une ou plusieurs hypothèses de travail.

Dans un second temps, nous analyserons les indicateurs de l'entreprise, ceux du secteur maraîcher en Sud Champagne et plus généralement dans notre pays. Nous rappellerons la définition des troubles musculo-squelettiques et ses facteurs de risque. Nous irons ensuite à la rencontre des salariés dans le cadre de visite d'information et de prévention afin de les interroger sur leurs conditions de travail et leurs éventuelles difficultés dans la réalisation de leurs tâches. Nous ferons ensuite l'analyse de ces données afin de valider ou non les hypothèses de départ. Ceci nous permettra de faire ressortir les diagnostics infirmiers associés.

Enfin, dans une dernière partie, nous élaborerons les préconisations et plan d'action mis en place en collaboration avec l'équipe du service de santé et sécurité au travail pour prévenir les troubles musculo-squelettiques. Ceci nous permettra de conclure sur les atouts des IDEST au sein de l'équipe et leur plus-value.

# **1. Qu'est-ce que la MSA (Mutualité Sociale Agricole)**

## **1.1. Les origines**

C'est au début du XXe siècle qu'apparaît dans notre pays la notion de volonté pour les agriculteurs de se regrouper dans le but de se protéger des conséquences engendrées par la perte de récoltes et de bétail, auxquelles ils ont à faire face. C'est alors que les premières caisses locales apparaissent. C'est grâce à la loi du 4 juillet 1900, que ces regroupements vont s'officialiser pour devenir les Assurances Mutuelles Agricoles (AMA) et qu'au début des années 30 les caisses de la MSA vont être créées. Suite à la loi du 5 avril 1941, la politique de celles-ci vont relever du ministère de l'Agriculture.

## **1.2. De nos jours**

La Mutualité sociale agricole<sup>1</sup> (MSA) est le régime de protection sociale obligatoire des personnes salariées (issus de toutes les entreprises relevant du régime agricole) et non salariées (les exploitants agricoles, leurs conjoints, leurs familles et aidants, mais aussi les apprentis) des professions agricoles. Elle est le deuxième régime de protection sociale après le régime général. Elle met en avant ses valeurs de mutualisme que sont la solidarité, la responsabilité et la démocratie pour faire vivre les territoires ruraux. A ce titre, elle a pour mission la protection des risques suivants :

1. Risque santé : assurance maladie, congé maternité, arrêt de travail, invalidité et décès.
2. Risque famille : la MSA gère les prestations familiales, les aides au logement des salariés et exploitants agricoles, les aides à la garde d'enfants, l'amélioration des logements, l'accès à l'autonomie.
3. Risque retraite : elle verse les retraites d'environ 6 millions d'anciens salariés et non-salariés agricoles et les informe sur leurs droits.
4. Risque de précarité : elle soutient les personnes fragiles ou confrontées à des difficultés, elle favorise l'insertion sociale et professionnelle, elle verse le RSA et la prime d'activité et participe à améliorer le quotidien des personnes handicapées ou en perte d'autonomie.
5. Risque emploi : la MSA s'implique pour faciliter la création et l'installation de nouvelles entreprises et assure un suivi. Elle reçoit les cotisations des adhérents et en assure la gestion.
6. Risque lié au travail : les caisses de MSA, à travers les services de SST, participent à la prévention des risques professionnels et à la surveillance de l'état de santé des travailleurs du régime.

## **1.3. Ses particularités**

Prestataire dans tous les risques de sécurité sociale inhérents à la profession agricole, on dit de la MSA qu'elle est un guichet unique. La MSA est qualifiée de régime à guichet unique, car elle regroupe en son sein, la gestion de l'ensemble des risques de la sécurité sociale(en France). Elle est le seul régime de ce type.

---

<sup>1</sup> Définition MSA wikipédia

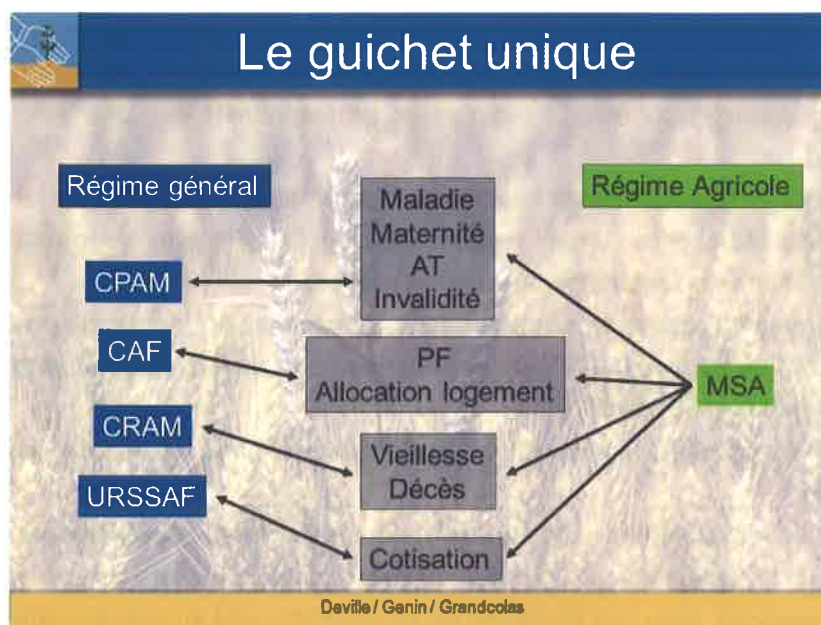


Fig. 1 schéma guichet unique de la MSA

La MSA est une instance représentative démocratique, à ce titre les usagers sont répartis en 3 collèges :



Fig. 2 schéma collège électoral

Ils élisent tous les 5 ans des délégués cantonaux, ceux-ci élisent à leur tour les administrateurs des caisses participant au conseil d'administration qui oriente la politique de la caisse tout en respectant les missions inscrites dans le code rural et de la pêche maritime ainsi que le code de la sécurité sociale.

### 1.3.1. La CCMSA (caisse centrale de mutualité agricole)

La mutualité sociale agricole couvre tout le territoire, à ce titre, il existe 35 MSA à travers la France pour couvrir et répondre aux besoins des adhérents. Pour gérer et impulser une dynamique et mettre en place une politique d'action, un organisme de droit privé chargé d'une mission de

service public à été créé : la CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole). Elle est à la tête des 35 caisses et se situe à Bobigny dans la région parisienne. Elle a pour mission :

- De promouvoir la prévention des risques professionnels des salariés et des non-salariés agricoles.
- Elle assure le financement des services de santé au travail, créés au sein de chacune des caisses de MSA, elles-mêmes responsables de l'application des dispositions concernant l'organisation et le fonctionnement de ces services.
- Elle coordonne l'action des caisses qui ont la responsabilité de mettre en œuvre des actions de prévention au niveau de leurs départements respectifs, en cohérence avec l'action des services de santé au travail.
- Elle élabore ainsi et pilote un plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles.
- Elle établit et exploite les statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Elle assure la gestion des fonds nationaux de prévention des salariés et des non-salariés.
- Elle a rapproché, dans une démarche de pluridisciplinarité au sein des caisses, les services de santé au travail et ceux de prévention en créant le service de santé et sécurité au travail (SST).
- Elle assure par le fait également la formation initiale et continue des médecins du travail, des infirmières et des préventeurs par l'organisation de session de formation et mise en réseau d'outils par l'institut national de la médecine agricole (INMA) à TOURS.



*Fig. 3 schéma réseau décentralisé MSA*



### **1.3.2. L'ENSST (Echelon National de Santé et Sécurité au Travail)<sup>2</sup>**

L'échelon national de santé et de sécurité au travail en agriculture, constitué au sein de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, est placé sous la responsabilité d'un médecin du travail chef de l'échelon national.

Il est constitué d'un collège médical et du département de la prévention des risques professionnels.

Le collège médical comprend un médecin du travail accompagné d'un adjoint, et au moins trois médecins du travail dits conseillers techniques nationaux (dont au moins un pour les salariés agricoles et un pour les non-salariés agricoles). Des collaborateurs médecins peuvent compléter cette équipe. Y siège également, un infirmier conseiller technique national et une équipe technique et administrative disposant de compétences relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Le département de la prévention des risques professionnels est composé de conseillers nationaux en prévention des risques professionnels assermentés et agréés.

Il a pour principales missions<sup>3</sup> de :

1. Contribuer à la mise en œuvre d'une politique nationale de santé et de sécurité au travail des salariés et des non-salariés agricoles et plus largement de santé publique.
2. Mettre en œuvre un plan national de santé et sécurité au travail en agriculture.
3. Contribuer à l'amélioration de la connaissance des risques professionnels et des conditions de travail.
4. Initier, réaliser ou favoriser la mise en place d'études et de recherches, de projets ou d'actions en santé et sécurité au travail.
5. Diffuser aussi l'information relative à cette connaissance, pour assurer ses missions, il est l'interlocuteur des filières agricoles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

### **1.4. La Mutualité Sociale Agricole Sud Champagne**

Née en avril 2005 après la fusion de la MSA de l'AUBE et celle de la HAUTE MARNE, la MSA Sud Champagne compte 234 collaborateurs (au 31/12/2020) avec plus de 35 métiers représentés. 219 délégués bénévoles élus par les adhérents sont à l'écoute des besoins et des réalités du terrain. Elle assure deux missions dans le cadre des mutualisations entre MSA, à savoir : la famille et la retraite respectivement gérées sur Troyes et Chaumont. Son siège social est basé sur Chaumont et sa direction générale sur Troyes. Ce sont 68 315 adhérents auxquels sont versés environ 270 millions d'euros de prestations en 2020 dont 9 200 salariés, 3 960 employeurs et aussi 7 100 exploitants. En période de pandémie, ce sont plus de 150 entreprises accompagnées par le service de santé et sécurité au travail pour des conseils et informations donnés sur la COVID-19 auxquels a participé l'IDEST.

---

<sup>2</sup> Cours Madame OLIVERAS DUST 2021/2022

<sup>3</sup> L'ENSST selon le site Légifrance

## 1.5. Le service de santé et sécurité au travail de la MSA Sud Champagne



Fig. 4 logo SST Sud Champagne

### 1.5.1. Une équipe pluridisciplinaire

Selon l'article R717-3 du code rural et de la pêche maritime (CRPM), les services de SST sont composés d'une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des infirmières et des assistants des services de santé et sécurité au travail. Cette équipe peut être complétée par des collaborateurs médecins et des internes en médecine.

A la MSA Sud Champagne, le service de santé et sécurité au travail est organisé de la façon suivante (annexe 1) :

Sur le site 10 : 1 Médecin chef de service, 2 Médecins du travail, 1 Responsable Conseiller en prévention, 3 Conseillers en prévention, 1 Coordinatrice SST, 3 Assistants, 1 IDEST.

Sur le site 52 : 1 Médecin du travail, 1 Conseiller en prévention, 2 assistantes, 2 IDEST.

Sur les deux sites : 1 Médecin collaborateur et 1 IDEST

### 1.5.2. Le rôle et missions de chaque acteur

Le MTC (Médecin du Travail Chef) travaille sous l'autorité et en concertation avec la Direction Générale de la caisse. Il assure la direction technique du service en ayant sous sa responsabilité tous les acteurs de la SST. Il contribue à la définition des objectifs stratégiques de la caisse qu'il représente et garantit leur déclinaison dans son périmètre d'activité. Il collabore avec les différents partenaires. Il pilote les différents plans d'actions et projets du service pour répondre aux objectifs institutionnels et des tutelles dont il assure le suivi qualitatif et quantitatif. Il assure l'encadrement et le pilotage des équipes en concertation avec la Direction Générale de la caisse (organisation du travail, entretien annuel d'évaluation, recrutement...).

Selon l'article R.717-52-2 du CRPM, le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs en améliorant leurs conditions de travail, en adaptant leur poste en vue de préserver le maintien dans l'emploi. Il participe au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité. En MSA Sud Champagne, le médecin-chef coordonne l'équipe, gère toutes les réunions institutionnelles, mais aussi tout l'administratif de celle-ci aussi que les entretiens des collaborateurs. Il est chargé d'élaborer en collaboration avec les IDEST, le protocole de délégation et de le signer.

L'IDEST (infirmière en santé au travail) a un rôle exclusivement préventif excepté en cas d'urgence. Elle exerce ses missions propres relatives aux articles L.4311-1 et R.4311-1 et suivants du Code de la Santé Publique (CSP) et celles définies par le médecin du travail, sur la base de protocoles de délégation écrits dans la réalisation de visites d'information et de prévention, d'exams complémentaires, d'actions en milieu de travail et autres. Ses actions sont réalisées en collaboration avec les médecins, les préventeurs, mais aussi grâce au travail des assistants. Pour ma part mon secteur d'activité concerne toute la partie ouest du département de l'aube, soit ses 2/3 de superficie. Ce territoire concentre un certain nombre d'activité, des organisations professionnelles agricoles, de grandes entreprises céréalières, de nombreux réservoir de stockage de grains, une sucrerie, mais aussi des scieries (13) et de nombreux organismes de retour et maintien dans l'emploi, des activités maraîchères et d'élevages, et représente près de 6 100 salariés.

La responsable administrative ST/PRP, articule, supervise, coordonne et évalue les interventions menées par les intervenants en prévention des risques professionnels et veille au respect des objectifs de la caisse et du plan.

Le conseiller en prévention participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui auprès des salariés et des non-salariés agricoles. Il est amené à travailler en collaboration avec l'IDEST et le MT dans le cadre d'actions menées en milieu de travail. En Sud Champagne, chaque conseiller se voit attribuer une filière d'activité et non un secteur, pour l'un la filière viticole, l'autre, les scieries, mais aussi la filière espaces verts et maraîchage.

La coordonnatrice administrative SST est l'animatrice de l'équipe d'assistants. Elle coordonne, organise et contrôle l'activité de l'équipe de travail afin de l'accompagner dans l'atteinte des objectifs assignés, à Troyes elle gère une équipe de 5 collaborateurs. Elle assure :

- Le traitement des dossiers spécifiques
- L'accueil et l'accompagnement des nouveaux collaborateurs
- La communication ascendante et descendante
- L'animation des sessions de formation
- Le reporting de l'activité de l'équipe

Les assistants quant à eux assistent les acteurs en ST et PRP dans leurs missions. Ils gèrent et organisent les rencontres médicales en respectant la confidentialité des informations, participent à la mise en place des actions en milieu de travail de l'équipe SST et respectent les consignes diffusées dans le cadre du contrôle interne.

### **1.5.3. La place du plan en SST, ses axes et les actions mise en place en SST sud champagne**

L'Etat et la MSA sont engagés au travers d'une Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) renouvelée tous les 5 ans et qui établit notamment les axes vers lesquels orienter les actions de la SST. Celle-ci est financée par l'Etat et se traduit dans les faits par l'élaboration d'un plan santé et sécurité au travail. L'actuel plan sera conduit sur la période 2021-2025.

Le service SST de la MSA Sud Champagne mène à ce titre plusieurs actions en lien avec le plan en voici quelques exemples :

#### 1. Préserver la santé dans l'activité de travail

- Chute de hauteur : formation réalisée sur la prévention des risques de chutes de hauteur en aidant au repérage du risque et à la mise en place de recherche de solutions collectives pour y remédier, créer des partenariats locaux pour contribuer à démultiplier la sensibilisation, rencontre sur le terrain avec le conseiller en prévention des risques professionnels pour aider à comprendre les besoins et trouver le meilleur accompagnement technique et financier.
- TMS : organiser un collectif de professionnels agricoles afin de leur présenter la démarche « se mobiliser pour la prévention des TMS » pour favoriser la performance et contribuer au maintien dans l'emploi des salariés.

#### 2. Accompagner les projets et les transitions

- Prévention primaire : penser en amont les conditions de travail afin d'éviter les effets néfastes sur la santé et la sécurité.

#### 3. Développer la relation de service

- Prévenir le mal-être : organiser des réunions collectives de proximité pouvant permettre de comprendre les situations de travail entre pairs et avec l'aide des acteurs du service SST afin de trouver ensemble des solutions adaptées pour le bon équilibre performance/bien-être, détecter précocement des situations de mal-être pour permettre une prise en charge adaptée et prévenir le risque suicidaire par un personnel formé et/ou dans le cadre du réseau Sentinelles. C'est d'ailleurs une action qui me tient à cœur étant donné que je viens d'intégrer ce groupe de travail.

Mais la SST de la MSA Sud Champagne, c'est aussi :

- Du conseil relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et à l'accompagnement sur l'évaluation du risque chimique (logiciel INRS SEIRICH) géré par un conseiller en prévention.
- Des études sur : l'utilisation des produits chimiques avec Phy'attitude, l'émission de poussières de bois en scierie (prévention des cancers), l'usage d'exosquelette (prévention des TMS) action menée en pluridisciplinarité entre médecins, IDEST et conseillers.
- Des signalements de machines dangereuses (agir sur la conception).
- De la formation « sécurité » : en bûcheronnage, à l'utilisation de machines, avant les campagnes saisonnières (inscription webinaire en perspective)
- De la veille sur les nouvelles technologies (robot) et les transitions agricoles (HVE : Haute Valeur Environnementale)...

## 2. Choix du secteur d'activité et observation

### 2.1. Le choix du secteur d'activité

Nouvellement embauchée en tant qu'IDEST à la Mutualité Sociale Agricole Sud Champagne, j'ai eu l'opportunité de découvrir mon secteur par un accompagnement des différents acteurs de la SST. Celui-ci est vaste et regroupe une multitude d'activités de toutes les filières agricoles. On y trouve aussi bien des scieries, des exploitations de polyculture, d'élevages, des domaines viticoles, du tertiaire (banques, assurances ou encore entreprises de comptabilité) mais aussi des entreprises de réinsertion professionnelle.

Dans le cadre de mon tutorat, j'ai accompagné le DR RIGAUD, tutrice de ce travail, lors de journées de consultations. Nous avons rencontré MR X en visite de reprise suite à un arrêt de travail lié à une tendinite du pouce. De manière logique, nous nous intéressons à ses conditions de travail et nous réalisons qu'il effectue probablement des gestes répétitifs dans son activité. Nous nous posons même la question d'une possible reconnaissance en maladie professionnelle.

Le médecin a donc décidé d'organiser une étude de poste afin de pouvoir au mieux évaluer les conditions de travail du salarié et m'a proposé de l'accompagner. Ainsi, j'ai pu prendre connaissance de l'activité de l'entreprise et ce qui m'a tout de suite interpellé, est la répétition des gestes effectués par les salariés. La possibilité que d'autres salariés puissent ressentir des douleurs principalement localisées au niveau des membres supérieurs, induites par la réalisation de ces tâches, autrement nommées les troubles musculo-squelettiques, me sont apparus comme une évidence.

Suite à cette étude, de retour à la MSA, j'ai échangé avec ma tutrice sur le sujet afin de lui soumettre ma volonté d'effectuer mon PFE au sein de cette entreprise sur l'étude des TMS. C'est ainsi que j'ai réalisé ma demande auprès de la direction de l'entreprise en leur expliquant l'intérêt de ce travail pour les salariés, leur bien-être au travail, mais aussi pour l'entreprise elle-même (amélioration des performances des travailleurs, moins d'arrêts...). La direction de l'entreprise m'a rapidement répondu favorablement. Notons l'arrivée d'une nouvelle responsable des ressources humaines et le recrutement d'une conseillère qualité, preuve, s'il en est, d'une volonté du chef d'établissement de s'inscrire dans une démarche de prévention toujours meilleure pour ses salariés.

Selon le Ministère du Travail<sup>4</sup>, les TMS regroupent « un ensemble de maladies localisées au niveau ou autour des articulations : poignets, coudes, épaules, rachis ou encore genoux. Ces pathologies concernent les muscles, les tendons et gaines tendineuses, les nerfs, les bourses séreuses, les vaisseaux sanguins, les articulations, les ligaments, à la périphérie des articulations des membres, de la colonne vertébrale et des membres inférieurs. » Les signes cliniques liés à celles-ci sont divers et variés, mais généralement associés à certaines filières d'activités, telles que la viticulture, les cultures spécialisées et le traitement de la viande.

---

<sup>4</sup> Définition des TMS par le Ministère du Travail

Les TMS<sup>5</sup> représentent 93% des maladies professionnelles déclarées au régime agricole. Il est difficile de mobiliser les entreprises autour des TMS de façon efficace, car il faut déjà réussir à faire prendre conscience à l'employeur que ces pathologies chroniques sont d'origines plurifactorielles et doivent être prises en charge par une analyse globale de la situation de travail réel (ergonomie du poste, gestes répétitifs, secteur d'activité, cadence imposée, condition climatique ...).

## 2.2. Historique et développement de l'entreprise

L'entreprise choisit a été créée en 1990, suite à l'association de deux frères et d'un ami dans la culture de la tomate, à l'origine traditionnelle. Très vite, ils se sont rendu compte que leur production était « fade, dure et sans goût ». Dès lors, ils ont décidé de se spécialiser dans la tomate grappe. En 1997, ils ont essayé de se diversifier en cultivant des concombres. Idée qu'ils ont vite abandonnée, du fait d'une surcharge de travail et de la difficulté pour eux de gérer deux cultures différentes. Ils se sont donc tournés à nouveau vers la culture exclusive de tomates mais en se spécialisant dans la variété de la tomate cerise. Après une dizaine d'années ils sont parvenus à être référencés dans la grande distribution. En 2004, les associés ont pris leur retraite laissant la place à leurs enfants respectifs.

En 2014, l'entreprise connaît un renouveau avec la reprise de l'entreprise par un seul des associés. Depuis celle-ci reprend vie, grâce à son investissement et ses envies d'innovation. Aujourd'hui, elle compte 4 hectares de superficie pour une production d'environ 900 tonnes de tomates à l'année. Elle emploie 29 salariés permanents, chiffre qui passe à 60 en période de grosse activité grâce au recrutement de saisonniers. Sa production est entièrement biologique avec zéro résidu de pesticide. L'utilisation d'une eau enrichie en minéraux, adaptée aux besoins des tomates, permet le respect de leur cycle naturel d'évolution et, l'utilisation d'un substrat à base de coco favorise son développement. C'est une entreprise innovante qui s'autogère dans sa production de chaleur sous serre, dans le traitement des déchets et le recyclage des eaux usées. L'organisation fonctionnelle a été repensée avec la création d'un poste de responsable des ressources humaines, d'encadrants et de managers ayant pour chacun la gestion d'un secteur d'activité dans l'entreprise (annexe 2).



*Fig.5 Photo pain de coco*

<sup>5</sup> Cours de Madame SEMERARO DUST 2021/2022

Le DUERP a été mis à jour le 20/01/2017 par l'entreprise aidée d'un organisme comptable, il sera mis en conformité durant l'hiver par la responsable des ressources humaines et la responsable qualité, en collaboration avec le conseiller en prévention du secteur d'activité et l'IDEST. La fiche d'entreprise a, quant à elle, été mise à jour pour la dernière fois le 26/10/2018 en collaboration avec l'IDEST, le conseiller en prévention du secteur et le médecin-chef du service SST, elle sera bientôt actualisée par mes soins.

### 2.3. Activité de l'entreprise

L'activité de l'entreprise est divisée en plusieurs secteurs.

#### 2.3.1. La production

Elle regroupe deux types d'agents de production, les cueilleuses et les enrouleurs.

- Les cueilleuses assurent l'effeuillage du plant de tomates, par des opérations simples, manuelles, d'entretien de cultures. Elles effectuent la cueillette des fruits, selon les règles d'hygiène, les normes environnementales et les impératifs de production. Elles évacuent en fin de saison les déchets liés aux plants, enlèvent les goutte-à-goutte servant à hydrater les plants, les supports de tige et nettoient la serre et leur matériel.



*Fig.6 Photo illustrative d'une cueilleuse en activité*

- Les enrouleurs relient la tige de la plante à un support horizontal situé à 3 mètres de hauteur, pour l'accompagner dans son développement. C'est l'essentiel de leur activité durant la période de développement des plants jusqu'à la récolte des fruits. En fin de saison, ils participent également au nettoyage de la serre et à l'entretien du

matériel, mais aussi en début de culture, ils participent à l'implantation de la nouvelle culture en posant les paillages, rails, gouttières, substrats et supports de tige.



*Fig.7 et 8 Photo d'enrouleurs en activité*

### **2.3.2. Le conditionnement**

Les agents assurent les opérations de manipulation, portage, déplacement, chargement de marchandises, de produits ou d'objets. Ils effectuent également un travail de tri, nettoyage, emballage des marchandises, manuellement ou au moyen de matériel ou d'engins spéciaux de manutention ne nécessitant pas d'autorisation de conduite. Ils participent également au remplissage des fiches de suivi de produits et ont un rôle de signalement en cas d'anomalies dans les produits, le matériel utilisé défectueux, manquant ou cassé.



*Fig.9 Photo du conditionnement*



### 2.3.3. L'expédition

Les agents assurent les opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement de marchandises, de produits ou d'objets au même titre que les agents du conditionnement. Ils doivent être à même de remplacer un agent du conditionnement si besoin. Ils doivent être capables de trier, contrôler et répartir les marchandises en fonction de leurs caractéristiques de codification, format, poids et quantité.



*Fig.10 Photo stockage avant expédition*

### 2.4. Observation de la situation de travail

Lors de l'étude de poste de MR G, salarié enrouleur de l'entreprise, j'ai pu échanger avec lui et l'observer dans son travail réel. C'est ce poste qui va être étudié dans ce projet tutoré. Voici une photo prise lors de l'observation réalisée que nous allons essayer d'analyser plus dans le détail.



*Fig.11 et 12 Mr G en activité*

Sur cette photo prise en septembre 2021, nous constatons que les plants sont au plus haut, ils sont au maximum de leur capacité et atteignent le haut de la serre. Mr G travaille sur un charriot élévateur électrique qui l'élève jusqu'à 3 mètres de hauteur pour la réalisation de ses tâches. Il porte une paire de gants et des chaussures de sécurité comme EPI. Son travail prescrit consiste en la remontée progressive et journalière des plants tout au long de leur maturation. Cette tâche est réalisée chaque jour de la semaine, du lundi au vendredi, en sachant que chaque salarié enrouleuse est affecté à 25 rangs, soit 5 rangs par jour de 80 mètres de long qui possèdent 600 plants chacun. Cette activité est réalisée de manière autonome, Mr G n'a besoin d'aucune consigne et se rend directement dans sa zone de travail dès l'embauche. Ses horaires de travail varient en fonction de l'évolution du soleil. En hiver, il commence sa journée au plus tard à 8h30 et peut venir travailler à partir de 6h30 en période estivale. Il bénéficie d'une pause de 15 minutes le matin et de 30 minutes à 12h pour le déjeuner. Si nous faisons le calcul sur une journée, ce geste est réalisé près de 3 000 fois, sur une semaine 15 000 fois et sur une période de maturation, c'est-à-dire de la plantation jusqu'à l'arrachage, de mi-décembre à fin septembre, soit 570 000 fois. Il est à noter également que plus le plant évolue plus il est lourd, jusqu'à 25kgs, du fait de son envergure et du poids de ses fruits. Sur l'image, on peut constater que dans le travail réel, malgré la hauteur de l'élévateur, du fait de la présence de conduites de gaz au sommet de la serre et de l'incapacité de pouvoir aller plus haut, Mr G est dans l'obligation d'élever son bras, celui-ci se trouvant alors en abduction, rotation interne à environ 140°.

Après échange avec MR G, celui-ci m'explique qu'il aime beaucoup son travail et qu'il lui procure une certaine fierté. Le fait pour lui de voir ses plants arriver à maturation et donner de beaux fruits, l'investit « d'une certaine mission et le valorise beaucoup ». Il me dit que les gestes répétés, les charges à porter, la hauteur et les différentes températures dans la serre, le fatiguent et depuis un certain temps, impactent beaucoup sa santé et lui procurent des douleurs tendineuses et articulaires ascendantes du pouce et irradiantes sur l'avant-bras, ainsi que des douleurs de l'épaule descendantes dans le bras jusqu'au coude. Et que l'impact psychologique de MR G est palpable.

L'étude effectuée nous évoque clairement une problématique dans la réalisation de cette tâche. Il semble que cette activité nécessite une bonne aptitude physique. Par ailleurs, nos observations mettent en évidence que, ce travail expose les salariés à un certain nombre de risques qui peuvent avoir des conséquences sur leur santé, tant au niveau physique, que mental ou psychologique en raison des conditions de réalisation de ce travail.

## **2.5. Les risques prépondérants à l'activité**

Suite à l'analyse de l'étude de poste, nous pouvons faire un constat, les travailleurs sont exposés à des risques<sup>6</sup> inhérents à leur activité qui sont :

---

<sup>6</sup> Cf évaluation des risques professionnels selon le site de l'INRS

- Les risques liés à l'ambiance thermique : en effet, les travailleurs sont exposés à des températures tant basses (6°C) que hautes (65°C) qui peuvent entraîner différents symptômes tels que, l'hypo ou l'hyperthermie, la perte de dextérité, la baisse de vigilance, l'augmentation du temps de réactivité. Le froid accroît le risque de TMS de par la contraction des muscles, à l'inverse la chaleur peut accentuer le risque cardiovasculaire et la déshydratation des tissus.
- Le risque de chute de hauteur : le fait de travailler sur des charriots élévateurs amplifie le risque de chute et peut avoir de plus ou moins graves conséquences telles que : des plaies, des lésions internes, des fractures de membres ou du rachis, des traumatismes crâniens ou bien le décès.
- Le risque de piqûres d'insectes : du fait de la présence de bourdons dans la serre servant à la pollinisation des plants, le risque de piqûre est élevé et ses conséquences aussi, pouvant aller de la simple inflammation cutanée au niveau du lieu de ponction à l'œdème de Quincke en cas d'allergie grave.
- Les risques liés aux postures et aux gestes répétitifs des ouvriers : l'agent enrouleur est amené dans l'exercice de ses fonctions à travailler en hauteur et à exercer des mouvements répétitifs des membres supérieurs. Lors de l'enroulage, les articulations et les muscles des bras sont sollicités de façon récurrente, tant dans la répétition que dans l'amplitude exercée dans la réalisation des tâches. Les troubles musculo-squelettiques sont majorés, peuvent être une conséquence en lien à deux risques, les contraintes posturales et thermiques inhérentes à l'activité.
- Le risque lié au port de charge : de même que la répétition des gestes, le port de charge est très présent dans l'activité. Si nous faisons le calcul, en pleine saison le poids d'un plant peut s'élever à 25kgs, à raison de 3 000 plants soulevés par jour, nous sommes déjà à 7 tonnes 500. Il se confirme que le travailleur sollicite ses membres supérieurs, ses muscles et ses articulations de manière non-physiologique et que son activité peut engendrer des symptômes douloureux, pouvant évoluer vers des pathologies chroniques en lien avec la sollicitation répétitive de ceux-ci dans le temps.

## 2.6. Hypothèses

Suite à cette étude de poste d'enrouleur en milieu maraîcher, nous constatons, que son activité expose le salarié à différents risques suscités, pouvant avoir des conséquences plus ou moins graves sur sa santé. Il semble que dans la réalisation de ses tâches journalières, il est amené à exercer des gestes répétés en force (du fait du poids) pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques. C'est ici que se situe la plus importante problématique du poste.

Pour s'en assurer, il faut interroger le collectif. En effet, il convient de se rapprocher des collègues de MR G qui réalisent les mêmes tâches et de les questionner pour savoir si oui ou non, ils développent les mêmes symptômes au niveau du membre supérieur liés aux gestes répétés. Si tel est le cas, il conviendrait de s'interroger sur les pistes d'amélioration des conditions de travail à envisager, les aménagements à apporter, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi à préserver.

Dans ce contexte, l'équipe pluridisciplinaire du service SST pourrait proposer un plan d'action à l'entreprise et l'accompagner dans sa mise en place. Je m'interroge aujourd'hui sur mon rôle dans ces actions.

### 3. Les indicateurs de l'entreprise

Les indicateurs d'une entreprise sont à la fois un outil de mesure de la santé de l'entreprise et aussi une aide dans la prise de décision. Ils touchent tous les domaines d'activité de celle-ci. Ils permettent de faire une synthèse des données clé de l'entreprise, ils mesurent la productivité, ce sont donc des informations concrètes et opérationnelles qui permettent à l'entreprise d'agir en cas de soucis en menant des actions afin de poursuivre ou d'accroître son développement.

#### 3.1. La pyramide des âges

Cette entreprise à un effectif global de 29 salariés permanents embauchés en CDI, elle ne possède pas d'apprenti et double ses salariés en période de cueillettes avec l'embauche d'autant de saisonniers. Sur l'effectif global des salariés de l'entreprise, nous pouvons constater que le nombre d'hommes et de femmes s'équilibre plutôt bien, de même pour l'ancienneté.

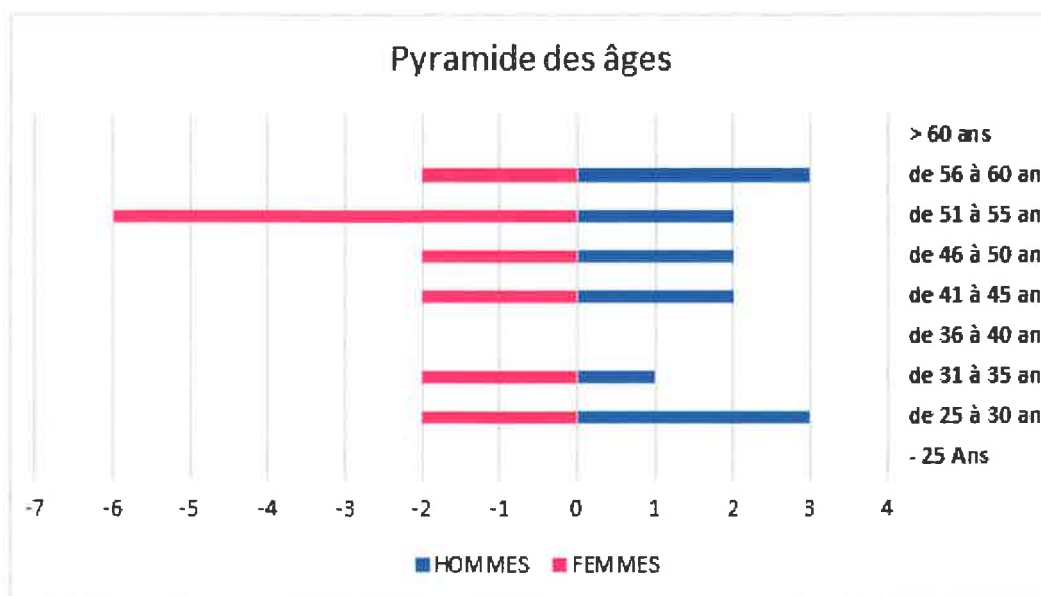


Fig.13 pyramide des âges de l'ensemble des salariés fournie par l'entreprise

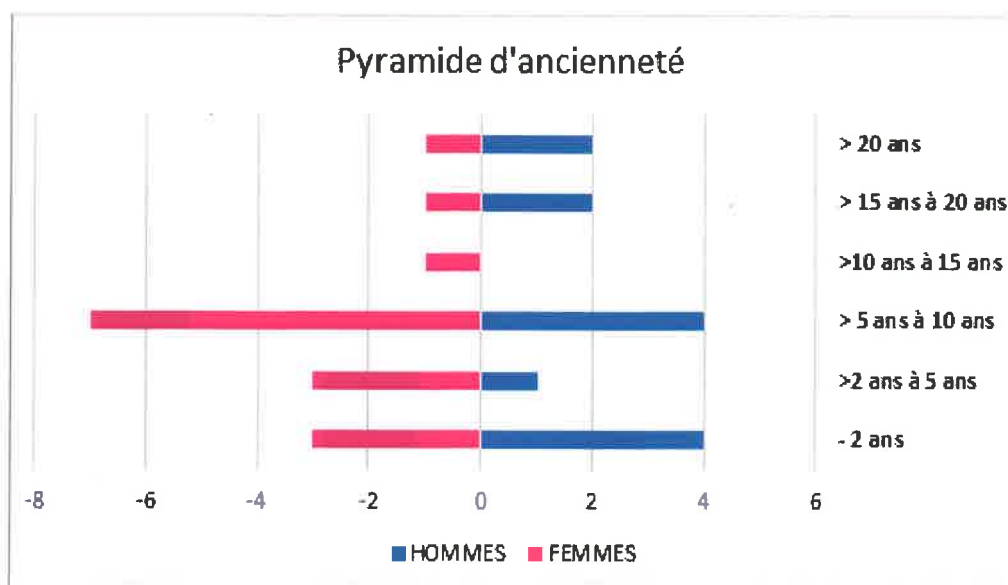


Fig.14 pyramide ancienneté fournie par l'entreprise

Chez les salariés enrôleurs, plus spécifiquement, nous pouvons constater que l'âge des travailleurs est vieillissant sachant que le recrutement est très difficile actuellement. En effet, après discussion avec la responsable des ressources humaines, la pénibilité de l'activité de travail ne facilite pas l'attractivité des jeunes au poste. Ce qui explique également le peu de salarié avec moins de 5 ans d'ancienneté. Il est important également de mentionner que seuls des hommes occupent le poste d'enrouleur. Cette activité leur étant exclusivement attribuée.

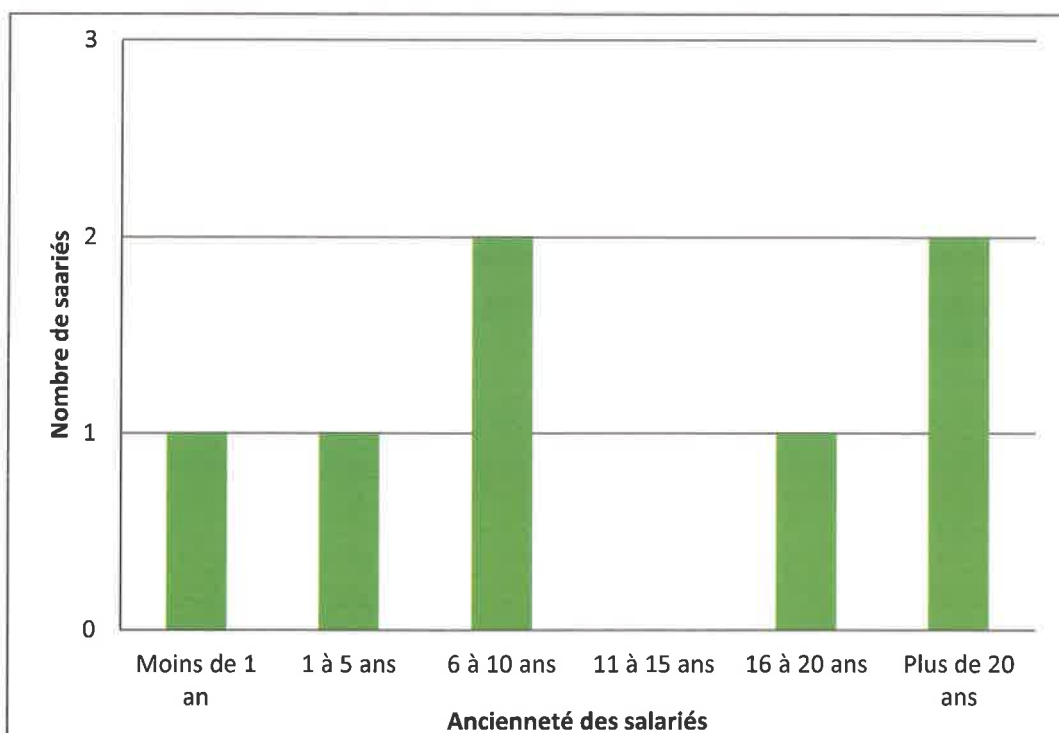
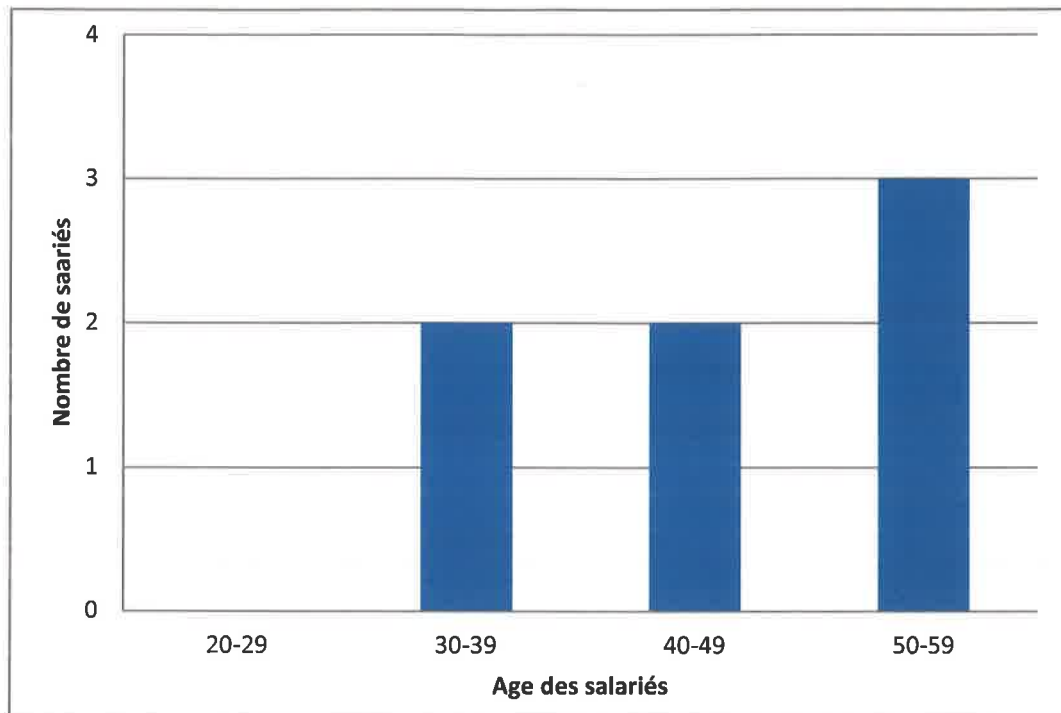


Fig.14 pyramide ancienneté des enrôleurs de l'entreprise



*Fig.15 pyramide des âges des enrôleurs de l'entreprise*

Ce que nous pouvons en conclure, c'est que l'âge vieillissant et l'ancienneté des salariés enrôleurs de l'entreprise sont en corrélation, ce qui traduit une population expérimentée, mais sur le déclin et aux portes du départ de l'entreprise sans de nouvelles recrues à l'horizon.

### **3.2. Les arrêts- maladies et l'absentéisme**

Grâce aux données de la directrice des ressources humaines et du logiciel professionnel @toutprev<sup>7</sup> de la MSA, nous sommes en capacité de dire que la majorité des arrêts et de l'absentéisme dans l'entreprise sur les dernières années, sont liés au covid et aux maladies saisonnières. En ce qui concerne les accidents du travail, on note essentiellement des accidents de trajets, quelques piqûres de bourdons et une coupure liée au couteau utilisé dans la taille des gourmands. Selon les statistiques RH de ces deux dernières années, les arrêts peuvent se matérialiser de cette manière :

<sup>7</sup> Données tirées du logiciel @toutprev de la MSA

## Arrêts maladies en journées d'absence en 2021



Fig.16 jours d'arrêts maladies en 2022 et origines

## Arrêts maladies en journées d'absence en 2022



Fig.17 jours d'arrêts maladies en 2022 et origines

### 3.3. Les accidents du travail

	2021	2020	2019	2018	2017
Nombre d'heures travaillées	32137	75805	79493	97673	74540
Nombre d'accidents de travail	1	0	3	2	3
Nombre de mal. Professionnelles reconnues	1	0	0	1	0
Nombre d'accidents de travail mortels	0	0	0	0	0
Durée moyenne des arrêts	1.0		4.0	8.3	20.0

Fig.18 tableau tiré du logiciel @toutprev AT/MP de l'entreprise ciblée

Sur ce tableau, nous pouvons observer qu'il s'agit de la diminution des accidents du travail depuis 2019, néanmoins, la crise étant passée par-là, le nombre d'heures travaillées en baisse peut aussi expliquer ce constat.

### 3.4. Les reconnaissances en maladies professionnelles

Actuellement ce que nous savons, c'est qu'effectivement 2 maladies professionnelles ont été reconnues au sein de l'entreprise entre 2018 et 2021. Une, chez une salariée cueilleuse qui suite aux gestes répétitifs induits par l'activité de travail, a présenté une périarthrite scapulo humérale droite et l'autre, chez un salarié enrouleur qui pour les mêmes raisons, présente une tendinopathie de de Quervain droite. Nous pouvons aussi évoquer qu'il a été reconnu deux salariés en inaptitude au travail et que deux aménagements de poste ont été réalisés, l'un pour un salarié reconnu travailleur handicapé suite à une pathologie chronique invalidante et l'autre pour notre salarié de l'étude Mr G.

### 3.5. La France et la MSA Sud Champagne face aux TMS en milieu maraîcher

Les reconnaissances en maladies professionnelles totales en France en milieu maraîcher et les reconnaissances en maladies professionnelles en lien avec les TMS<sup>8</sup> croissent, les jours d'arrêts augmentent donc et engendrent des coûts conséquents pour les entreprises. Ce sont donc des pathologies qui coûtent cher sur le long terme et qui ont forcément un retentissement considérable sur le budget des entreprises déjà en difficultés au regard de la conjoncture économique actuelle.

	2017	2018	2019	2020	2021
MP totales an milieu maraîcher	101	109	90	75	93
MP en lien avec des TMS reconnues	90	101	75	66	83
Nombres de jours d'arrêt	24686	31033	33134	30841	35861
Durée moyenne de l'arrêt	287	298.4	389.8	440.6	437.30
Coût moyen de la prise en charge	21385.93	23681.40	31700.05	31866.15	35075.12

*Fig.19 MP en milieu maraîcher en France*

Cependant, si l'on compare maintenant les AT en milieu maraîcher en Sud Champagne, nous pouvons nous apercevoir que malgré un nombre de salariés croissant les AT ont tendance à diminuer mais leurs jours d'arrêt augmentent et représente une perte pour les employeurs. Dans tous les cas,

<sup>8</sup> Statistiques réalisées par l'assistante PRP du site 52 de la MSA



que ce soit au niveau des AT ou des MP ce que nous pouvons affirmer, c'est que tous ont un coût pour l'employeur.

	2017	2018	2019	2020
Nombre d'heures travaillées	439983	444075	411538	429309
Nombre de travailleurs	581	607	583	641
AT en milieu maraîcher	9	12	17	8
Durée moyenne de l'arrêt	86.8	73.8	41.7	69.1
Coût de la prise en charge	5908	5706	12593	2769

*Fig.20 AT en milieu maraîcher en MSA Sud Champagne*

## 4. Rappel des hypothèses

### 4.1. Rappel de la problématique de départ

Pour rappel, dans la seconde partie de ce projet, nous avons fait le constat que les travailleurs enrôleurs de l'entreprise de maraîchage sont exposés dans leur activité à différents risques. De ce constat, nous avons posé la problématique suivante, à savoir que ces tâches pouvaient engendrer des troubles musculo-squelettiques en lien avec :

- L'ambiance thermique dans la serre
- Les gestes répétitifs et postures induites par le travail
- Le travail en force et le port de charges lourdes

Ces facteurs de risques nous amènent à réfléchir sur le collectif, pour ainsi le questionner sur l'apparition et l'impact des TMS dans leur quotidien, au travail, mais aussi dans leur vie personnelle.

### 4.2. Que sont les troubles musculo-squelettiques ?

Selon le ministère du travail<sup>9</sup>, « l'expression Troubles Musculo-Squelettiques, **TMS** regroupe un ensemble de maladies localisées au niveau ou autour des articulations : poignets, coudes, épaules, rachis ou encore genoux. Ces pathologies concernent les muscles, tendons et gaines tendineuses, les nerfs, les bourses séreuses, les vaisseaux sanguins, les articulations, les ligaments, à la périphérie des articulations des membres supérieurs, de la colonne vertébrale et des membres inférieurs.

<sup>9</sup> Définition du site du Ministère de la Santé

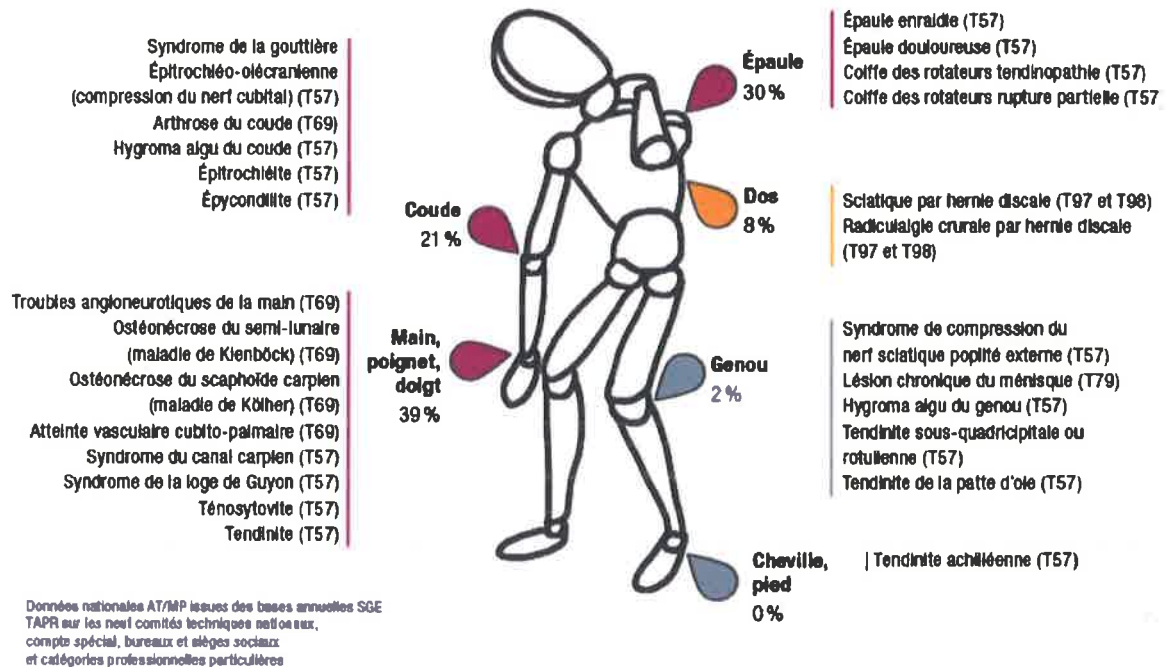


Fig.19 schéma répartition des TMS par localisation

Elles se manifestent progressivement et peuvent entraîner la perte de fonction d'un système musculo-squelettique par des douleurs et des gènes dans les mouvements, qui, sans mesure de prévention, peuvent entraîner à terme une incapacité de travail et dans la vie quotidienne. Ces troubles peuvent être reconnus comme maladie professionnelle. »

D'après le cours du Dr GERNIGON<sup>10</sup> reçu à l'INMA, l'origine de ces troubles est plurifactorielle et le schéma ci-dessous caractérise ces facteurs.

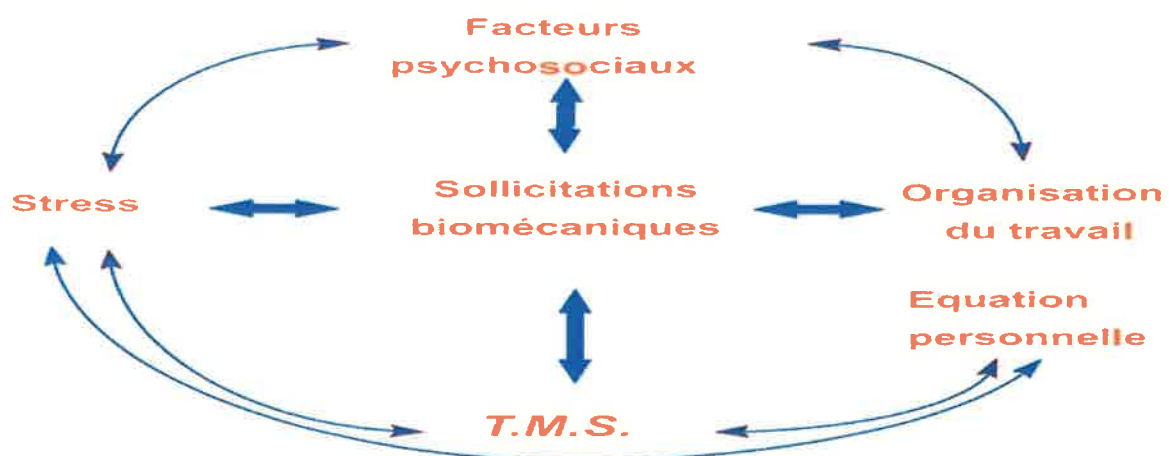


Fig.20 schéma simplifié origine multifactorielle des TMS

<sup>10</sup> Cours DUST du Dr GERNIGON sur les TMS

En France en 2020, les TMS représentent 87 % des maladies professionnelles indemnisées. C'est donc une priorité en matière de santé et sécurité au travail de prévenir ces troubles en menant des actions afin de limiter les conséquences sur l'humain, l'économie et la société. C'est d'ailleurs également une obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé mentale et physique de ses salariés. Il est convenu dans les articles L4121-1 à 5 du code du travail que ces dispositions doivent être menés :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- Des actions de formation et d'information des salariés
- La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés avec une obligation de résultats par les employeurs
- Mais aussi une obligation de transcription de l'inventaire des risques au niveau de chaque unité de travail à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) depuis le décret du 5 novembre 2001.

## 5. Les consultations IDEST

Pour rappel, les missions, les règles de déontologie et l'indépendance des infirmiers sont définies par le Code de la santé publique. L'infirmier a des missions propres, définies par le Code de santé publique et des missions confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits. Elles sont exercées en coordination avec tous les acteurs des services de santé au travail. A ce titre, l'infirmier en santé au travail a vocation à réaliser des visites d'information et de prévention auprès des salariés, des visites intermédiaires dans le cadre de suivi renforcé des salariés, de participer aux actions menées en milieu de travail, participer aux actions d'information et de prévention collectives, de concourir aux recueil d'observations et d'informations dans le cadre d'enquêtes et d'études, de réaliser des fiches d'entreprise et des études de poste et de participer aux actions visant au maintien et l'insertion ou la réinsertion des salariés au poste de travail et dans l'emploi. Il est donc un atout pour l'équipe de santé au travail. De plus de part son enseignement initial en IFSI, l'infirmier a des connaissances et des compétences dans les différentes pathologies auxquelles les salariés peuvent être confrontés mais aussi sur la relation d'aide à mettre en place dans la reconnaissance de mal-être ou difficultés rencontrées dans le cadre du travail.

### 5.1. Quel cadre réglementaire pour le suivi des salariés agricoles ?

En effet, l'article L4622-2 du code du travail a établi que la mission principale du service de santé et sécurité au travail est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans ce contexte, en fonction des risques professionnels auxquels sont confrontés les salariés dans leur activité de travail, leurs suivis diffèrent. Ils sont au nombre de 3 et se déclinent de la façon suivante :

- a) Le Suivi Individuel Simple : SIS

Il s'adresse aux salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers et qui n'ont pas de problème de santé spécifique.

Ce suivi est réalisé essentiellement par l'IDEST, mais peut aussi être effectué par tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail.

Cette **VIP**, Visite d'Information et de Prévention a lieu dans un délai de trois mois à compter de l'affectation au poste de travail du salarié et est renouvelée dans un délai de 5 ans maximum.

**b) Le Suivi Individuel Adapté : SIA**

Il est réalisé sur la base du SIS, c'est-à-dire qu'une visite d'information et de prévention peut être réalisée par le médecin et dans certains cas par les autres membres du service de santé au travail.

Celle-ci a lieu avant l'affectation au poste de travail ou dans les 3 mois suivant l'embauche, mais la périodicité est moindre et elle se renouvelle tous les 3 ans maximum.

Elle concerne les travailleurs de nuit, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés, les apprentis de – de 18 ans, les agents présentant des problèmes de santé etc.

**c) Le Suivi Individuel Renforcé : SIR**

Il concerne tous les salariés exposés dans le cadre de leur travail à des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité ou celle de tiers. Ces risques pouvant être liés aux expositions à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR), les agents biologiques des groupes 3 et 4 et autres, mais aussi liés aux risques lors de la conduite d'engin, de levage ou de tractorisme.

Les salariés exposés réalisent alors un examen médical d'aptitude avant affectation au poste de travail avec le médecin ou le collaborateur médecin. Celui-ci est renouvelé tous les 4 ans. Ils bénéficient également d'une visite d'information et de prévention intermédiaire, tous les deux ans, effectuée par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire, mais le plus fréquemment réalisée par l'IDEST.

## **5.2. Qu'est-ce que la VIP ?**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, le médecin du travail peut confier certaines activités aux IDEST, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, prévus par l'article R4623-14 du code du travail, telles que les visites d'information et de prévention. Ces entretiens donnent lieu à la délivrance d'une attestation de suivi du salarié, qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié. De plus de part ses connaissances, son rôle propre et sa tenue au secret médical, l'IDEST a donc une expertise et un jugement clinique qui lui permettent d'apprécier et d'évaluer les situations auxquelles peuvent être confrontés les salariés.

Ces entretiens ont une durée d'environ 40 minutes et consistent en une discussion avec le salarié autour de ses habitudes de vie, antécédents et activités professionnelles. L'IDEST joue un rôle de prévention dans le cadre des risques professionnels auxquels est confronté le salarié et doit lui donner toutes les informations nécessaires à la prévention et au repérage des symptômes, mais aussi donner la conduite à tenir en cas d'exposition. Elle l'informe également sur la possibilité de suivi de la médecine du travail et du droit du salarié de la solliciter dans le cadre de tout problème rencontré au sein de son activité professionnelle. Dans ce cadre, l'IDEST s'appuie sur les déterminants de la santé pour ainsi faire un recueil de données pertinent, en voici un schéma représentatif.



Fig.21 Déterminants de la santé

### 5.3. Comment se sont-elles organisées dans cette étude ?

Dans le cadre de l'étude des salariés enrôleurs en milieu maraîcher, la périodicité des VIP n'étant pas en cette période, des entretiens ont été organisés et menés au sein de l'entreprise afin d'élaborer un recueil de données pertinent et questionner les salariés à partir d'un support élaboré au préalable. En effet, les salariés n'ont pas reçu de convocation et les visites n'ont pas été codées. Après accord du directeur de l'établissement et de la responsable des ressources humaines, deux journées ont été réservées pour la réalisation des entrevues, en date du 24 janvier 2022 et du 23 mars 2022. Cela permettant aux salariés de ne pas avoir à quitter l'entreprise et facilitant ainsi l'organisation du travail.

Dans ce cadre, un local a été mis à ma disposition, où durant ces deux journées, j'ai pu observer, questionner et partager les situations de travail des salariés concernés par l'étude. Les entretiens ont eu une durée approximative de 45 minutes à une heure et se sont organisés de cette manière :

- ❖ Recueil des données sur la base de la trame du logiciel @toutprev de la MSA
- ❖ La réalisation d'examens complémentaires tels que : le visiotest, l'audiotest et la prise de paramètres comme la tension, le poids et la taille
- ❖ Une discussion autour d'un questionnaire type nordique réalisé pour l'étude (annexe 3)

#### **5.4. Méthode et outils utilisés**

Dans un premier temps, pour la réalisation optimale des entretiens, nous nous sommes aidés du logiciel @toutprev de la MSA où se trouve le dossier informatique en santé au travail du salarié.

Dans un second temps, après avoir réalisé un questionnaire personnalisé à partir du questionnaire nordique existant, nous avons orienté les entretiens sur la problématique des troubles musculo-squelettiques dans l'activité de travail. Ce questionnaire s'est décliné en plusieurs parties, déclinaison élaborée à partir du schéma présenté plus tôt dans cet écrit, relatif à l'origine multifactorielle des troubles musculo-squelettiques.

## **6. Analyse des données**

### **6.1. Les critères d'analyse des entretiens**

L'analyse des entretiens d'information et de prévention ainsi que du questionnaire va s'articuler autour des 5 facteurs de recherche déclinés ci-dessus, mais aussi autour des informations de prévention données en lien avec les données émises par les salariés. Nous les informerons également sur les mesures de prévention existantes au sein de l'entreprise.

#### **1. Les facteurs individuels**

Les entretiens se sont portés sur 7 salariés enrôleurs de l'entreprise. Nous nous sommes intéressés dans cette partie à l'individu dans sa spécificité, son individualité, ses caractéristiques, mais aussi son histoire. Comme nous le savons, seuls les hommes exercent cette activité dans l'entreprise.

-La moyenne d'âge est de 47 ans, 3 salariés ont 59 ans, 2 ont entre 30 et 39 ans et 2 ont entre 40 et 49 ans. Ce qui nous confirme que la population d'enrôleurs est vieillissante et que le risque d'apparition de TMS est augmenté. Je les informe sur la nécessité de maintenir une activité physique en dehors du travail afin de ne pas s'engourdir et de surveiller l'apparition de douleur afin de pouvoir consulter un médecin si nécessaire.

-Tous pratiquent une activité sportive ou de loisirs en dehors de leur activité professionnelle. Ce qui nous indique que les salariés ne sont pas inactifs en dehors du travail.

-En ce qui concerne leur condition de vie, les situations sont toutes différentes, ils sont mariés, divorcés, ou encore célibataire, avec ou sans enfant, néanmoins tous évoquent la nécessité de subvenir aux besoins de leur famille et d'exercer une activité. De plus, le niveau d'étude générale des salariés est très bas et ne dépasse pas pour la majorité d'entre eux le brevet des collèges, ce qui est un frein à une éventuelle reconversion ou orientation vers un autre secteur d'activité. Pour 2 d'entre eux, ils ont exercé une activité antérieure en tant que professionnel du bâtiment ou encore dans un poulailler, mais pour les autres la serre a toujours été leur employeur.

-Au niveau de leur lieu de vie, tous habitent à proximité de l'entreprise ce qui est plutôt un facteur favorisant, en effet cela limite la fatigue liée à la conduite et au risque d'accident de trajet.

-Seul un salarié sur 7 est gaucher. Mais tous disent utiliser les deux membres supérieurs en alternance dans la réalisation de leur tâche professionnelle. Ce qui permet de pouvoir soulager le membre principal en cas de besoin.

-L'indice de masse corporelle moyen est de 28.75, ce qui nous indique que les salariés en moyenne sont en surpoids, seuls 3 d'entre eux ont un IMC < à 25, 1 est en obésité modérée, mais 2 sont en obésité sévère. Ce qui peut être un facteur aggravant dans l'étude que nous menons. Je les informe donc sur les normes de l'IMC et sur la nécessité pour eux d'avoir une alimentation équilibrée pour ainsi limiter les risques cardiovasculaires et l'apparition de TMS. Ils m'indiquent n'avoir que 30 minutes de pause repas le midi, demande de leur part pour ainsi quitter plus tôt. Cependant, certains évoquent sauter le repas de midi ou le négliger du fait du peu de temps alloué, ce qui est un facteur aggravant de l'obésité. La nécessité de ne pas négliger un repas et d'avoir une alimentation saine favoriserait un meilleur état de santé. De plus, le surpoids favorise les maladies cardio-vasculaires aussi augmentées par l'ambiance thermique de la serre.

-Au niveau de leurs antécédents personnels, seul un salarié bénéficie d'une **RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), relative à une pathologie chronique invalidante et Mr G, qui bénéficie d'une reconnaissance en maladie professionnelle suite à une tendinopathie de la coiffe des rotateurs et de de Quervain. Tous les autres salariés n'ont aucun problème spécifique diagnostiqué ou nécessitant la prise d'un traitement quotidien. Cependant, il est important de signaler que la majorité d'entre eux est peu suivie médicalement, les dépistages ne sont pas réalisés et donc certaines pathologies ne peuvent être diagnostiquées. Malgré les informations données lors des entretiens, les salariés restent à motiver pour prendre soin de leur santé et d'effectuer un suivi de qualité.

-Au niveau des habitudes de vie :

- 3 salariés sont fumeurs. L'information est donnée que la MSA rembourse à hauteur de 150 euros les produits de substitution nécessaire à l'aide à l'arrêt du tabac, que des numéros verts existent pour être à l'écoute et des séances avec un psychologue peuvent également être prises en charge. Il est également rappelé aux salariés que la consommation de cigarettes est interdite dans la serre. Cette consommation favorise également les troubles cardio-vasculaires et l'obésité les aggrave. Lors des entretiens, les paramètres relevés ne sont cependant pas significatifs, pas d'hypertension retrouvée alors que pourtant, tous les facteurs sont réunis.
- Aucun ne boit suffisamment. La quantité recommandée d'apport hydrique journalière est d'au moins 1.5 L d'eau par jour. La consommation générale des salariés est donc insuffisante. 3 d'entre eux verbalisent ne pas en ressentir le besoin, pour les 4 autres l'explication donnée est qu'il n'y a pas de fontaine à eau dans la serre et que l'eau en bouteille se réchauffe très rapidement. Les conseils donnés sont qu'il ne faut pas attendre de ressentir la soif pour s'hydrater, car la soif est déjà un signe de déshydratation. Pour le réchauffement de l'eau en bouteille le conseil est donné d'aller régulièrement la remplir au point d'eau dans les sanitaires. Pour information, un distributeur d'eau avait été installé par l'employeur au sein même de la serre, mais suite aux trop nombreux gobelets retrouvés au sein de celle-ci, la décision de son enlèvement a été prise.
- En ce qui concerne le sommeil tous évoquent le fait de dormir suffisamment et de ne pas avoir de somnolence diurne. Néanmoins, je les informe de la nécessité de surveiller l'apparition de plusieurs symptômes tels que : les réveils fréquents, les difficultés d'endormissement ainsi que la fatigue dès le réveil ou encore les ronflements, qui peuvent être évocateurs de pathologies nécessitant une visite auprès du médecin traitant et la réalisation d'examen complémentaires.

## 2. Les facteurs biomécaniques

Comme nous l'avons vu dans le premier projet, les enrouleurs ont une activité de travail routinière. Ils effectuent les mêmes gestes pendant toute la période de culture du plant de tomates. Nous savons que ces gestes répétés, évoluent en force, lorsque le plant arrive à maturation et en fonction du poids croissant de la plante. Une cadence est imposée puisque chaque salarié à en charge 25 rangs sur la semaine soit 5 rangs par jour à raison de 600 plants par rang. Ces travaux sont réalisés en hauteur sur un charriot élévateur pouvant aller jusqu'à 3 m de hauteur. Afin de pouvoir analyser les atteintes biomécaniques des salariés, nous les avons interrogés sur leurs phénomènes douloureux dont les résultats viendront ensuite, mais nous avons aussi fait une étude grâce à un logiciel nommé « moovency ».

En effet, j'ai eu l'opportunité d'être informée par ma collègue IDEST, qu'un logiciel créé en 2018 par une start-up spécialisée dans la quantification des risques TMS situé à Rennes, existait. Celui-ci, permet par le biais de la réalisation préalable d'une vidéo, de cartographier



le risque de TMS global et par articulations, en collectant automatiquement les données biomécaniques. En voici l'analyse :



Fig.21 photo squelette du logiciel moovency

Ce logiciel nous permet de visualiser, par code de couleur les atteintes biomécaniques sur les articulations les plus sollicitées dans l'activité de travail du salarié.

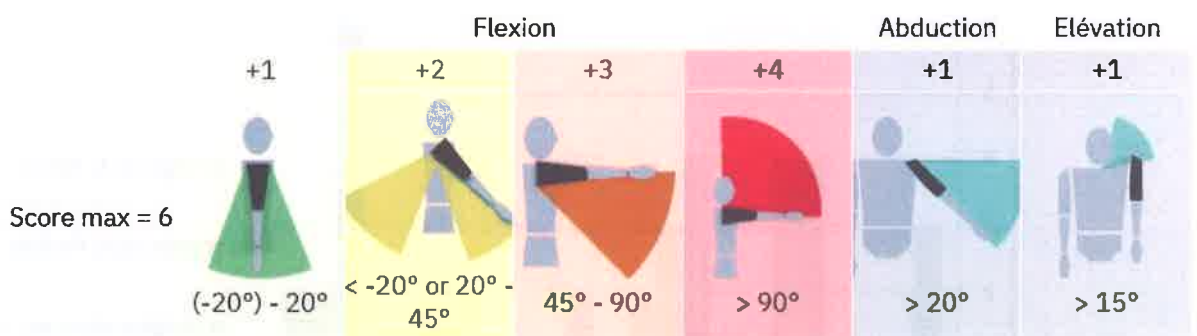


Fig.22 Légende de l'analyse moovency

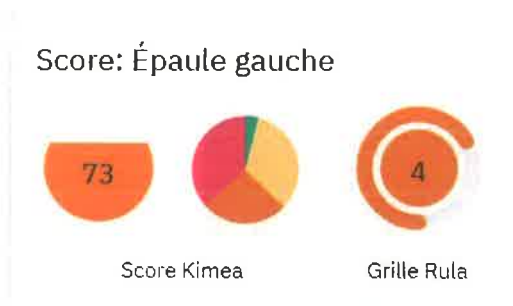


Fig.23 Résultat analyse membre > gauche

Fig.24 Résultat analyse membre >droit

Au regard de cette analyse, ce que nous constatons, c'est que chez ce salarié qui est gaucher, l'atteinte au niveau de l'épaule gauche est plus conséquente. En effet, sur un score de 100, on observe que l'atteinte est à 73, contrairement à l'épaule droite où nous ne sommes qu'à 38. Voici maintenant après l'interrogatoire, les phénomènes douloureux ressentis, représentés sur ce graphique.

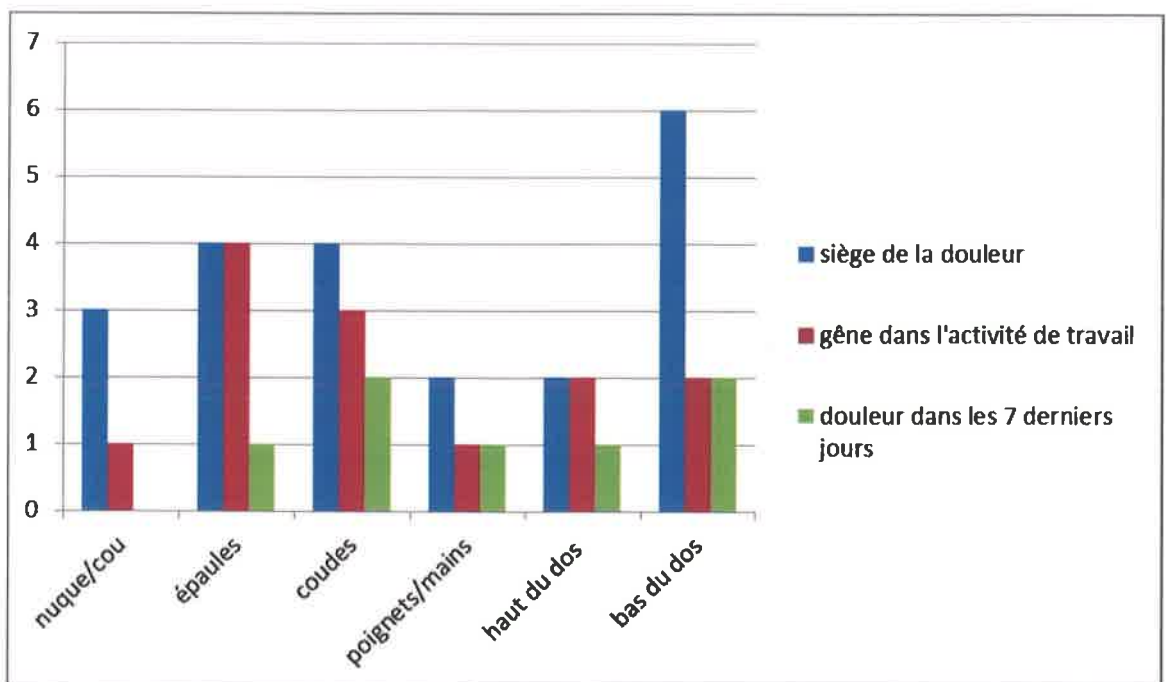


Fig.25 Diagramme de localisation des douleurs

6 salariés sur 7 verbalisent avoir de fréquentes douleurs, contrairement à ce que l'on pouvait penser, tous se plaignent du bas du dos, le travail en station debout prolongée étant évoqué comme première cause. Néanmoins, le graphique nous montre que les principales localisations douloureuses se situent au niveau des épaules et des coudes, du fait des gestes répétitifs, en force et de grande amplitude. Cependant, aucune de ces douleurs n'a entraîné d'arrêt-maladie récent ou de consultation médicale en vue de la prise d'un traitement.

Seul un salarié ne se plaint d'aucune douleur. C'est notre ouvrier en RQTH, il a bénéficié d'une formation gestes et postures dans sa précédente entreprise.

### 3. Les facteurs environnementaux

En ce qui concerne les facteurs environnementaux les salariés se plaignent essentiellement des variations de température au sein de la serre, froid l'hiver et chaud voire même très chaud l'été. Malgré les systèmes de ventilation automatisés, la chaleur reste élevée l'été et peut atteindre 65°. L'hydratation adéquate et le port de vêtements thermo régulant restent les seules préconisations à donner aux salariés. Le coût élevé de ces vêtements reste malheureusement un frein à l'investissement. Seule une prime annualisée est octroyée pour l'achat des chaussures de sécurité obligatoire dans la serre et l'achat de gants.

L'utilisation de petits couteaux pour couper les gourmands ne paraît pas être une problématique. Ceux-ci sont fournis par l'entreprise, mais l'entretien reste sous leur responsabilité.

Quant à la présence de bourdons dans la serre, les salariés y sont habitués et n'y prêtent plus attention. Ils font partie de l'environnement de travail. La vigilance est entrée dans les mœurs. Au sein de l'entreprise, une information est faite. Chaque salarié est questionné à l'embauche pour s'assurer qu'il ne soit pas allergique et dans les trousseaux de secours au cœur de la serre se trouve une seringue aspi-venin. De plus les sauveteurs secouristes en milieu de travail sont formés à la conduite à tenir en cas de piqûre.

Il est à noter que le travail s'effectue dans une ambiance musicale, ce qui, selon les dires des salariés, est plutôt agréable(en fonction de la station choisie). Il n'y a pas de bruit de machine ou autre ventilation ou soufflerie qui pourrait gêner les salariés, d'ailleurs les audio tests réalisés ne montrent aucun déficit autre que physiologique lié à l'âge.

### 4. Les facteurs organisationnels

Chaque salarié a pour rôle d'enrouler 25 rangs, il est donc seul à réaliser cette activité. Personne ne lui indique ce qu'il doit faire, il le sait. Seules environ 3 cueilleuses l'accompagnent dans ses rangs. Il a donc une cadence imposée, afin de réaliser son travail à la fin de la semaine, même si un jour est chômé. Lorsque vous interrogez directement les ouvriers, cela ne leur pose aucun souci. Cependant, ils nous évoquent le fait de bénéficier d'une prime basée sur le rendement, la qualité des fruits et son tonnage. Ils expriment tous avoir besoin de cette prime. Indirectement, ce qu'ils nous font comprendre, c'est que même si la cadence est importante et que le travail est difficile, ils

ne se plaindront pas car cette prime, ils en ont besoin. Néanmoins, les 2 plus jeunes salariés enrôleurs parlent d'une charge de travail « conséquente ».

## 5. Les facteurs psychosociaux

Comme nous l'avons déjà évoqué à plusieurs reprises, l'activité d'enrôleurs est un travail difficile et pénible. Lorsque nous interrogeons les salariés sur leur ressenti, ils sont tous unanimes, ils ne se sentent pas valorisés par leur travail. Le salaire est basé sur le SMIC et ce ne sont pas les primes qui viennent grossir suffisamment ce salaire. Seul Mr G, ressent une certaine fierté lorsque ses rangs sont beaux, propres et productifs. Pour les autres, ils parlent d'une activité de travail « alimentaire ». Tous trouvent leur activité de travail monotone, du fait de la répétition des mêmes gestes, chaque jour, durant toute la production. Ils ne se sentent donc pas reconnus dans leur travail et peu valorisés.

Cependant, depuis la prise de poste du nouveau Directeur, le recrutement d'une responsable des ressources humaines et d'une équipe d'encadrement plus importante, ils se trouvent plus écoutés, mieux compris. Ils ont le sentiment de pouvoir plus échanger et d'être plus impliqués dans la vie de l'entreprise. Ce qui paraît être un atout pour cette entreprise dans l'actuelle situation économique qu'elle traverse. Mais il ne faut pas oublier que néanmoins la crainte de la perte de leur emploi est bien présente.

### **6.2. Les hypothèses, sont-elles vérifiées ?**

Dans le cadre des entretiens réalisés auprès de la population d'enrôleurs, nous remarquons que l'activité de travail engendre des phénomènes douloureux. Certes, non caractéristique d'un effet d'absentéisme, du fait de la nécessité pour les salariés de maintenir une activité pour pouvoir subvenir à leurs besoins. La précarité de certains salariés laisse à penser que leur salaire est nécessaire et que plutôt que de s'arrêter quand la douleur est là, ils préfèrent travailler pour limiter la perte de salaire. Les causes de ces phénomènes sont essentiellement liées :

- Aux gestes répétitifs et en force
- Aux postures contraignantes
- A la cadence
- Aux conditions thermiques dans la serre

Cependant, aucun salarié interrogé n'a évoqué la notion d'un stress induit par l'activité de travail pouvant majorer l'apparition des TMS. La cadence imposée ne semble pas être source d'une difficulté supplémentaire dans le travail réel effectué. Mais peu expliquer les mauvaises positions dans le travail adoptées par les salariés. Au terme de ces entretiens, aucun salarié n'a été orienté vers le médecin du travail.

### 6.3. Quels diagnostics infirmiers en découlent ?

Suite aux échanges durant les entretiens et leur analyse, nous pouvons émettre différents diagnostics infirmiers auprès des salariés enrôleurs, réels, potentiels mais aussi spécifiques dans le cas de Mr G, qui présente une pathologie réelle avec des effets dans l'activité de son quotidien.

#### a) Diagnostics réels :

- Douleur aiguë liée aux postures de travail, aux gestes répétitifs et en force, la station debout prolongée se manifestant par une difficulté dans la réalisation du travail, la méconnaissance de la nécessité de temps de pause régulier, la mauvaise application des techniques organisationnelles et de la reconnaissance des facteurs humains.
- Douleur chronique liée aux postures de travail, aux gestes répétitifs et en force, la station debout prolongée se manifestant par des douleurs dans le haut du corps et les lombaires.
- Altération de la mobilité physique liée à la douleur se manifestant par des difficultés dans la réalisation des gestes de travail en fin de journée.

#### b) Diagnostics potentiels :

- Risque de chute de hauteur lié au travail sur chariot élévateur et l'instabilité du sol
- Risque élevé d'accident lié à la perte de vigilance et la fatigue.
- Risque de dysfonctionnement neuro-musculo périphérique lié aux variations de température dans la serre.
- Risque d'atteinte à l'intégrité de la peau liée aux variations de température, l'utilisation du couteau et aux piqûres d'insectes.
- Risque d'altération de la température corporelle liée aux ambiances thermiques de la serre.
- Risque de déficit du volume liquidien lié aux ambiances thermiques de la serre et à l'insuffisance des apports hydriques.

#### c) Diagnostics spécifiques à Mr G

- Incapacité de s'adapter à un changement dans l'état de santé liée à ses douleurs se manifestant par une continuité de l'activité de travail malgré les phénomènes douloureux.
- Perturbation de l'estime de lui-même liée à son incapacité dans la réalisation de son travail induite par sa pathologie se manifestant par la peur du changement d'autrui et le sentiment d'être jugé par ses collègues.

- Sentiment d'impuissance lié au diagnostic posé de sa pathologie à caractère professionnel se manifestant par une perte d'espoir, une peur pour l'avenir au sein de l'entreprise et des pleurs.
- Stratégies d'adaptation individuelle inefficace liées aux difficultés de Mr G à prendre réellement conscience de son handicap se manifestant par l'incapacité pour lui d'envisager un autre poste ou une affectation dans un autre secteur de la serre beaucoup moins difficile à travailler.

Ces diagnostics maintenant posés, vont nous permettre de nous orienter dans des actions plus spécifiques à mettre en place pour lutter contre l'aggravation des TMS dans l'activité de travail des enrouleurs. Mais aussi, nous aider dans le cas de Mr G, afin de l'accompagner au mieux dans l'acceptation de sa pathologie et dans la mise en œuvre de sa reconversion au sein de l'entreprise et de son maintien dans l'emploi.

## 7. Promotion de la Santé

### 7.1. Qu'est-ce que la promotion de la santé ?

Selon l'OMS en 1946<sup>11</sup>, la santé est un état global d'épanouissement « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ». Cette définition prend en compte les multiples dimensions et déterminants de la santé, il n'existe pas de seuil du bien-être jugé nécessaire par chacun. Il est donc important, pour atteindre cet état, de promouvoir la santé afin que cette approche confère au plus grand nombre les moyens d'assurer le contrôle de leur propre santé et d'améliorer celle-ci comme le stipule la charte d'Ottawa de 1986.

Ce concept inclus, la promotion de modes de vie et l'amélioration des conditions de vie, des facteurs sociaux, économiques et environnementaux qui déterminent la santé.

Celle-ci détermine donc 5 axes stratégiques afin d'atteindre ses objectifs :

- Développer des politiques publiques saines
- Créer des milieux favorables
- Renforcer l'action communautaire
- Acquérir des aptitudes individuelles
- Réorienter les services de santé

Ceci implique donc, que pour être en bonne santé, les individus ont besoin d'être informés, éduqués, orientés afin d'être acteur de leur santé en acquérant des aptitudes indispensables à leur bien-être.

---

<sup>11</sup> Cours de Mme Adjemian, promotion de la santé, DUST INMA

## 7.2. Les diagnostics, actions de prévention et préconisations

Dans le cadre de l'étude, un certain nombre de risques ont été identifiés et des diagnostics infirmiers ont été posés. Mais comment agir ? A quels niveaux ? Pour cela, nous nous sommes rapprochés de la prévention, sa définition et ses interventions.

La prévention est « l'ensemble des mesures visant à éviter ou à réduire le nombre ou la gravité des maladies ou accidents » (OMS 1948), ou « toute intervention qui anticipe sur le risque, sa survenue ou le fait d'être exposé » (comité français d'éducation pour la santé). La prévention comprend des actions visant à réduire l'impact des déterminants des maladies ou des problèmes de santé, à arrêter leur progression ou à limiter leurs conséquences (banque de données en santé publique 1988).

A ce titre, il existe différentes préventions :

- La prévention primaire : visant à réduire la fréquence d'une maladie ou d'un problème de santé dans une population saine par la diminution des causes et des facteurs de risque.
- La prévention secondaire : visant à la détection et au traitement précoce d'une maladie ou d'un problème de santé.
- La prévention tertiaire : visant à réduire la progression et les complications de la maladie avérée ou d'un problème de santé.

### 7.2.1. Préconisations par rapport aux diagnostics potentiels posés

- Risque de chute de hauteur lié au travail sur chariot élévateur et l'instabilité du sol

A l'heure actuelle du fait de la déformation du sol de la serre, liée au mouvement de terrain de la terre, les rails permettant la mobilité des charriots dans les rangs, sont stabilisés à l'aide de cales en bois. L'inconvénient est que celles-ci sont mobiles et que si par maladresse les cueilleuses les percutent, elles bougent et augmentent le risque de déstabilisation des charriots des enrôleurs.

Actuellement, il n'y a pas d'autre solution envisagée. La seule action possible, serait de bétonner le sol entier de la serre, ce qui représente 4 hectares et a donc un coût important, ce qui du fait de la situation économique actuelle de l'entreprise est inenvisageable. Cependant, chaque chariot élévateur a été équipé de garde-corps afin de limiter le risque de chute.

- Risque de perte de vigilance, de dysfonctionnement neuromusculaire périphérique et de déficit du volume liquidien, liés aux ambiances thermiques

Dans l'entreprise, actuellement, il existe déjà des préconisations pérennes pour limiter ces risques. Notamment des pauses régulières institutionnelles et quotidiennes, afin de cesser pour tous, à un moment défini, l'activité, soit 15 minutes le matin et 30 minutes de pause repas de midi. La possibilité à tout moment, d'aller s'hydrater régulièrement au point d'eau dans les vestiaires personnels des salariés.

Il est envisagé également, par l'entreprise, d'investir dans des bouteilles thermos pour les salariés, afin de maintenir l'eau à température et d'éviter le développement de bactéries dans les bouteilles en plastique personnelles des salariés.



*Fig. 26 Type de bouteille thermos*

- Risque d'altération de la température corporelle, liée aux ambiances thermiques de la serre

Il existe déjà un système d'ouverture des verrières de la serre lors de l'augmentation de la température dans la serre afin de faire circuler l'air, néanmoins la température reste élevée. Pour cette raison, une information a été faite lors des entretiens, sur l'intérêt de porter des vêtements thermo-régulant de ce type :



*Fig.27 Type de tee-shirt thermorégulant*

L'inconvénient de ce type de vêtement, est son coût élevé environ 50 euros. Actuellement, l'entreprise verse une prime de 80 euros aux salariés tous les ans pour financer leurs chaussures de sécurité ainsi que les gants, équipement de protection obligatoire dans la réalisation de l'activité.

#### **7.2.2. Plan d'action spécifique à Mr G**



Pour resituer la situation de Mr G, salarié de la situation de départ de ce travail, le début de sa prise en charge par le Dr RIGAUD a commencé le 1er juillet 2021, avec la pause de diagnostic de tendinite de de Quervain et de tendinopathie de la coiffe des rotateurs droites et la demande de réalisation d'examens complémentaires. Lors de ma rencontre de ce salarié avec le médecin le 9 septembre 2021, celui-ci revenait d'une période d'arrêt en lien avec sa pathologie. Il était alors envisagé, la réalisation d'une infiltration avec des séances de kiné, une orientation vers l'assistante sociale afin de constituer un dossier de reconnaissance en tant que travailleur handicapé et une reconnaissance de maladie professionnelle. En parallèle, une étude de poste a été réalisée le 23 septembre 2021, ayant pour objectif de :

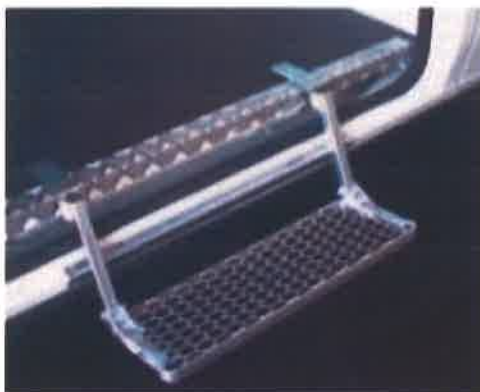
- Identifier les contraintes de travail, gestuelles, posturales et organisationnelles présentes au poste
- Mettre ces contraintes en lien avec les capacités et les restrictions de Mr G
- Diagnostiquer les situations de travail inadéquates car trop sollicitantes
- Proposer ou valider collectivement des aménagements de compensation

Suite à cette étude de poste et aux problématiques rencontrées, la décision de faire appel à CAP EMPLOI (annexe 4), le 28 septembre est prise, afin de le maintenir en emploi. Les freins et préconisations proposées étaient les suivantes :

#### **Situation : Monter et descendre du chariot**

**Contrainte :** Pour monter dans le chariot dont le plancher se situe à 60 cm du sol, Monsieur GUILLAUME est obligé de mobiliser fortement ses membres supérieurs afin de se « tirer » vers la plateforme. Ce mouvement est répété plusieurs fois dans la journée (au minimum 8 fois)

**Préconisation :** Installation d'un **marchepied**



Afin de limiter au maximum les risques, il peut être envisagé un marchepied rétractable ou pliant.

**Avant toute installation du matériel, il sera nécessaire de contacter l'APAVE pour s'assurer que cet équipement complémentaire respecte les normes.**

*Fig.28 Issue du plan d'action Cap Emploi*

Suite au passage de l'APAVE, un refus de la mise en place d'un marchepied a été décidé car non homologué.

Nous nous sommes ensuite intéressés sur la possibilité de l'essai d'un exosquelette type Hapo grâce à notre collaboration avec le groupe ERGO SANTE.

#### **Situation : Remontage des plants**

**Contrainte :** Travail les bras en l'air et port de charge. En pleine saison, Monsieur GUILLAUME peut tirer et porter jusqu'à 36000kg par semaine avec son membre supérieur dominant (un plant pouvant porter jusqu'à 5kg de tomates)

**Préconisation :** Mise à disposition d'un **exosquelette** pour les membres supérieurs.



Un essai du modèle Hapo MS d'Ergosanté à été testé et permet de limiter les contraintes lors de cette tâche.

*Fig.29 Issue du plan d'action Cap Emploi*



*Fig.30 et 31 Photos prises lors de l'essai de l'exosquelette*

Suite à cet essai, l'exosquelette a été validé par le salarié à 100 %. Celui-ci a été financé en grande partie par l'AGEFIPH (Association Nationale de Gestion du Fonds Pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), et l'autre partie par l'employeur. Il est utilisé par ½ journée par le salarié et essentiellement l'après-midi. En parallèle, Mr G a été affecté de manière permanente dans une zone de production conçue différemment et permettant la montée à hauteur maximale du charriot élévateur, diminuant ainsi la contrainte sur les épaules.

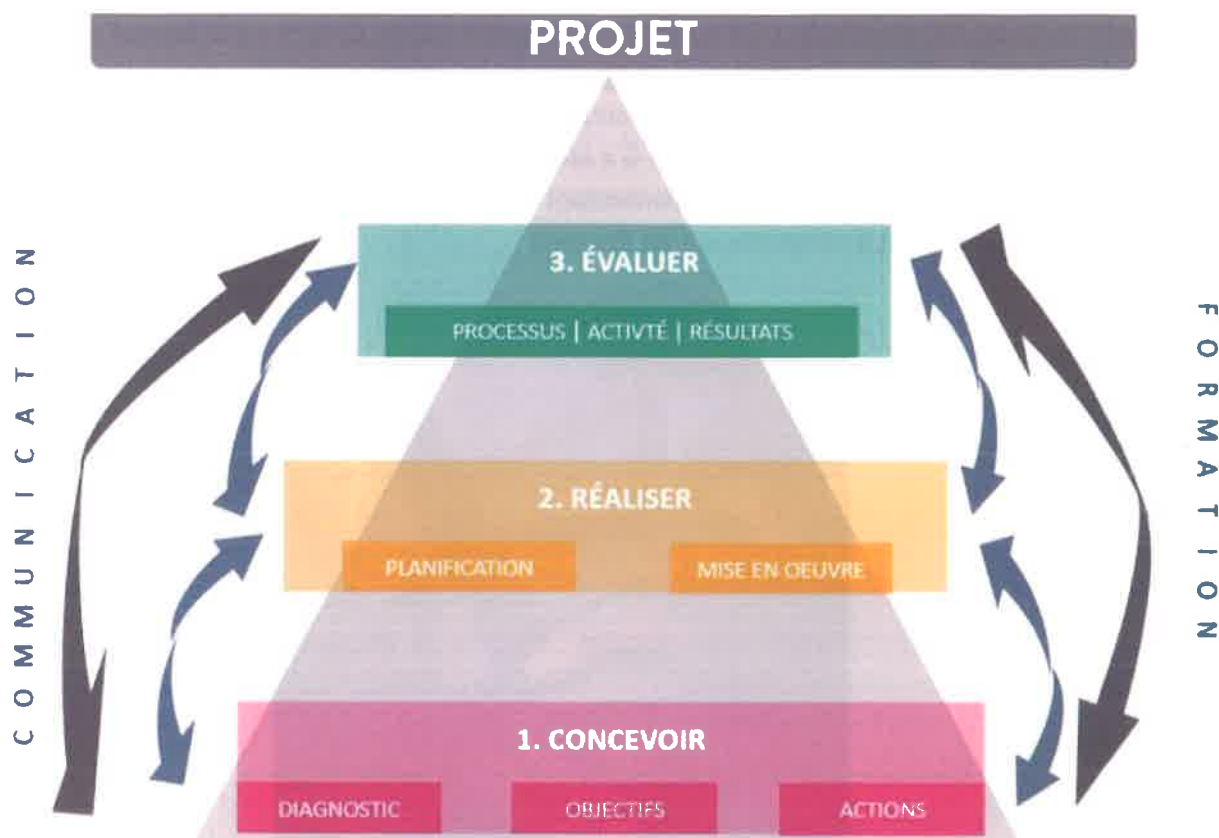


*Fig.32 Photo prise suite au changement de zone d'activité*

### **7.3. Projet d'action en santé**

Suite à l'étude de poste menée dans l'entreprise, nous sommes partis de la situation de Mr G. Nous avons ensuite interrogé le collectif et nous nous sommes rendu compte que même sans avoir développé de pathologies diagnostiquées, les salariés présentaient tous des douleurs identifiées comme étant des troubles musculo-squelettiques. Tous, sauf un, un salarié ayant bénéficié d'une formation gestes et postures dans une précédente entreprise suite à une reconnaissance travailleur handicapé du fait d'une maladie chronique invalidante.

C'est pourquoi, nous nous sommes orientés vers la mise en place de cette formation au sein de l'entreprise, par le biais des 5 étapes de la prise en charge d'un projet d'action en santé.



Etapes de la méthodologie de projet

Fig.33 Schéma tiré du cours DUST INMA Dr Adjemian

a) Analyse de la situation

Celle-ci a été faite tout au long de ce projet, par l'étude de poste de Mr G, les entretiens infirmiers avec les salariés, les questionnaires et enfin la pose de diagnostics.

b) Définition des objectifs

Nous avons pu constater que les salariés sont autonomes dans leur activité et que dès l'embauche au travail, ils se dirigent vers leur lieu de production sans échauffement ni étirement. Cette formation aura pour but de les sensibiliser aux bons gestes et aux bonnes postures à adopter durant leur activité. Mais aussi à leurs donner les informations nécessaires à leur maintien en santé, afin de réduire l'apparition de douleurs au cours de la journée de travail. Ce qui favorisera une meilleure connaissance de leur corps et des possibilités de préserver son intégrité et donc leur santé.

c) Choix de la stratégie

Cette formation sera réalisée avec la participation collective du service de santé et sécurité au travail. Elle fera intervenir le conseiller en prévention de la filière, le médecin du travail responsable du secteur et moi-même. Elle se déroulera sous la forme d'une demi-journée d'environ 3 heures et sera destinée à tous les salariés permanents, car dans les faits, elle

peut être bénéfique pour tous les acteurs de l'entreprise, le corps étant fortement sollicité sur tous les postes de travail. Elle sera ensuite relayée dans l'entreprise, par la responsable des ressources humaines, sensibilisée sur les risques de TMS au sein de l'établissement et active dans le souhait de rendre cette formation pérenne.

d) La mise en œuvre

La demi-journée sera envisagée après la période de cueillette. En effet, durant celle-ci, les salariés ont une activité soutenue et l'encadrement ne peut pas permettre aux salariés d'être en formation à cette période. Nous estimons donc le début des sessions aux alentours du 4e trimestre 2022. La date restant à définir.

e) L'évaluation

Une évaluation des effets de la formation sera faite l'année suivante, à la même période, afin d'en apprécier les biens faits ou méfaits. De plus, nous nous référerons aux indicateurs de l'entreprise, véritable baromètre de l'état de santé de celle-ci. Nous profiterons également des visites d'information et de prévention pour venir auprès des salariés afin de les questionner sur leur ressenti et l'évaluation de leurs connaissances sur les TMS, leurs symptômes et leurs risques sur la santé.

#### **7.4. Autres sollicitations dans l'entreprise et actions menées suite à l'étude**

En parallèle de ce travail, nous avons été interpellés par les cueilleuses de l'entreprise, suite à des douleurs, d'origine lombaire, liées à l'assise sur les charriots lors de la cueillette des tomates.



*Fig.34 Photo d'illustration assise cueilleuse*

En effet lors de la visite, nous avons pu constater que celles-ci sont assises sur des caquettes retournées pour être à hauteur et qu'elles utilisent des coussins personnels pour leur confort.

Avec l'accord de la responsable des ressources humaines, nous avons prêté pour essai un coussin sissel.



*Fig.35 Photo coussin sissel*

Après quelques semaines, le constat est édifiant, une salariée qui était douloureuse au niveau des lombaires, à la limite de l'arrêt de travail, nous explique que les douleurs ont disparu et qu'elle ne ressent quasiment plus de gêne. En effet, l'assise sur le coussin permet de placer le bassin en antéversion et respecte ainsi la lordose lombaire.

Après discussion collégiale avec le conseiller en prévention intervenu sur place le 15 mars 2022, une demande de subvention a été faite le 22 mars 2022 après accord de l'inspection du travail, auprès du CPSS (Comité de Protection Sociale des Salariés).

Suite à cette demande, il a été accordé un financement à hauteur de 50 % du montant total de l'investissement pour l'achat de 35 coussins. Soit une subvention de 377 euros.

Dans le même temps, nous avons été sollicités également par la responsable des ressources humaines, pour un salarié situé au niveau de la ligne de conditionnement. En effet, celui-ci, dans le cadre de son activité, avait une grande quantité de charge à mobiliser. Suite à la demande de plus en plus fréquente de petites séries de tomates mélangées par les clients, l'agent chargé du conditionnement devait faire le mélange à la main.

Dans les faits, une palette de panier vide était positionnée au sol, l'opérateur installait ensuite des palettes remplies de différentes variétés de tomates autour de cette palette puis effectuait le remplissage des caisses vides en déversant les diverses tomates. L'objectif étant donc de proposer l'achat d'un transpalette électrique permettant d'avoir une hauteur de chargement des caisses vides à hauteur d'homme, afin d'éviter d'exercer des fléchissements rotation du dos trop fréquents à l'opérateur.

Après l'étude de poste réalisée, une demande de subvention a été faite auprès du CPSS et validée. Une participation à hauteur de 30 % du prix total du matériel a été allouée, soit un montant de 1 230 euros pour un achat global de 4 100 euros HT.



*Fig.36 Photo d'illustration*

## **8. La valeur ajoutée de l'IDEST**

En tant que jeune infirmière en santé au travail, je découvre depuis plusieurs mois maintenant cette nouvelle fonction. Après 17 années passées au sein d'une structure hospitalière, l'essentiel de mon activité était orientée sur les soins techniques. C'est donc un virage radical dans le cadre professionnel et l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences à acquérir. De même la nécessité pour moi de m'approprier la connaissance du terrain me semble indispensable. Les débuts n'ont pas été simples, beaucoup de remises en question se sont présentées à moi. Néanmoins, mon antécédent de burn-out m'a été favorable et m'a conforté dans ma volonté indispensable de favoriser les soins relationnels, éducatifs et préventifs de ma nouvelle activité auprès des travailleurs rencontrés.

La formation INMA m'a permis de découvrir le milieu agricole et les bases fondamentales de la fonction d'IDEST. Néanmoins, j'avoue que cela n'a pas été facile non plus. La gestion de la formation, la distance entre mon domicile et le lieu de formation, le travail et l'investissement personnel à fournir, l'activité professionnelle interne à la MSA avec l'apprentissage d'une nouvelle fonction ainsi que la gestion de la vie quotidienne et familiale ont demandé un réel investissement et beaucoup de stress.

Cependant, à ce jour, je constate une amélioration dans ma pratique professionnelle. Mon positionnement est plus précis. Mon investissement au sein de mon service, ma collaboration dans le plan SST dans le groupe mal-être et ma découverte du terrain me permettent d'être plus à l'aise et d'être plus pertinente dans mon activité. Mes collègues m'ont également aidé et ont favorisé mon intégration et mon épanouissement dans le service. Ils ont participé largement à l'acquisition de mes connaissances du terrain et à la compréhension des spécificités du milieu agricole.

En parallèle, la réalisation de ce projet de fin d'étude m'a permis de développer ma réflexion autour de ma place dans l'équipe, mes possibilités d'action, ma volonté de promouvoir la santé en collaboration pluridisciplinaire. Il m'a permis également de comprendre réellement mes atouts, mon envie d'agir dans les entreprises de mon secteur afin d'être un appui, une référence, un conseiller, une écoute pour celles-ci et leurs salariés.



## Conclusion

Au terme de ce projet de fin d'étude, nous avons pu nous rendre compte que grâce à un travail pluridisciplinaire, nous avons réussi à mener des actions de prévention ciblées sur des risques identifiés au sein d'une entreprise maraîchère. L'objectif étant de maintenir en santé les salariés pour à plus long terme permettre le maintien dans l'emploi sur un territoire sinistré.

Nous sommes entrés dans l'entreprise par le biais d'un salarié atteint de TMS en lien avec son activité et qui risquait l'inaptitude qui le mènerait vers la précarité. Nous avons ensuite pu aller plus loin en développant une relation de confiance qui nous a permis de réaliser ce travail d'analyse complète, du travail réel des salariés aux facteurs de risques en lien avec l'activité. Ainsi, nous avons pu mettre en place des actions de transformation individuelles et collectives dans le but de promouvoir la santé au travail.

En effet, nous avons été sollicités par les salariés de tous les secteurs d'activité de l'entreprise et nous nous sommes rendu compte que les uns ne peuvent accomplir leurs tâches de travail sans les autres. Alors ne faudrait-il pas s'orienter sur les interactions entre les individus, leur collaboration et leur ressenti au travail ? Mais aussi se questionner sur l'intérêt de favoriser les échanges entre eux afin d'améliorer l'organisation voir la psychodynamique du travail ? Cet aspect sera à développer dans l'avenir dans cette entreprise collaboratrice de l'étude, demandeuse et soucieuse de favoriser la cohésion au travail et les rapports entre les individus.

Ma volonté d'être au plus proche des salariés des entreprises, de connaître leur activité, les risques qu'ils encourent et leurs difficultés, me paraît être essentielle afin de pouvoir élaborer des projets de promotion de la santé, mais aussi afin de leur apporter des informations de prévention de qualité et spécifiques à leurs activités. A titre personnel, si j'ai l'opportunité d'accomplir les mêmes démarches dans les autres entreprises de mon secteur, que celles désignées dans mon projet, mon rôle d'IDEST au sein de la MSA prendra tout son sens.

## Glossaire

AGEFIPH..	Association Nationale de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Professionnels Handicapés
AMA.....	Assurances Mutuelles Agricole
APAVE.....	Association des Propriétaires d'Appareils à Vapeur et Electrique
AT.....	Accident du Travail
CAF.....	Caisse d'Allocation Familiale
CCMSA.....	Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
CMR.....	Cancérogène Mutagène toxique pour la Reproduction
COG.....	Convention d'Objectif et de Gestion
CPAM.....	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPSS.....	Comité de Protection Sociale des Salariés
CRAM.....	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CRPM.....	Code Rural de la Pêche Maritime
CSP.....	Code de Santé Publique
DIST.....	Dossier Informatique en Santé au Travail
DUERP.....	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
ENSST.....	Echelon National de Santé et Sécurité au Travail
EPI.....	Equipement de Protection Individuelle
HVE.....	Haute Valeur Environnementale
IDEST.....	Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail
INMA.....	Institut Nationale de Médecine Agricole
INRS.....	Institut Nationale de Recherche et de Sécurité
MP.....	Maladie Professionnelle
MSA.....	Mutualité Sociale Agricole
MT.....	Médecin du Travail

MTC.....Médecin du Travail Chef  
OMS.....Organisation Mondiale de la Santé  
PFE.....Projet de Fin d'Etude  
PRP.....Prévention des Risques Professionnels  
PSST.....Plan Santé et Sécurité au Travail  
RPS.....Risque Psycho-Sociaux  
RQTH.....Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé  
RSA.....Revenu de Solidarité Active  
SIA.....Suivi Individuel Adapté  
SIR.....Suivi Individuel Renforcé  
SIS.....Suivi Individuel Simple  
SMIC.....Salaire Minimum de Croissance  
SST.....Santé Sécurité au Travail  
TMS.....Trouble Musculo Squelettique  
VIP.....Visite d'Information et de Prévention

## Bibliographie

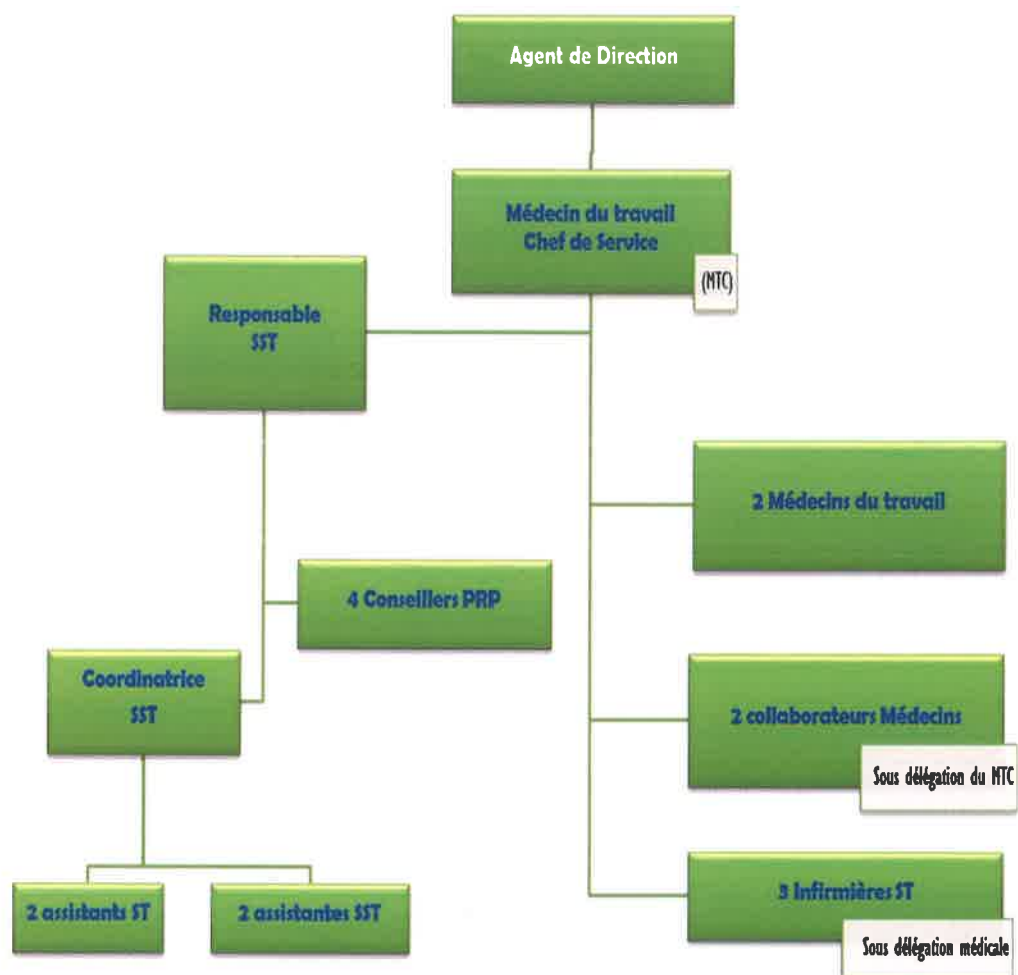
- [1] MSA, définition Wikipédia (page consultée le 25/10/2021)  
: [https://fr.wikipedia.org/wiki/Mutualit%C3%A9\\_sociale\\_agricole#:~:text=La%20Mutualit%C3%A9%20sociale%20agricole%20\(MSA,non%20salari%C3%A9es%20des%20professions%20agricoles.](https://fr.wikipedia.org/wiki/Mutualit%C3%A9_sociale_agricole#:~:text=La%20Mutualit%C3%A9%20sociale%20agricole%20(MSA,non%20salari%C3%A9es%20des%20professions%20agricoles.)
- [2] image guichet unique (page consultée le 28/10/2021)  
: <https://slideplayer.fr/slide/506223/2/images/11/Deville+%2F+Genin+%2F+Grandcolas.jpG>
- [3] image des 3 collèges électoraux de la MSA via Google (consultée le 28/10/2021)  
: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.lafranceagricole.fr%2Factualites%2Fgestion-et-droit%2Felections-ala-msa>
- [4] image décentralisation de la MSA via site CCMSA (page consultée le 29/10/2021) :  
[https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fslideplayer.fr%2Fslide%2F13695602%2F&psig=AOvVaw0eNmgZY8IYdjzRvt\\_1N2F3&ust=1641303951340000&source=images](https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fslideplayer.fr%2Fslide%2F13695602%2F&psig=AOvVaw0eNmgZY8IYdjzRvt_1N2F3&ust=1641303951340000&source=images)
- [5] cours de Madame OLIVERAS, DUST 2021-2022
- [6] l'ENSST, site Légifrance (page consultée le 28/10/2021)  
: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000026091580/>
- [7] organigramme institutionnel, site intranet de la MSA Sud Champagne (page consultée le 30/12/2021) : <http://netm52.sigmap.msanet:16586/netm59trqr-52/front?controller=Login>
- [8] schéma PSST 2021/2025 dans arborescence SST personnelle : P:\PARTAGE10-52\SST\PLAN SST 2021 2025\PROJET DE PLAN
- [9] définition des TMS site du Ministère du Travail (page consultée le 26/11/2021) : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/troubles-musculo-squelettiques>
- [10] cours de Mme SEMERARO, DUST 2021-2022
- [11] évaluation des risques professionnels site INRS (page consultée le 26/11/2021) :  
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20840>
- [12] logiciel professionnel interne à la MSA @toutprev
- [13] site du Ministère de la Santé relatif à la définition des troubles musculo-squelettiques
- [14] cours DUST Dr GERNIGON sur les TMS
- [15] statistiques AT/MP en MSA Sud Champagne et en France réalisés par Delphine MONGIN-CASUSO assistante en SST sur le site de la Haute-Marne et sous le chemin commun informatique interne à la SST Sud Champagne

[16] site MSA

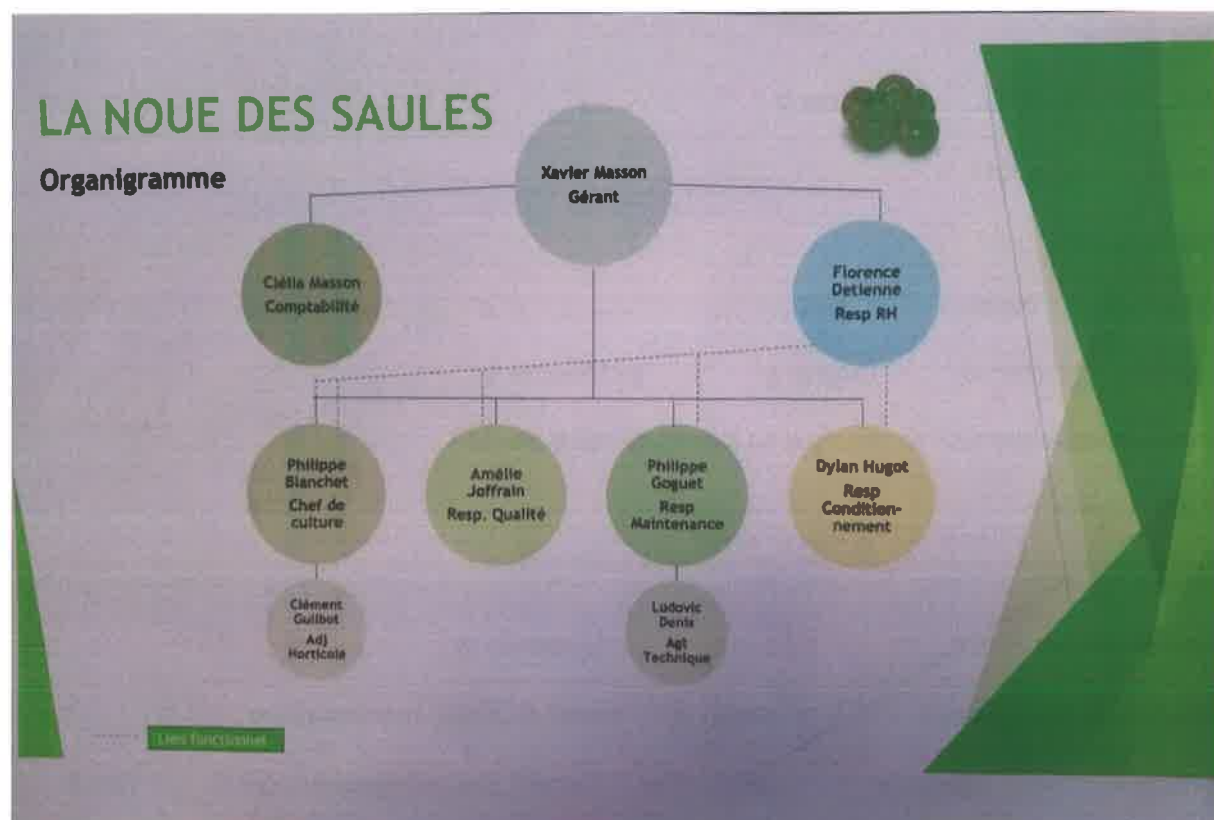
[17]cours de Mme Adjemian, promotion de la Santé, DUST INMA

# Annexes

## ANNEXE 1 : ORGANIGRAMME SERVICE SST



**ANNEXE 2 : ORGANIGRAMME DE L'ENTREPRISE LA NOUE DES SAULES**



### ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE ENTRETIENS TMS

#### **FACTEURS INDIVIDUELS**

Date du jour :

Sexe : homme  femme

Année de naissance :

Age :

Taille : Poids : IMC :

Latéralité : gaucher  droitier  ambidextre

Pratiquez-vous une activité physique en dehors de votre travail ?

Si oui, laquelle ?

Emploi occupé :

Type de contrat : CDI  CDD  Saisonnier

Temps de travail : plein  partiel  temps de travail hebdomadaire :

Horaire de travail : régulier  variable  heures supplémentaires : oui  non

Si oui, sont-elles rémunérées ?

Décrire vos horaires journaliers et pauses :

Ancienneté dans l'entreprise :

Nombre de jours travaillés par semaine :

Primes au rendement : oui  non

Polyvalence du poste : oui  non

#### **FACTEURS BIOMECANIQUES**

Port d'équipement de protection individuelle : oui  non

Si oui, lesquelles ?



Sont-ils une gêne dans la réalisation de vos gestes ? oui  non

Dans le cadre de votre activité exercez-vous de la manutention : oui  non

Si oui de quel type ? (distance effectuée, poids moyen à porter)

Effectuez-vous des gestes répétitifs : oui  non

Si oui :

- Devez vous rester dans une position statique ?
- Pouvez-vous alterner les gestes ?
- Pouvez-vous alterner les postures ?
- Les amplitudes articulaires sont-elles importantes ?
- La dimension de l'espace de travail est-elle : large  étroite  correcte

Devez-vous fournir des « efforts » en même temps que les gestes répétitifs ? : oui  non

Si oui, lesquels ? charge  gestes en force  gestes précis  approche difficile ou encombrement   
amplitude articulaire extrême  charge mentale

### **FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX**

Travaillez-vous dans le bruit : oui  non

Faites vous face à des variations de température : oui  non

Si oui, lesquelles ?

Utilisez-vous des outils : oui  non

Si oui, lesquels ?

Avez-vous assez d'espace pour travailler : oui  non

Si non, pourquoi ?

### **FATEURS ORGANISATIONNELS**

Travaillez-vous seul ou en équipe ?

Avez-vous une cadence imposée ou êtes- vous autonome dans l'organisation de votre travail ?

Diriez-vous que votre rythme de travail est soutenu : oui  non

Si oui, quelles en sont les causes ?

Diriez-vous que votre charge de travail est trop importante : oui  non

Si oui, pourquoi ?

### FACTEURS PSYCHOSOCIAUX

Etes-vous satisfait de votre travail : oui  non

Si non, pourquoi ?

Trouvez-vous votre travail monotone : oui  non

Expliquez votre réponse

Vous sentez-vous reconnu dans votre activité : oui  non

Pourquoi ?

Comment jugeriez-vous vos relations au travail ?

Avec vos collègues :

Avec votre hiérarchie :

Avez-vous eu au cours des 12 derniers mois, des douleurs, gênes ou des courbatures aux régions corporelles suivantes	Est-ce que ce problème vous a empêché, au cours des 12 derniers mois, d'effectuer votre travail habituel ?	Avez-vous eu à un moment donné ce problème au cours des 7 derniers jours ?
NUQUE-COU <input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
EPAULES <input type="radio"/> Non <input type="radio"/> Oui à l'épaule droite <input type="radio"/> Oui à l'épaule gauche <input type="radio"/> Oui aux deux épaules	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non

<b>COUDES</b> <input type="radio"/> Non <input type="radio"/> Oui au coude droit <input type="radio"/> Oui au coude gauche <input type="radio"/> Oui aux deux coudes	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
<b>POIGNETS/MAINS</b> <input type="radio"/> Non <input type="radio"/> Oui à droite <input type="radio"/> Oui à gauche <input type="radio"/> Oui aux deux	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
<b>HAUT DU DOS</b> <input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non

Si problème, avez-vous déjà consulté un médecin ?

Si problème, avez-vous déjà été arrêté : oui  non

Si oui, combien de temps et quel était le diagnostic ?



## **Synthèse du Diagnostic et Elaboration du Plan d'Action**

au bénéfice de

**Monsieur Sébastien GUILLAUME**

**Ouvrier de production**

**LA NOUE DES SAULES**

-----  
**14 Grande Rue – 10400 COURCEROY**

Etude de la situation effectuée le 17 février 2022 en présence de :

- Monsieur Sébastien GUILLAUME, salarié concerné
- Madame Florence DETIENNE, Directrice des Ressources Humaines
- Madame Céline HERBILLON, Chargée de Mission Maintien dans l'Emploi au Cap Emploi 10.

Document établi par Céline HERBILLON  
Chargée de Mission Maintien dans l'Emploi

A Troyes le 18/02/2022

### **1. Caractéristique de l'intervention**

---

La situation de Monsieur GUILLAUME est portée à notre connaissance par le Docteur RIGAUD, médecin du travail de la MSA, le 25/01/2022.

Du fait de sa situation, Monsieur GUILLAUME a engagé les démarches pour obtenir la RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) en lien avec Madame DUBUS. Dès qu'il sera en possession de l'accusé de réception délivré par les services de la MDPH, il devra nous le faire parvenir.

Le Docteur RIGAUD a souhaité l'intervention du Cap Emploi afin de pouvoir proposer à Monsieur GUILLAUME un aménagement de poste qui puisse éviter une nouvelle détérioration de son état de santé ainsi qu'un accompagnement de l'employeur dans la constitution du dossier de prise en charge par l'Agefiph.

#### **➤ Présentation de l'entreprise**

La SCEA de La Noue des Saules est une entreprise domiciliée à Courceroy et dont l'activité est la production de tomates sous serres sans pesticides. L'exploitation s'étend sur 4 hectares.

L'entreprise compte environ 30 salariés et pendant la haute saison de production l'effectif est amené à doubler.

### **2. La situation de santé du salarié**

---

Monsieur Guillaume rencontre des difficultés de santé pour lesquelles les activités induisant des contraintes pour les membres supérieurs sont inappropriées. Exemple : gestes répétitifs et élévation des bras au-dessus des épaules.

Les pathologies atteignant les membres supérieurs de Monsieur GUILLAUME ont été reconnues en maladie professionnelle.

Monsieur GUILLAUME mesure 1m76 et est droitier.

### **3. Les objectifs de l'intervention**

---

Le Cap emploi intervient pour étudier et proposer des aménagements de compensation susceptibles de favoriser le maintien dans l'emploi et de prévenir toute dégradation éventuelle de la situation de santé de Monsieur Sébastien GUILLAUME.

Plus précisément, la visite du poste de travail doit permettre de :

- Identifier les contraintes gestuelles, posturales et organisationnelles présentes au poste de travail de Monsieur Sébastien GUILLAUME ;
- Mettre ces contraintes en lien avec ses capacités et/ou restrictions médicales d'aptitude ;
- Diagnostiquer les situations de travail inadéquates car trop sollicitantes ;
- Proposer/valider collectivement des aménagements de compensation adaptés d'un point de vue médical, technique, organisationnel et financier.

#### 4. Analyse de l'activité de travail

---

- *Résumé de l'activité (selon les observations sur site et les éléments recueillis par le Dr RIGAUD)*

Monsieur Sébastien GUILLAUME a intégré l'entreprise en contrat saisonnier en août 1999 pendant 7 ans. Il a été embauché en CDI le 17/01/2005 et occupe depuis lors le poste d'ouvrier de production. Il travaille du lundi au vendredi de 8h à 16h45 avec une pause méridienne de 30 min et d'une pause de 10 minutes le matin et l'après-midi.

La mission principale de Monsieur GUILLAUME est de réaliser les opérations techniques sur les plants de tomate : remonter les plants en fonction de leur croissance pour permettre à la cueilleuse de prélever les tomates mures, effeuiller, éliminer les excroissances, repérer les anomalies (maladies, parasites, carences...) ...

Au total, 4 personnes ont la charge de cette mission.

Chaque salarié gère 25 tubes par semaines (soit 5 tubes par jour). Un tube mesure 80 mètres de long et accueille 290 plants. Ce sont donc 7250 plants qui sont gérés par semaine et par personne.

- *Environnement et outils de travail*

Pour réaliser ses missions, Monsieur GUILLAUME dispose d'un chariot hydraulique qui avance au moyen d'une pédale située dans le plancher du chariot. Grâce à cet équipement il peut s'élever jusqu'à une hauteur de 3 m afin d'atteindre le haut des plants et les bobines.

Le chariot se déplace sur des rails entre les plants de tomates.





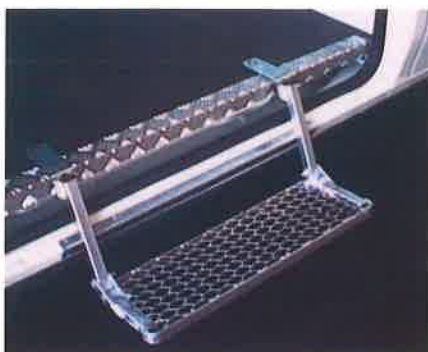
Il utilise également un sécateur, un couteau et des caisses.

### 5. Situations de travail contraignantes et préconisations d'aménagement

**Situation** : Monter et descendre du chariot

**Contrainte** : Pour monter dans le chariot dont le plancher se situe à 60 cm du sol, Monsieur GUILLAUME est obligé de mobiliser fortement ses membres supérieurs afin de se « tirer » vers la plateforme. Ce mouvement est répété plusieurs fois dans la journée (au minimum 8 fois)

**Préconisation** : Installation d'un **marchepied**



Afin de limiter au maximum les risques, il peut être envisagé un marchepied rétractable ou pliant.

Avant toute installation du matériel, il sera nécessaire de contacter l'APAVE pour s'assurer que cet équipement complémentaire respecte les normes.

**Situation** : Remontage des plants

**Contrainte** : Travail les bras en l'air et port de charge. En pleine saison, Monsieur GUILLAUME peut tirer et porter jusqu'à 36000kg par semaine avec son membre supérieur dominant (un plant pouvant porter jusqu'à 5kg de tomates)

**Préconisation** : Mise à disposition d'un **exosquelette** pour les membres supérieurs.



Un essai du modèle Hapo MS d'Ergosanté à été testé et permet de limiter les contraintes lors de cette tâche.

D'autre part, Monsieur GUILLAUME exerce actuellement dans une zone de la serre qui lui impose de ne pas pouvoir élever au maximum le chariot du fait de la présence d'une bâche de protection et de câbles. Ainsi, il travaille de manière plus constante les bras en l'air.

- ⇒ **Affectation permanente de Monsieur GUILLAUME dans la zone 4** : l'aménagement de la serre étant conçue différemment, le chariot peut être monter davantage impliquant une diminution de la contrainte sur les épaules.

**Situation** : Travail sur chariot

**Contrainte** : Présence d'une boîte gênant le bon positionnement de Monsieur GUILLAUME lors de l'activation de la pédale





**Préconisation** : La boîte en métal étant amovible, il est donc conseillé soit de :

- Enlever la boîte et prévoir de la fixer de l'autre côté de la plaque de métal (dans cette situation, un avis devra également être demandé à l'APAVE)
- Enlever la boîte et utiliser à la place une ceinture à outils
- Appuyer avec l'autre pied sur la pédale (solution non retenue car éloigne Monsieur GUILLAUME des commandes d'urgence)



Lors de la visite un autre point a été abordé mais aucune solution satisfaisante n'a été trouvée :

- Le sol du chariot peut devenir glissant : la mise en place d'un tapis n'est pas envisageable, le revêtement est déjà prévu pour être antidérapant et la présence de la pédale empêche d'ajouter une épaisseur dessus.

## 6. Plan d'action et calendrier prévisionnel

---

### ➤ Mesures et aides proposées

**Aide à l'aménagement de la Situation de Travail** : permettre l'adaptation du poste de travail dans le cadre d'un maintien dans l'emploi. Financement de tout moyen technique et/ou organisationnel à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et l'état de santé du bénéficiaire de l'aide.

**Le Cap emploi sera le relais dans la mise en place des mesures proposées par l'Agefiph.**

### ➤ Plan d'action

- **Février / Mars 2022** :
  - Validation des solutions identifiées d'un point de vue médical, organisationnel et financier
  - Recueil des devis
  
- **Mars 2022** :
  - Mobilisation de l'aide financière Agefiph par le Cap Emploi 10
  
- **A réception de la notification de décision Agefiph uniquement** :
  - Acquisition du matériel adapté par l'employeur ;
  - Transmission des factures acquittées par l'entreprise directement à l'Agefiph via la plateforme en ligne (compléter un précédent dépôt) <https://dossiers.agefiph.fr/Teleservice/Depot-de-demande-d-aide-financiere> (mentions obligatoires : « acquittée », type de versement, date de versement, signature du fournisseur et cachet du fournisseur).

*Nous comptons environ 3 mois pour le traitement de ce dossier. A noter que ce délai reste indicatif et interdépendant des retours de chaque acteur (délai de mise en prêt du fournisseur, délai de réponse des acteurs aux sollicitations, délai de traitement du financeur, délai de livraison du matériel...) et des contraintes sanitaires actuelles.*