Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

N° 72, février 2012

Pourquoi *Altersécurité infos ?*

La sécurité et la santé au travail sont désormais des sujets d'actualité qui intéressent le grand public. Il faut s'en féliciter, tant ce débat public contribue à renforcer l'attention portée à ces questions cruciales. Toutefois, il est encore nécessaire de diffuser sur ces questions une information plus spécialisée à destination des personnes plus spécifiquement concernées.

C'est la vocation d'Altersécurité qui, fort de l'expérience des intervenants de Point Org Sécurité, entend informer plus spécialement les employeurs et les salariés sur leurs droits et devoirs en matière de santé et de sécurité au travail. Altersécurité ne prétend pas être exhaustif, mais souhaite susciter l'attention de ses lecteurs sur l'actualité des risques professionnels.

Cette démarche repose sur quelques solides convictions. La première est que la prévention est la clef de voute de la lutte contre les risques et qu'il n'y a pas de prévention efficace sans une bonne information. La seconde est que les risques évoluent sans cesse, à mesure que le travail lui-même se transforme et que les connaissances évoluent. La troisième est que cette mise à jour permanente de nos savoirs et de nos pratiques doit s'appuyer sur de multiples disciplines.

En effet, pour bien combattre les risques, il faut les connaître et pour les connaître, il faut se nourrir des recherches accomplies dans des domaines d'expertise aussi variés que le droit, la médecine, la sociologie, la psychologie, l'ergonomie, l'économie ou encore le management. C'est ainsi, en croisant les savoirs et les expériences les plus diverses que nous souhaitons contribuer à la nécessaire sensibilisation aux risques professionnels.

www.altersecurite.org

Éditorial

Santé au travail : vers une coopération accrue entre professionnels de la santé et de la prévention

Impossible de se passer de médecine du travail ! Comme l'écrivaient, en 2010, les auteurs d'un rapport sur l'avenir de la santé au travail, *"rarement la question de la santé des travailleurs s'est posée avec autant d'acuité. L'intensification du travail, les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, les risques nouveaux induits par des technologies en perpétuelle évolution, rendent nécessaire l'intervention coordonnée, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi, d'une équipe de professionnels de la santé au travail"*.

Sauver la médecine du travail

Il était donc crucial que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux trouvent une solution pour résoudre la grave crise des vocations frappant la médecine du travail. Le même rapport tirait d'ailleurs la sonnette d'alarme : *"La médecine du travail est en danger. D'ici 5 ans, si rien n'est fait pour aider les professionnels de la santé au travail à anticiper les départs à la retraite des praticiens ce dispositif concernant près de 16 millions de salariés, pourrait s'éteindre."* C'est pour éviter cette catastrophe annoncée que les députés ont adopté, le 20 juillet dernier, une loi réformant la médecine du travail.

Bien sûr, cette loi, comme toute autre, peut être critiquée. Certaines de ses dispositions méritent probablement d'être affinées. Reste que la réforme adoptée répond bel et bien à l'objectif annoncé : sauver le dispositif français de santé au travail en lui donnant les moyens d'assurer tout à la fois son rôle de prévention collective et de suivi médical individuel au service des salariés.

Un dispositif plus coopératif

Pour y parvenir, la réforme offre la possibilité offre aux services de santé au travail la possibilité de recourir plus largement aux services d'infirmiers, d'internes en médecine et d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) comme, par exemple, ceux de Point Org Sécurité. Le système est donc plus collectif qu'auparavant. Et il repose sur la coopération entre de multiples acteurs.

Dans ce contexte, pour faire vivre ce nouveau système, l'enjeu sera, pour tous ces acteurs - dont nous sommes - d'apprendre à travailler ensemble dans un esprit à la fois pluridisciplinaire et solidaire, respectueux des compétences et des apports de chacun. Nul ne doute que nous y parviendrons car, par-delà nos différences de statuts ou de parcours nous sommes tous unis par une même passion professionnelle et un même objectif : concourir ensemble à la protection de la santé des travailleurs. ■

(1) *"La santé au travail. Vision nouvelle et professions d'avenir"*, par Paul Frimat, Christian Dellacherie et Gilles Leclercq, avril 2010.

Point Org Sécurité prêt à remplir son rôle auprès de ses clients

La réforme de la médecine du travail prévoit notamment que les employeurs pourront faire appel à un organisme extérieur de prévention plutôt que de désigner un salarié chargé des activités de prévention des risques. Dès à présent, les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) de Point Org Sécurité se tiennent prêts à épauler dans leurs nouvelles obligations les entreprises qu'ils assistent déjà dans le cadre de la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils y sont d'autant mieux préparés que ces nouvelles obligations s'inscrivent dans une même logique de renforcement de la prévention des risques le plus en amont possible en coopération avec les intervenants publics compétents tels que les médecins et les inspecteurs du travail. ■

Lu pour vous

Acteurs de la santé au travail : nouveaux statuts, nouvelles missions

Après la loi du 20 juillet 2011 réformant la médecine du travail, les statuts et les missions de ses différents acteurs ont été précisés par deux décrets publiés le 31 janvier dernier au Journal Officiel. Voici une synthèse de ces dispositions entrant en vigueur le 1er juillet 2012.

Conformément aux objectifs de la réforme adoptée en juillet dernier, les mesures contenues dans ces décrets visent à maintenir le suivi médical des salariés dans un contexte marqué par une grave pénurie de médecins du travail.

Des médecins du travail simplement "qualifiés"

Les conditions de recrutement ont ainsi été considérablement assouplies. Auparavant, pour exercer la médecine du travail, le médecin devait disposer d'un certificat d'études spéciales de médecine du travail et de diplômes spécifiques. Cette obligation a été supprimée. Désormais tous les médecins "qualifiés en médecine du travail" pourront postuler. Il devrait simplement communiquer ses titres à l'inspection médicale du travail après son entrée en fonction dans un Service de santé au travail (SST).

L'accent mis sur la prévention

Les missions des médecins du travail évoluent également, en mettant l'accent sur leur mission de prévention. L'article R. 4623-1 précise que *"le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux"*, notamment sur :

- *"L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise"* ;
- *"L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés"* ;
- *"La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux"* ;
- *"L'hygiène générale de l'établissement"* ;
- *"L'hygiène dans les services de restauration"* ;
- *"La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle"* ;
- *"La construction ou les aménagements nouveaux"* ;
- *"Les modifications apportées aux équipements"* ;
- *"La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit"*.

Le rôle renforcé des infirmiers du travail

Toujours pour résoudre les problèmes d'effectif, le médecin du travail pourra confier certaines de ses missions aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, à commencer par les infirmiers. Même si cette délégation devra s'effectuer *"sous sa responsabilité"* et aux moyens de protocoles écrits, il s'agit là d'une reconnaissance du rôle croissant joué, jusqu'ici de façon souvent informelle, par le personnel infirmier.

Ainsi, qu'il soit dans l'entreprise ou au sein du centre interentreprises, le personnel infirmier aura la possibilité, dans le cadre d'un protocole réalisé avec le médecin du travail, de réaliser des entretiens donnant lieu à une attestation de suivi. Cet entretien ne sera toutefois pas considéré comme une visite médicale et ne donnera lieu à aucun avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Du reste, le recrutement des infirmiers est lui-même soumis à quelques critères. L'infirmier doit ainsi être diplômé d'Etat ou disposer d'une autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le Code de la santé publique. Enfin, s'il n'a pas suivi de formation diplômante en santé au travail, l'employeur est tenu de l'y inscrire dans les 12 mois suivant son recrutement.

Assistants de SST et internes en médecine du travail

En vue d'étoffer les effectifs de la médecine du travail, dans les SST interentreprises, le décret permet aux *"assistants de SST"* d'apporter une aide administrative au médecin et à son équipe. Mais leur rôle ne s'arrête pas là. Ils peuvent aussi participer à *"l'organisation des projets de prévention"* et à la *"promotion de la santé au travail"* dans les entreprises de moins de 20 salariés.

De même, les internes en médecine du travail pourront remplacer les médecins du travail *"temporairement absents ou dans l'attente de leur prise de fonction"*. Les SST peuvent en effet se faire agréer comme "organismes extra-hospitaliers" accueillant en stage les internes inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou encore les étudiants inscrits en deuxième cycle des études médicales.

Les Intervenants en prévention des risques professionnels reconnus

Le SST interentreprises ou l'employeur peuvent aussi s'adjoindre les services d'un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) lorsqu'il estime ne pas disposer des compétences techniques nécessaires. Cette intervention est toutefois subordonnée à la est subordonnée à la conclusion d'une convention entre celui-ci et l'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises. L'IPRP peut alors assurer des missions de conseil, d'accompagnement et d'appui. Enfin, lorsque l'employeur fait appel à un intervenant en prévention des risques professionnels ou aux organismes de prévention, il doit *"informer son service de santé au travail de cette intervention ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre"*. ■

Pour aller plus loin : Le décret 2012-135 *"relatif à l'organisation de la médecine du travail"* et le décret 2012-137 *"relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail"* sont consultables sur www.legifrance.gouv.fr.

Dossier

Nouvelles obligations relatives à la pénibilité

❸ Réaliser une "fiche individuelle d'exposition à certains facteurs de risques professionnels"

Par arrêté du 30 janvier 2012, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé a rendu public un modèle de fiche individuelle d'exposition à la pénibilité. L'élaboration - et par la suite, l'actualisation - d'une telle fiche constitue une obligation pour les employeurs. En cas de manquement, ceux-ci sont en effet passibles d'une amende pour chaque fiche négligée.

L'établissement de la fiche de prévention de la pénibilité est obligatoire pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels générateur de pénibilité.

Quels sont les facteurs de pénibilité ?

Les facteurs de risques professionnels à mentionner dans la fiche se rapportent à trois grandes catégories de risques :

- **Les contraintes physiques.** A ce titre, le modèle de fiche fait mention des *"manutentions"*, des *"postures pénibles"* - comme celles aboutissant à des positions forcées des articulations - et des *"vibrations mécaniques"*.
- **L'environnement physique agressif.** En la matière, la fiche distingue *"les agents chimiques dangereux"* (catégorie comprenant les poussières et les fumées), les *"températures extrêmes"* ainsi que le *"bruit"*.
- **Les rythmes de travail.** A ce sujet, le modèle de fiche mentionne le *"travail de nuit"*, le *"travail en équipes successives alternantes"* ainsi que le *"travail répétitif"*, c'est-à-dire caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence.

Que doit contenir la fiche individuelle d'exposition ?

Dans chaque fiche l'employeur est tenu d'indiquer :

- **Les conditions habituelles d'exposition** en s'appuyant notamment sur le document unique d'évaluation des risques de son établissement. Toutefois, il n'oubliera pas de mentionner aussi les événements particuliers qui pourraient avoir pour effet d'augmenter l'exposition du salarié.
- **La période d'exposition** en indiquant la date à laquelle elle a commencé et celle à laquelle elle a pris fin.
- **Les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles,** mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Transmission et actualisation de la fiche individuelle

Une fois réalisée, la fiche d'exposition doit être communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle doit également être transmise au travailleur lors de son départ de l'entreprise ou lorsqu'il fait l'objet d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours, ou de 3 mois pour tout autre motif. Par ailleurs, tout salarié peut demander à consulter sa fiche et demander à rectifier les informations qui y figurent.
La fiche individuelle doit être actualisée lorsqu'un changement intervient dans les conditions d'exposition, ou en cas de nouvelles connaissances sur les produits ou techniques utilisés. A l'issue de toute actualisation, la nouvelle fiche est transmise au service de santé au travail et les anciennes mentions sont conservées.

Sanctions en cas de manquement

La réalisation de fiches individuelles d'exposition constitue une obligation. En cas de manquement, l'employeur s'expose à une amende de 5e catégorie, d'un montant pouvant atteindre 1500 €, par fiche manquante. ■

Que deviennent les autres fiches de suivi ?

La fiche d'exposition aux facteurs de pénibilité complète ou remplace d'autres fiches de suivi déjà réalisées par les employeurs.

- **Fiche d'exposition à l'amiante**

Elle est modifiée et doit désormais comporter les éléments suivants :
1. La nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail.
2. Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles.
3. Les procédés de travail utilisés.
4. Les équipements de protection collective et individuelle utilisés.

- **Fiche de suivi des travailleurs en milieu hyperbare**

La fiche déjà existante pour le travailleur intervenant en milieu hyperbare est complétée par les dispositions de la fiche pénibilité.
A l'instar de la fiche de prévention des expositions à la pénibilité, ces deux fiches doivent être actualisées et communiquées au service de santé au travail. De même, le salarié peut demander d'y porter des modifications. Enfin, elles doivent lui être remises en cas de départ ou d'arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours ou 3 mois.

- **Fiche d'exposition aux agents chimiques**

Concernant les salariés exposés aux agents chimiques dangereux, comme le précise le site *Actuel-hse*, *"même si l'ancienne fiche d'exposition disparaît au profit de la fiche pénibilité, la traçabilité des expositions est une obligation de l'employeur depuis 2001 (pour les CMR) et 2003 (pour les autres agents chimiques dangereux). Il peut donc sembler logique de reporter les expositions aux agents chimiques antérieurement au 1er janvier 2012. Cependant, l'article 4 du 2e décret précise qu'à défaut, lors du départ du salarié, il faudra lui remettre aussi la fiche d'exposition aux agents chimiques validée jusqu'au 31 janvier 2012 (définie par l'ancien article R4412-58) en plus de la fiche pénibilité"*. ■

Dans notre bibliothèque

Mois après mois, les experts de *Point Org Sécurité* scrutent l'actualité éditoriale afin de présenter aux lecteurs d'*Altersécurité* un panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les leurs. Ces publications constituent un baromètre signalant les orientations, les motivations, les préoccupations et les tendances du moment en matière de sécurité et de santé au travail.

Quel travail voulons-nous ?
La grande enquête

par Jan Krauze, Dominique Méda, Patrick Légeron et Yves Schwartz, Éditions Les Arènes, janvier 2012, 250 p., 18,50 €.

Voici quelques mois Radio France a proposé à ses auditeurs de prendre la plume pour confier la façon dont ils vivent leur travail : 6.000 d'entre eux ont répondu ! Commentées par trois spécialistes - une sociologue, un psychiatre spécialiste des risques pyschosociaux et un philosophe du travail, ces réponses offrent un tableau à la fois subjectif, vivant et varié du travail contemporain. A travers les attentes, les déceptions mais aussi les joies exprimées on prend la mesure de la place centrale qu'occupe aujourd'hui encore le travail dans la vie des Français. Et l'on découvre aussi les évolutions qu'ils souhaitent pour réaliser leur vœu le plus cher : s'épanouir vraiment dans leur métier. ■

Altersécurité infos
Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité
Directeur de publication : Emmanuel Pochet
Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

La publication du mois :

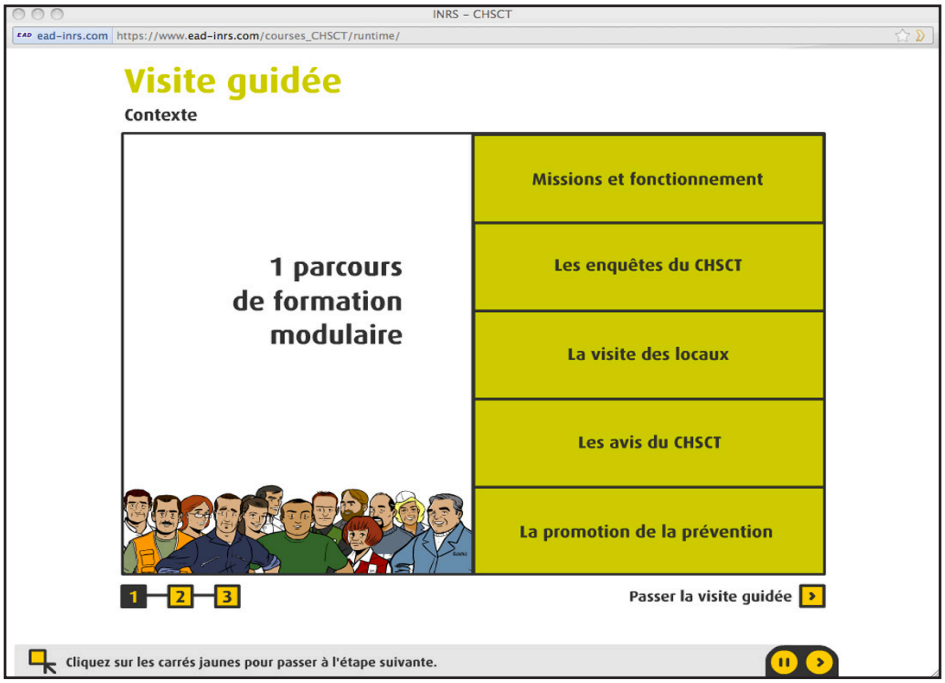
Trentième anniversaire des CHST : l'INRS met en ligne un nouveau module de formation

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont trente ans ! C'est en effet en 1982, dans le cadre des fameuses "lois Auroux", que cette instance majeure de prévention des risques professionnels est née. CHSCT.

Un module de formation en ligne

À cette occasion, l'INRS a mis en ligne sur son site de formation à distance un nouveau module pédagogique en libre consultation. Composé d'écrans interactifs alternant fictions, informations et exercices d'autoévaluation, il permet aux représentants du personnel, animateurs de prévention, chefs d'entreprise, ou aux salariés d'approfondir leurs connaissances en vue d'améliorer le fonctionnement du CHSCT.

D'une durée de 4 h, cette formation en ligne est toutefois fractionnable en plusieurs sessions. Elle s'avère essentielle dans la mesure où les membres du CHSCT n'étant pas des professionnels, son efficacité dépendra des efforts de formation qu'auront accomplis ses membres pour assurer au mieux leur rôle. ■



Pour aller plus loin : Le module de formation en ligne de l'INRS est accessible à l'adresse suivante : https://www.ead-inrs.com/spip.php?page=rubrique-contenu&id_rubrique=5

Altersécurité infos Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

11, rue Albert 1er - 92210 Saint-Cloud - Tél : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :
www.evrp.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :
www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La collection complète d'*Altersécurité* :
www.altersecurite.org