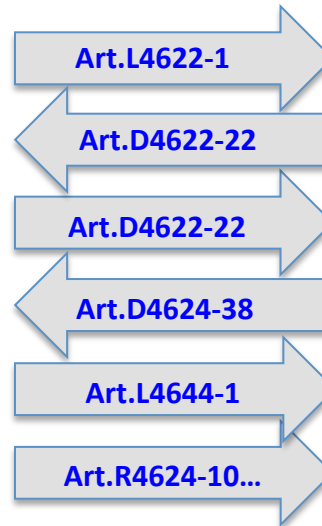


Réforme de l'organisation de la Médecine du Travail
par la Loi du 20 juillet 2011, Décrets 31/01/12
Circulaire du 9/11/12

RELATIONS

Entreprises ↔ *SSTi*

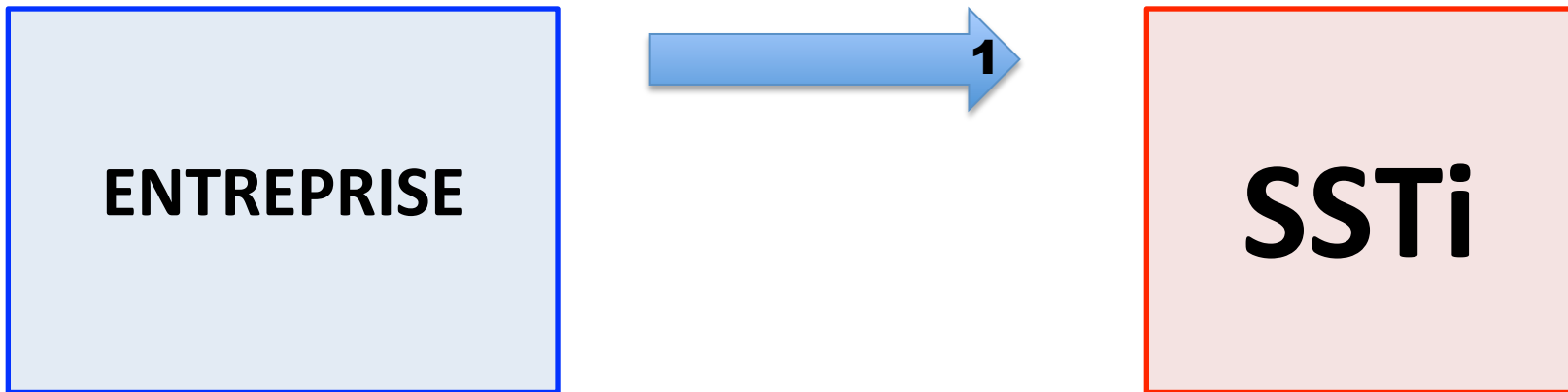


Articles R4622-10, R4622-16, R4622-17, R4622-20, R4622-22....

1^{ère}) étape : adhésion

1 - L'ENTREPRISE adhère à un SSTi (Service de Santé au Travail interentreprises)

Adhésion obligatoire, pour toute entreprise, **dès le premier salarié**, quelle que soit la nature et la durée du contrat de travail.



Décret n°201-137 du 30/01/12 fixe un seuil :

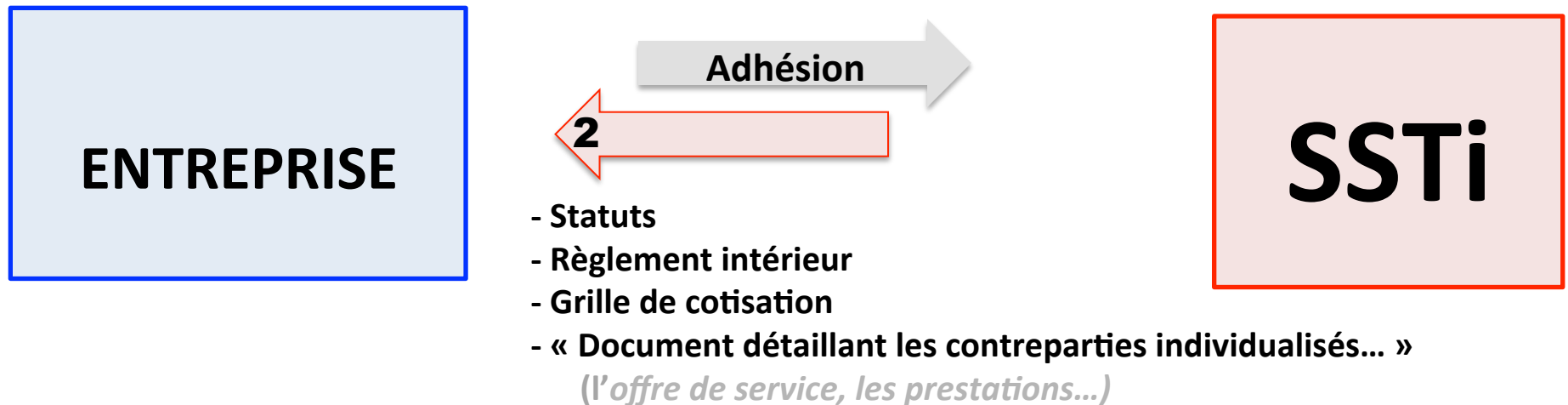
- Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est **inférieur à 500** salariés, **l'employeur doit adhérer à un SSTi**;
- Lorsque cet effectif atteint ou **dépasse 500** salariés, l'employeur **peut** mettre en place un service autonome de santé au travail...

2^e) : que doit faire le SSTi ?

Art. D.4622-22 : Droits et obligations réciproques

Art. D. 4622-22. « Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci ».

« Ces statuts et ce règlement intérieur sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion. » (c.a.d. l'offre de service, les prestations....)



Importance du projet de service

3^e) : Que doit faire l'employeur ?

Art. D. 4622-22.

« Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion .

Dans les 6 mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au président du service de santé au travail un **document** précisant le **nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés**. **Ce document est établi après avis du ou des médecins** du travail intervenant dans l'entreprise.... »



Après avis du médecin



Préventeur interne
à l'Entreprise •

Rappel important : les préventeurs

Après avis du Médecin ? C'est normal, pour le législateur, il est le préventeur interne de l'Entreprise, son conseiller en prévention...

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

Les acteurs **INTERNES** à l'entreprise

Les acteurs **EXTERNES** à l'entreprise

ENTREPRISE

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

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

C'est comme le comptable : si l'entreprise est importante il est dans les locaux de l'entreprise, sinon il est dans un cabinet à l'extérieur, c'est toujours le comptable de l'entreprise (son conseiller en comptabilité) ...

Médecin du Travail chez Airbus : il est dans les locaux, sinon le médecin est dans un Service de Santé au Travail interentreprises : **c'est aussi un préventeur interne de l'Entreprise**

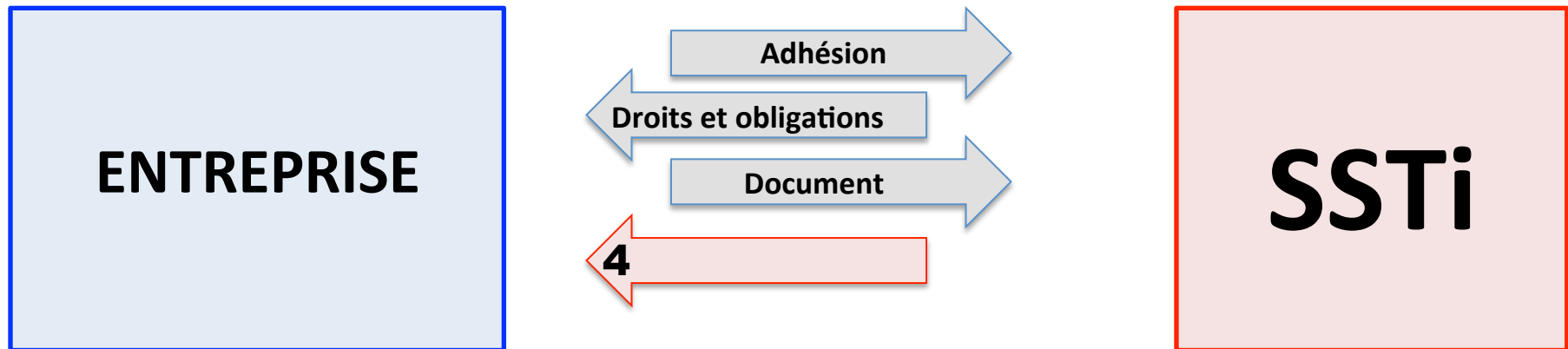
Il est donc logique, en tant que préventeur interne, que le médecin donne son avisart.D4622-2 alinéa 2

4^e) : Que doit faire le SSTi dans l'année ?

La FICHE d'ENTREPRISE

Article D4624-37 : Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une **fiche d'entreprise** ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les **risques professionnels** et les **effectifs de salariés** qui y sont exposés.

Article D4624-38 : Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la **fiche d'entreprise** est établie **dans l'année qui suit l'adhésion** de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.



Fiche d'Entreprise (où figurent notamment)

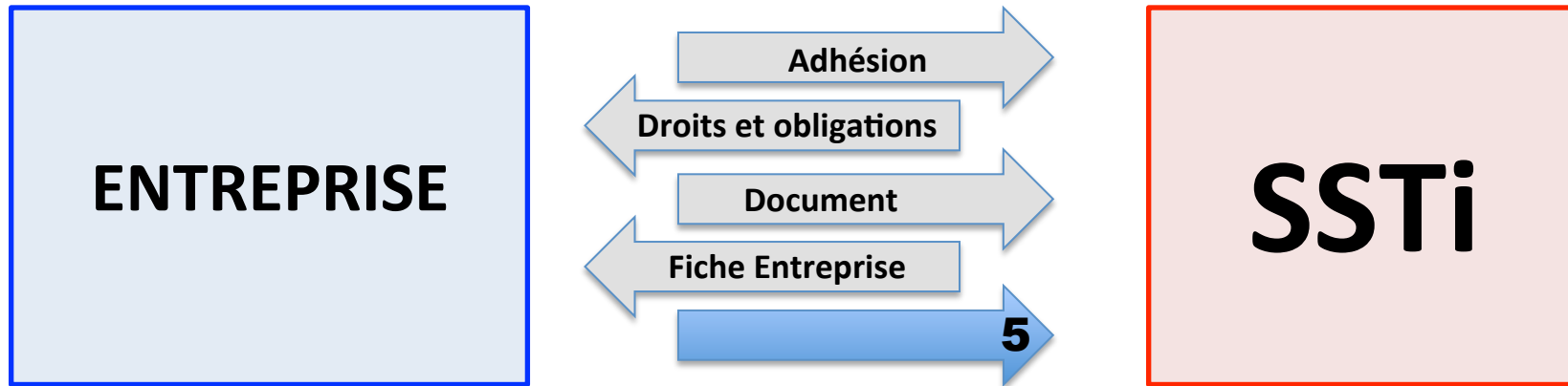
- Les « Risques professionnels » et
- Les « effectifs de salariés exposés »•

5^e) : Que peut demander l'Entreprise ?

Des IPRP

Article L4644-1 : L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, **l'employeur peut faire appel**, (après avis du CHSCT ou, en son absence, des DP), **aux IPRP** appartenant au Service de Santé au Travail interentreprises ...

5 - L'Entreprise peut faire appel à des IPRP de son SSTi



L'entreprise peut faire appel à des compétences **techniques, organisationnelles** qui sont représentés par les IPRP de **son** SSTi, qui sont ses **préventeurs internes à l'entreprise**.

Le Médecin, responsable de l'entreprise, anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire selon le projet de service élaboré au sein de la CMT puis validé par le CA.

Rappel de l'article 7 (Directive 89)

Directive 89 :

Article 7 intitulé « **Service de Protection et de Prévention** »

« ... l'employeur doit désigner un ou plusieurs travailleurs pour **s'occuper :**

- **des activités de protection** (prévenir les AT) **et**
- **des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise...**

il doit disposer :

- *d'un temps approprié,*
- *avoir les capacités nécessaires,*
- *disposer des moyens requis,*
- *être en nombre suffisant... » •*



Toute Directive Européenne s'impose aux lois des états

« 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 **autorisait une transposition** correcte de l'article 7.

**La France s'assure
que l'art. 7 = Service
de Médecine du
Travail**

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 (= art.7)**, au sens de la directive.

**En 1989 la CE est
d'accord**

La **Commission a ultérieurement modifié sa position** et engagé des démarches précontentieuses 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

**En 1997 la CE
n'est plus
d'accord**

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. 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 1 de la directive* ».

Parce ce que dans les services de médecine du travail il n'y a que des compétences médicales

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 » pluridis-ciplinarité**. 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 ».

La France fait évoluer ces services qui deviennent des SST pluridisciplinaires

**> Réforme 2004 puis
> Loi du 20/7/11**

En résumé

En France, pour
le législateur,
depuis 1989,
l'article 7 c'est =



SSTi

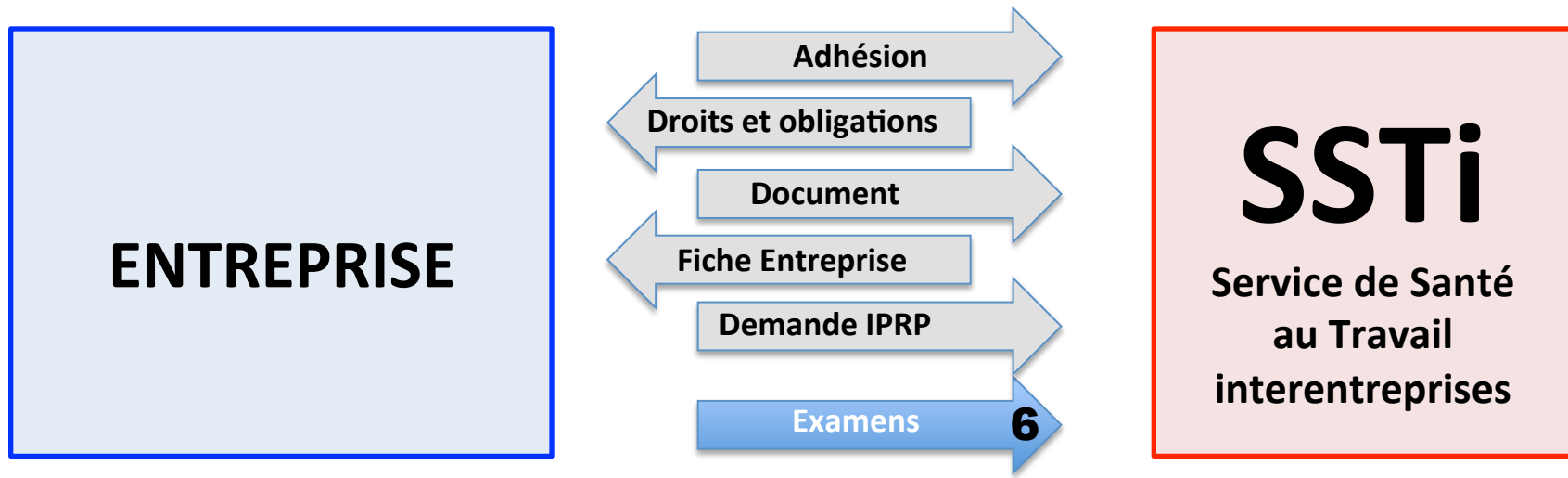
Service de Santé
au Travail
interentreprises

Sinon appliquer l'art.7 selon la Directive, pour la France, c'était mettre en place un 2^{ème} service de Prévention financé par les mêmes employeurs !

Il est donc normal, légitime que l'Entreprise sollicite l'IPRP de son SSTi : elle cotise pour ça....

L'entreprise peut faire appel à un IPRP externe, à la Carsat, au Midact, à l'OPPBTP...

6^e) L'Entreprise demande des examens



- **Embauches** (art. R4624-10)
- **Périodiques** (art. R4624-16)
- **Pré-reprises de travail** (art. R4624-20)
- **Reprises de travail** (art. R4624-22)
- **Sur demande** (du salarié de l'employeur...) (art. R4624-17)
-

L'examen médical en médecin du travail

Circulaire du 9/11/12 relative à la mise en œuvre de la réforme de la Médecine du Travail (Loi du 20/7/11) (page 57)

DEFINITION

« **L' EXAMEN MEDICAL** , en médecine du travail, **se définit** comme **l'ensemble des moyens** mis en œuvre par le médecin du travail, dans le cadre de la visite médicale, afin de recueillir :

- des **informations** sur la santé du salarié et
- sur le **lien** entre sa **santé et sa situation de travail**.

Cet examen permet, à la fois,

- de **dégager** des mesures individuelles appropriées et
- de **recueillir** des informations utiles **pour l'action sur le milieu de travail**.

A l'occasion de cet examen, le médecin du travail

- **informe** le salarié des **risques d'exposition** à son poste
- **et lui indique** les moyens
 - de **prévention et**
 - de **surveillance à mettre en œuvre** ».

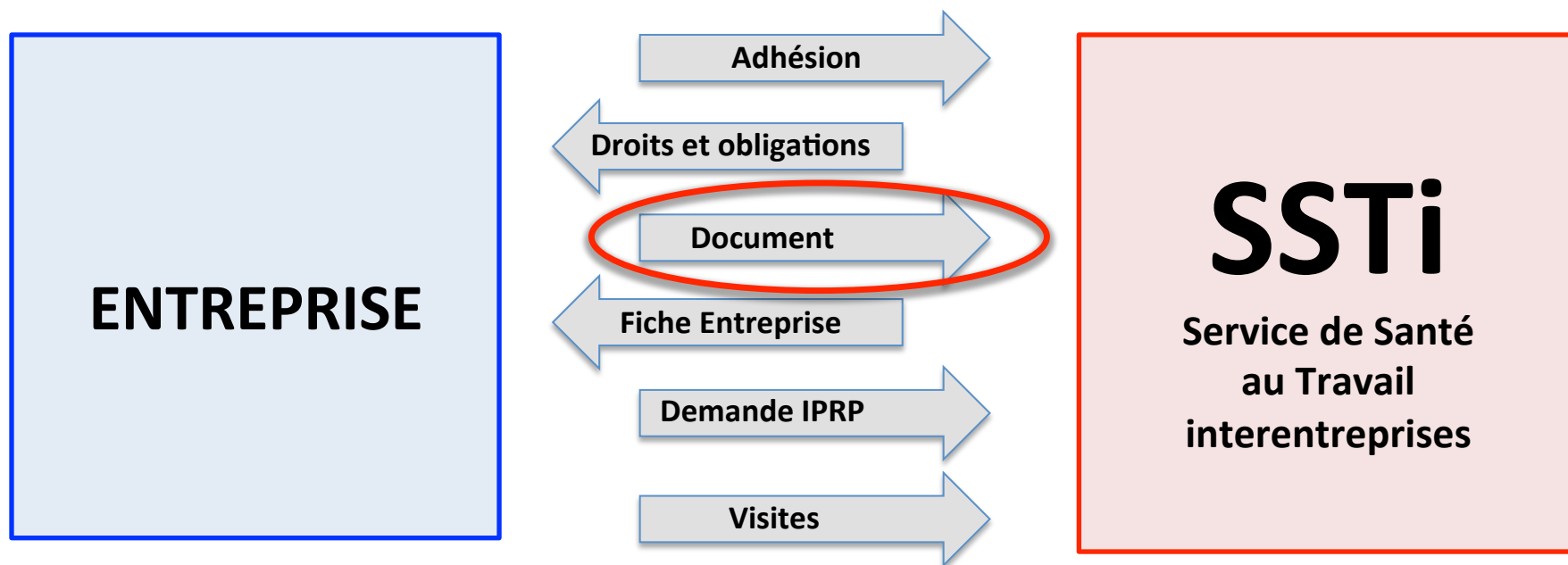


BIT 98 : « **le rôle de la surveillance de la santé** dans la promotion de la santé des travailleurs a conduit à la conclusion qu'il convenait **d'établir clairement une relation** étroite entre

- la **surveillance de la santé** des travailleurs et
- la **maîtrise des risques** sur les lieux du travail ».

Après avis du médecin ?

Art. D. 4622-22 ... Dans les 6 mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les **risques professionnels auxquels ils sont exposés**. **Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise.... »**



**Après avis du
médecin**

Comment faire ?

En pratique

ENTREPRISE

Fiche d'Entreprise
dans les 12 mois

IPRP

Adhésion

SERVICE de SANTE
au TRAVAIL

EST

Culture
prévention
entreprise

AMT

SERVICE de SANTE
au TRAVAIL
interentreprises

- Statut / Règlement intérieur
- Grille cotisation &
- l'offre de service.

PREVENTEUR
INTERNE

Le pas d'évolution de
la culture de
prévention de

Dans les 6 mois
Document
risques/ salariés
(Après avis du médecin = FE)

Débuter la Fiche
Entreprise

(pour avis du médecin pour le
Document employeur...)

ENTREPRISE

Peut débiter son DU, les fiches
de prévention de la pénibilité

Revisiter la Fiche d'Entreprise

Préciser en priorité les risques « réglementaires »

- Les risques SMR
- Les risques pénibilité



Au moins 4
domaines

11 risques SMR :

- moins de 18 ans
- Femmes enceintes
- Amiante
- Rayonnements ionisants
- Plomb
- **Hyperbare**
- **Bruit**
- **Vibrations**
- **CMR**
- *Handicapés*
- **Travail de Nuit**

**SMR
déterminée
par le
médecin**

10 risques Pénibilité

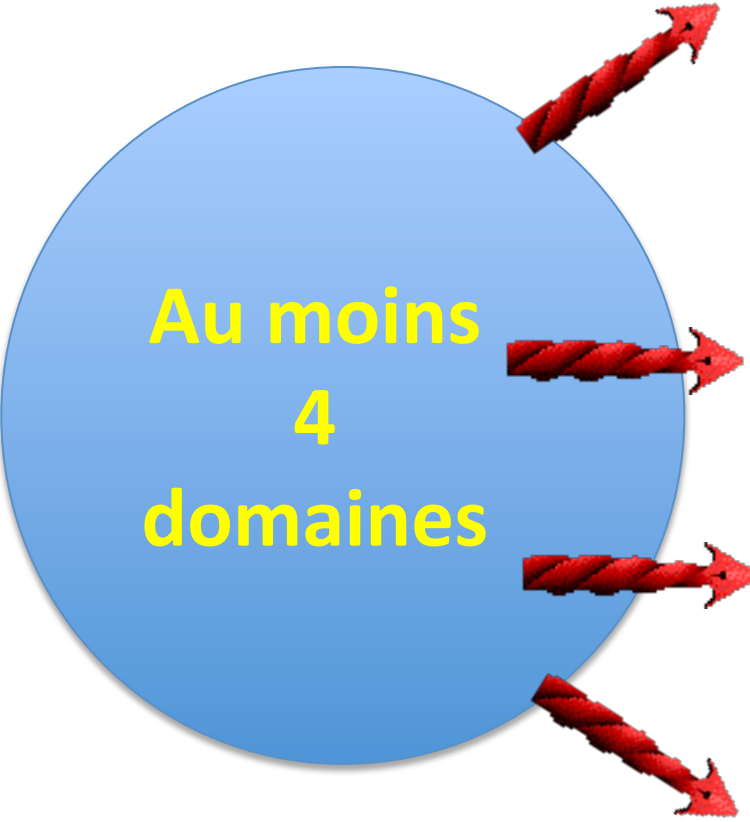
- Manutentions
- Postures pénibles
- **Vibrations**
- **Agents chimiques dangereux**
- **Hyperbare**
- **Bruit**
- Températures extrêmes
- **Travail de nuit**
- Travail en équipe alternantes
- Travail répétitif

14 risques : SMR + Pénibilité :

Amiante – Rayonnements ionisants (A & B) – Plomb – Agents biologiques

Manutentions - Postures pénibles – **Vibrations** - **Agents chimiques dangereux** – **Hyperbare**- **Bruit** - Températures extrêmes - **Travail de nuit** - Travail en équipe alternantes - Travail répétitif.

Revisiter la Fiche d'Entreprise



Au moins
4
domaines

Préciser en priorité les risques « réglementaires » : 14

- Les risques SMR
- Les risques pénibilité

Amiante – Agents biologiques - **Agents chimiques dangereux (.... CMR)** - **Bruit** – **Hyperbare** - Manutentions - *Plomb* - Postures pénibles- *Rayonnements ionisants* (A (1an) & B - Températures extrêmes - **Travail de nuit** (6mois) - Travail en équipe alternantes - Travail répétitif – **Vibrations**. *SMR à 2 ans sauf...*

Préciser les autres risques : riche de chute, risque routier, risque psycho-social ...

Préciser les mesures préventives en place : organisationnelles, collectives et individuelles

Conseiller les mesures préventives à mettre en place (organisationnelles, collectives et individuelles)

Puis proposer un accompagnement, un appui pour mettre en place un plan d'actions de prévention (IPRP...)

Modèle de Fiche d'Entreprise



FICHE D'ENTREPRISE

Article D4624-37 : Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Article D4624-38 : Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

Tampon entreprise

Tampon SSTI

Date : : Création : Mise à jour - N° de FE : Intervenant(s) du SSTI :

Nom du Médecin : Dr : Tel : Email :

Entreprise : Email :

Adresse : Tel : Fax :

CHSCT : non : oui : Délégués du personnel : non : oui : Effectif : Homme : Femme : Total : CDI : CDD :

Nature d'activité (code NAF) : Activités de l'Entreprise :

Unité de travail : Bureau Atelier Chantier Groupe homogène d'exposition :

Remarques :

Risques «SMR» (art. R.4624-18)	Non / Oui	Evaluation	Mesures de prévention en place	Mesures de prévention à mettre en place	Nb salariés exposés
			Organisationnelles - Collectives - Individuelles	Organisationnelles - Collectives - Individuelles	
Amiante					
Rayonnement ionisants					
Plomb					
Agents biologiques					

Autre SMR (Bruit, CMR, Hyperbare et Vibrations : cf. tableau suivant).

Modèle de Fiche d'Entreprise

Facteurs de PENIBILITE (art. D.4121-5)	Non / Oui	Evaluation	Mesures de prévention en place	Mesures de prévention à mettre en place	Nb salariés exposés
			Organisationnelles - Collectives - Individuelles	Organisationnelles - Collectives - Individuelles	
Manutention					
Postures pénibles					
Vibrations mécaniques (aussi SMR)					
Agents chimiques dangereux Poussières – Fumées – CMR (=SMR) (sauf amiante -> Fiche d'expo amiante)					
Activités exercés en milieu hyperbare (aussi SMR)					
Bruit (aussi SMR)					
Température extrêmes					
Travail de nuit					
Travail en équipes successives alternantes					
Travail répétitif					
Autres RISQUES	Non / Oui	Evaluation	Mesures de prévention en place	Mesures de prévention à mettre en place	Nb salariés exposés
			Organisationnelles – Collectives - Individuelles	Organisationnelles – Collectives - Individuelles	
Risque de chute de hauteur					
Risque d'effondrement					
Risque électrique					
Risque psycho-social					
Risque routier					

Conclusion

Ce modèle de Fiche d'Entreprise permet :

- **De satisfaire à l'art. D4622-22** : C'est permettre à l'employeur de déclarer ses salariés avec les risques auxquels ils sont exposé **après avis de son médecin...**
- **De satisfaire à l'art. L.4622-2** : 1^{er} mission du SSTi = Conseiller l'employeur sur les risques existants dans son entreprise par les « **dispositions et les mesures nécessaires pour préserver la santé** » des travailleurs **(+++ à faire avant les visites médicales).**
- **De réaliser le premier contact avec l'entreprise**, pour prioriser l'action en **milieu du travail** par rapport au suivi individuel de l'état de santé ...
- **De satisfaire à l'art. L4121-3-1** : aider l'employeur pour réaliser les fiches individuelles de prévention de la pénibilité.
- **L'entreprise a une obligation de résultats, le SSTi a une obligation de conseils** (préventeur interne) : **la Fiche d'Entreprise en assure la traçabilité...**

**EVOLUTION des SSTi : de la Fiche d'aptitude (approche individuelle)
à la Fiche d'Entreprise (approche collective des salariés)**

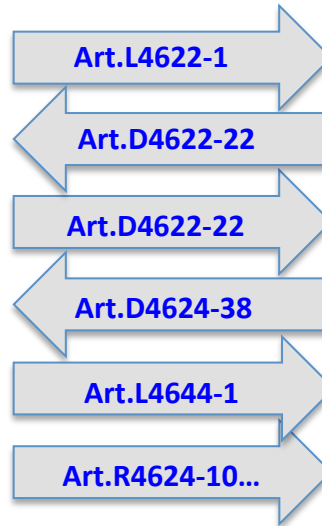
CONCLUSION

RELATIONS

Entreprises



SSTi



Articles R4622-10, R4622-16, R4622-17, R4622-20, R4622-22....

Importance du projet service



prestations du SSTi