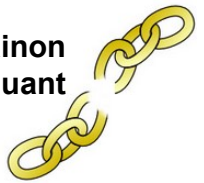


Dr CROUZET 12/10/2012 – SMTMP / RESACT



**Obligations des employeurs**

**Le chaînon manquant**



**?**

**Missions des SSTi\***



\* [Loi du 20 juillet 2011](#) : Organisation de la Médecine du Travail

## Préambule

Page 6 de la circulaire du Document Unique, du 18 avril 2002

### Les acteurs internes à l'entreprise

- L'employeur
- Les salariés
- **Le médecin du travail**

### Les acteurs externes à l'entreprise

- L'inspection du travail
- Les agents de prévention de la SS
- l'OPPBT
- Les médecins inspecteurs du travail

**Art. 7 de la Directive de la CEE de 89 !?**

## Plan

**1°) Loi du 20/7/11**

**2°) Obligations des employeurs**

**3°) Rôle de la Fiche d'Entreprise**

3

## Plan

**1°) Loi du 20/7/11**

**-Art.L.4622-2 : Mission du SSTi**

**-Art.L.4624-3 : Lorsque le médecin constate....**  
(Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail.)

**-Art.L.4644-1 : L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnel** (Art. L4644-1)  
(Chapitre IV : Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail)

4

**Mission du Service de Santé : Art. L. 4622-2** Loi du 20/07/11

Elle est exclusive : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

**1°) Conduire des actions de santé au travail** → dans le but de **préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel** ;

---

**C'est quoi les actions de santé au travail ?**

**Pour un Service de santé, ce sont toutes les actions**

- exclusivement préventives
- pluridisciplinaires,
- et nécessaires

**pour éviter toute altération de la santé du fait du travail**

---

**Actions prévues dans le projet de service. Traçabilité à assurer pour évaluation...**

**MISSION DU SRAS : ART. L. 4622-2** Loi du 20/07/11

Elle est exclusive : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

**1°) Conduire des actions de santé au travail** → dans le but de **préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel** ;

---

**2°) C'est CONSEILLER les employeurs, les travailleurs et leurs représentants les dispositions et mesures nécessaires afin :**

- d'éviter ou de diminuer les risques professionnels,
- d'améliorer les conditions de travail,
- de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle
- de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs....

---

**C'est nouveau pour un Service de Santé : éviter, prévenir...**  
**On est dans « l'évaluation à priori du risque » ...**  
**C'est anticiper les situations à risque... (le salarié n'a pas encore travaillé !)**  
**Traçabilité +++ « dispositions et mesures nécessaires », adaptés, suffisantes**

6



## Loi du 20/7/11 : Missions des SSTi (art. L.4622-2)

### Traçabilité

(Art. L. 4622-2)

Les Services de Santé au Travail ont pour mission **exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail**.  
À cette fin :

- 1°) Ils **CONDUISENT** les actions de santé au travail, dans le but de **préserver**
  - o la santé physique et mentale
  - des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 2°) Ils **CONSEILLENT** les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les **dispositions et mesures nécessaires** afin :
  - o d'**éviter** ou de **diminuer les risques professionnels**,
  - o d'améliorer les conditions de travail,
  - o de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail,
  - o de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et,
  - o de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 3°) Ils **ASSURENT** la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction
  - o des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail,
  - o de la pénibilité au travail et
  - o de leur âge ;
- 4°) Ils **PARTICIPENT** au suivi et contribuent
  - o à la traçabilité des expositions professionnelles et
  - o à la veille sanitaire.

## Plan

### 1°) Loi du 20/7/11

-Art.L.4622-2 : Mission du SSTi

-Art.L.4624-3 : Lorsque le médecin constate....

(Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail.)

-Art.L.4644-1 : L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels

( Chapitre IV : Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail)

## Missions : Art. L. 4624-3

**L4624-3** : « Lorsque le **médecin du travail constate la présence d'un risque** pour la santé des travailleurs, il **propose par un écrit motivé et circonstancié des MESURES** visant à la préserver... »

Le médecin anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire

Art.L.4622-8



Code du Travail :  
Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail.



Par un écrit motivé et circonstancié

Mesures pour préserver la santé

Traçabilité (+++)

11

## Plan

### 1°) Loi du 20/7/11

-Art.L.4622-2 : Mission du SSTi

-Art.L.4624-3 : Lorsque le médecin constate....

(Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail.)

-Art.L.4644-1 : L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnel

(Chapitre IV : Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail)

12

### Nouvelle obligation pour l'Employeur (Art. L. 4644-1)

« L'employeur désigne un ou plusieurs salariés **compétents** pour s'occuper des **activités de protection** et de **prévention** des **risques professionnels de l'entreprise** ».

À défaut, si les **compétences** dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur fait appel, après avis du CHSCT ou, en son absence, des DP :

- **Aux IPRP** (*Intervenants en Prévention des Risques Professionnels*) appartenant au **Service Interentreprises de Santé au Travail (SIST)** (et donc gratuit)
- Mais aussi : à l'ANACT, à la CARSAT, à l'OPPBTP...

13

### MISSIONS des IPRP des SSTi

IPRP: Intervenant en Prévention des Risques Professionnels – SSTi: Service de Santé au Travail interentreprises

#### Mission de l'IPRP (Article R. 4623-27)

L'IPRP 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** (= c'est nouveau).



**SSTi = préventeur interne :**

**1<sup>er</sup> mission : aider l'entreprise à améliorer les conditions de travail... les IPRP pouvant accompagner, apporter un appui...**

Code du travail > Chapitre IV > « Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail » (**traçabilité+++**).

## Plan

1°) – Loi du 20/7/11

2°) Obligations des employeurs

- **Principes Généraux de Prévention : DUER**
- Pénibilité

3°) Rôle de la Fiche d'Entreprise

15

## Code du travail

- LIVRE I<sup>er</sup> : DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
- TITRE II : **PRINCIPES GÉNÉRAUX de PRÉVENTION**  
- Chapitre I<sup>er</sup> : **Obligations de l'employeur**

Article **L4121-2**

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des **principes généraux de prévention** suivants :

**1°) Eviter les risques ;**

**2°) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**

**3°) Combattre les risques à la source ;**

**4°) Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

**5°) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;**

**6°) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;**

**7°) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;**

**8°) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;**

**9°) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.**

**1ère obligation des employeurs**  
depuis le 1/1/93,

**1ère mission des SSTi**  
depuis le 20/7/11 :  
**commencer par conseiller**  
- à éviter les risques...  
- prévenir la pénibilité...

**C'est Conseiller avant l'exposition ! (traçabilité+++)**

(Circulaire du D.U. 2002)

« Alors que la plupart des dispositions de la directive (89/391/CEE) préexistaient en droit français, la **démarche d'évaluation à priori des risques**, qui doit contribuer fortement à l'amélioration globale de la santé et de la sécurité et des conditions de travail, **constitue la principale novation de ce texte communautaire, au regard de l'approche française classique.** »



16

## Plan

### 1°) – Loi du 20/7/11

### 2°) Obligations des employeurs

- Principes Généraux de Prévention : DUER
- Pénibilité

### 3°) Rôle de la Fiche d'Entreprise

17

## Minimum de traçabilité : PENIBILITE

**Définition réglementaire de la Pénibilité** (Art. [L4121-3-1](#)) :

Elle est caractérisée par une **exposition** à **un** ou **plusieurs facteurs de risques** professionnels susceptibles de laisser des **traces durables, identifiables et irréversibles** sur la santé.

**Ces 10 facteurs** (définis à l'article [D4121-5](#) du Code du travail) **sont liés à :**

Contraintes  
physiques  
marquées

Environnement  
physique  
agressif

Rythmes de  
travail

**Toutes ces situations à risques réglementaires sont à gérer**

Modèle de Fiche

Fiche de prévention des expositions a certains facteurs de risques professionnels

Entreprise :

Adresse :

Activité :

Date réalisation :

Salarié

Nom, prénom :

Date naissance :

Date embauche :

Unité de travail :

Poste de travail :

Occupé depuis le :

Contraintes physiques marquées

Risque identifié dans le document unique d'évaluation des risques (DUR)

Mesures de prévention en place

Donnée disponibles objectivant le risque résiduel (résultats de mesurage...)

Evénements particuliers sur la période

Manutentions manuelles de charges définies à l'art. R.4541-2.

Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R.4441-1

Environnement physique agissant

Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et les fumées.

Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1

Températures extrêmes

Le bruit mentionné à l'article R.4432-1

Rythme de travail

Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31

Travail en équipes successives alternantes

Travail répétitif caractérisé Par répétition d'un même geste

FICHE d' EXPOSITION aux agents chimiques dangereux

Agents chimiques dangereux

Cancérogène : R45 - R49

Mutagène : R64

Repro-toxique : R60 - R61 - R62 - R63

Entreprise :

Date naissance :

Entreprise :

Poste de travail :

Risque :

Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60.

Agent(s) chimique(s) ayant une VLE

Nature des travaux

Caractéristiques des produits

EXPOSITION

Autres RISQUES / NUISANCES

CONTROLE d' EXPOSITION

Mesures préventives prises\*

Durée & et importance des expositions accidentelles

Nom, référence logo, R., FDS...

Période d'exposition Date début-Fin

Origine physique, chimique, biologique...

Date(s)

Résultats

(cf. 231-26)

\* Informations nécessaires pour établir l'attribution d'exposition.

Fiche à renvoyer à votre médecin du travail

## Plan

1°) Loi du 20/7/11

2°) Obligations des employeurs

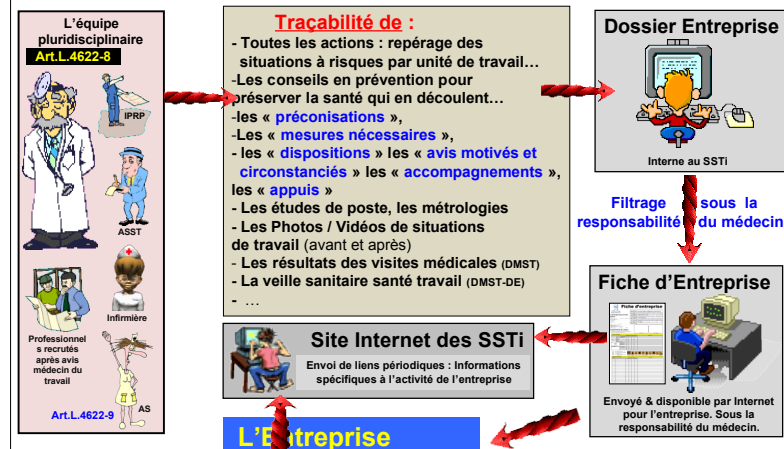
3°) Rôle de la Fiche d'Entreprise



21

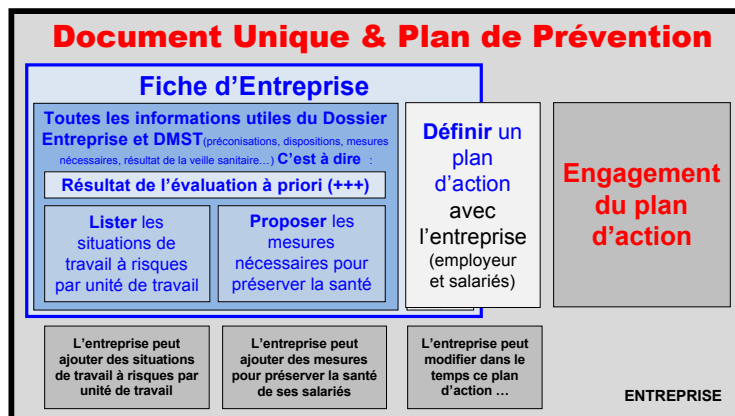
## En pratique : quelle traçabilité ?

La Fiche d'Entreprise date du [29/5/89](#) et la [Directive 89](#) du 12/6/89



La FE est au SSTi ce qu'est le DUER à l'Entreprise... (document évolutif... traçabilité)

## FE & DU & Plan de prévention



La gestion de toutes ces informations permet d'adapter la surveillance de l'état de santé en fonction des risques résiduels... et participe à la veille sanitaire santé Travail....

## Exemples d'interventions & FE

Visite d'un atelier de menuiserie d'une TPE de 3 salariés :

Dans cet exemple :

- L'atelier est encombré,
- bruyant,
- empoussiéré,
- avec des produits chimiques,
- les 3 salariés signalent, depuis le changement de direction, une dégradation de l'ambiance de travail.

Que peut-on faire, simplement ?

(selon l'article L. 4624-3).

**Une proposition : intervenir sur plusieurs niveaux**

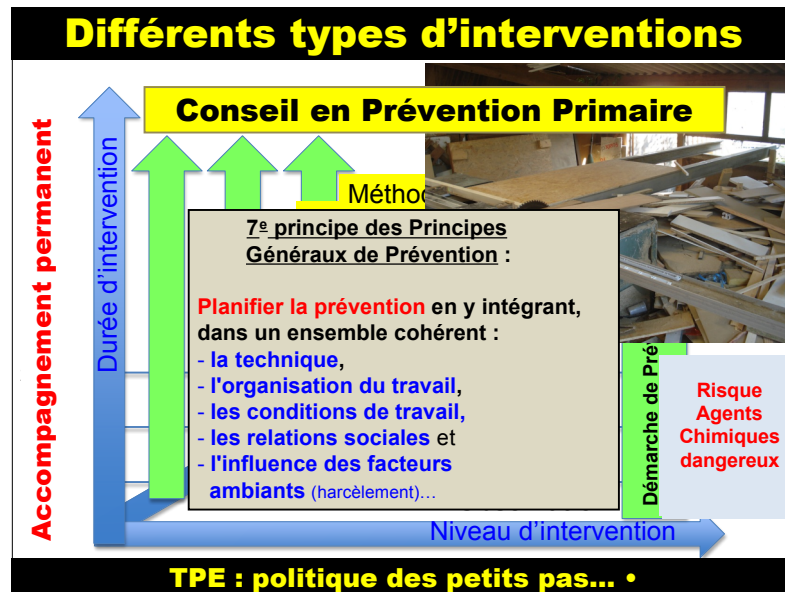
(c'est-à-dire en fonction de la durée d'intervention).

**Avec la Fiche d'Entreprise**









## En PRATIQUE

Commencez la Fiche d'Entreprise dès la 1<sup>er</sup> visite (traçabilité de nos actions)

**: Fiche d'Entreprise du Service de Santé au Travail**

|                                                                                                                                           |                                                                                  |                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nom de l'entreprise :</b> Entreprise Petit-bois<br><b>Adresse :</b> 18 rue Gd bois 31000 Toulouse<br><b>Activité :</b> menuiserie bois | <b>Unité de travail :</b> atelier de menuiserie<br><b>Nombre de salariés :</b> 3 | <b>Date de réalisation :</b> 15/10/11<br><b>Opérateur :</b> M. Sras (ASST des SRAS) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|

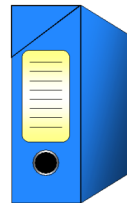
| Liste de situation de travail à risque |  |
|----------------------------------------|--|
| Encombrement                           |  |
| Poussière de bois ++                   |  |
| Bruit élevé                            |  |
| RPS                                    |  |
| Produits chimiques                     |  |
| .....                                  |  |

**Prioriser les TPE : les accompagner... aide au DU**

## CONCLUSION

La **Fiche d'Entreprise** est au SSTi ce qu'est le DUER à l'Entreprise :

- Un document, évolutif, d'aide à améliorer les conditions de travail des salariés.
- Elle assure la traçabilité de toutes les conseils, informations... communiquées à l'entreprise pour l'accompagner dans la **planification de la prévention** afin « **d'éviter toute altération de la santé du fait du travail** ».



### 7<sup>e</sup> principe des Principes Généraux de Prévention :

**Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent :

- la technique,
- l'organisation du travail,
- les conditions de travail,
- les relations sociales et
- l'influence des facteurs ambients (harcèlement)...



**+ de 97% d'entreprises ont moins de 50 salariés !**

Merci de votre attention

**S S T i**



**Depuis 1946**

1/3 : CIRCULAIRE DRT 2004/01 du 13 janvier 2004 relative à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail.

### 1.1.2 La transposition de la directive

Dans la mesure où la France était le seul pays d'Europe à assurer une **couverture de tous les salariés** – quelle que soit leur activité ou la taille de leur entreprise –, via la **médecine du travail**, les autorités françaises avaient cherché à s'assurer, pendant la négociation, que l'ossature de la médecine du travail **autorise une transposition correcte de l'article 7**.

La Commission européenne, dans une déclaration annexée au procès-verbal du Conseil des ministres adoptant la directive, **avait confirmé que les services de médecine du travail** existants en France depuis 1946 pouvaient être regardés comme le **service de prévention**, au sens de la directive.

35

2/3 : CIRCULAIRE DRT 2004/01 du 13 janvier 2004 relative à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail.

**La Commission a ultérieurement modifié sa position** et engagé des démarches pré-contentieuses avec tous les Etats de l'Union. Dans une **mise en demeure notifiée à la France le 4 mars 1997**, elle a estimé que la seule existence des services de médecine du travail, ne suffisait à la transposition complète des dispositions de l'article 7 de la directive.

Dans un avis motivé du 26 juin 2002, la Commission conclut que **le dispositif français de médecine du travail n'assure pas la transposition intégrale de la directive**.

Elle estime que « *le médecin du travail n'assure qu'une partie des fonctions confiées par l'article 7 de la directive qui consiste, aux termes de l'article L 241-2 du code du travail, à éviter toute altération de la santé des travailleurs.* »

36

**3/3 : CIRCULAIRE DRT 2004/01 du 13 janvier 2004 relative à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail.**

*En conséquence, il n'a pas de tâches dans le domaine de la sécurité, volet qui est inhérent aux activités de protection et de prévention des risques professionnels visées dans l'article 7, paragraphe I de la directive ».*

Afin de satisfaire pleinement l'obligation communautaire, les autorités françaises ont donc entrepris, à partir de 1997, une évolution, consistant à élargir l'offre de prévention, en s'appuyant, certes, sur l'ossature des services médicaux du travail, mais en favorisant le recours à des **compétences nouvelles, techniques et organisationnelles**.

Les partenaires sociaux ont rejoint cette volonté en adoptant l'accord interprofessionnel de fin 2000 sur la santé au travail, lequel affirme la **nécessité de mettre en place une « véritable » pluridisciplinarité**.

C'est sur cette base qu'a été adoptée la **loi du 17 janvier 2002**, en conformité avec les règles posées par la directive et les souhaits exprimés par les partenaires sociaux.