

SANTÉ AU TRAVAIL

La réforme de la médecine du travail en 2012

Octobre 2012



Pour en savoir plus

- La loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail

- Les décrets n°2012-135 et 2012-137 du 30 janvier 2012

La médecine du travail a fait l'objet d'une réforme essentielle visant à développer sa place comme acteur de la santé au travail pour mieux couvrir l'ensemble des travailleurs et pour faire face à la complexité croissante des risques professionnels, notamment des risques à effets différés et des nouveaux modes d'organisation du travail.

La loi du 20 juillet 2011 et les décrets du 30 janvier 2012, fruits de la concertation avec les partenaires sociaux, doivent moderniser l'organisation des services de santé au travail (SST). Leur gouvernance est désormais paritaire, de nouvelles missions leur ont été attribuées, et de nouveaux personnels ont été intégrés dans une équipe pluridisciplinaire.

La réforme continue ainsi à prioriser l'action en milieu de travail tout en adaptant la fréquence des visites médicales. Mais elle vise également à établir les conditions d'un meilleur pilotage de la santé au travail au niveau régional en assurant la cohérence des actions menées par les différents acteurs institutionnels et en dynamisant les services de santé au travail autour d'objectifs quantitatifs et qualitatifs partagés (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens).





La réforme de la mé

Quel rôle pour les services de santé au travail ?

La loi donne pour mission spécifique et exclusive aux SST d'« éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». A cet effet, ils doivent :

- Conduire les actions de santé au travail, pour préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;
- Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

- Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

- Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

Cette mission est assurée par les équipes pluridisciplinaires (médecins, infirmières, IPRP, assistants de services de santé au travail, autres professionnels) dans les SST interentreprises et par les médecins du travail dans les services autonomes en collaboration avec les autres acteurs concernés de l'entreprise.

Quelle gouvernance des services de santé au travail interentreprises ?

- La gouvernance est paritaire dans les services de santé au travail interentreprises avec la présidence du conseil d'administration du service confiée à un représentant employeur alors que le poste de trésorier revient à un représentant salarié.

- La commission médico technique constitue l'organe de consultation pour la mise en œuvre des priorités du service et des actions pluridisciplinaires. Elle formule des propositions relatives aux priorités du service, aux actions pluridisciplinaires et élabore le projet pluriannuel de service.

- La commission de contrôle, composée de 9 à 21 membres issus des entreprises adhérentes, est consultée sur le fonctionnement et l'organisation du SST. Sa présidence est confiée à un représentant salarié.

- Le directeur du service met en œuvre en lien avec l'équipe pluridisciplinaire et sous l'autorité du président les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel.

Quelles conditions pour l'agrément des services de santé au travail ?

L'agrément permet à la DIRECCTE de vérifier que les SST sont en adéquation avec la réglementation. Cette procédure concerne tous les SST (autonomes et interentreprises). L'agrément fixe l'effectif maximal de sala-

riés suivis par le médecin du travail en service autonome et par l'équipe pluridisciplinaire en service interentreprise. Sous certaines conditions, il peut prévoir une périodicité des examens médicaux excédant 24 mois.

A quoi sert la contractualisation ?

Un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) est conclu entre, d'une part, chaque service de santé au travail interentreprises agréé, et d'autre part la DIRECCTE et la CARSAT. Les partenaires sociaux (au travers du comité régional de prévention des risques professionnels) sont consultés préalablement sur cet accord.

Les CPOM doivent assurer une meilleure synergie entre les interventions des préventeurs régionaux. Ils vont participer à la cohérence des actions menées autour d'objectifs partagés. Ils pourront servir à mutualiser des moyens, des outils, des méthodes, des actions notamment envers les TPE.

decine du travail en 2012

Quels sont les personnels qui concourent aux SST ?

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail doit assurer personnellement ses fonctions, mais peut confier sous sa responsabilité certaines activités non médicales aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. L'indépendance professionnelle des médecins du travail est réaffirmée.

Les SST peuvent recruter des collaborateurs médecins qui s'engagent à suivre une formation en vue de la qualification en médecine du travail. Les règles d'exercice sont fixées en lien avec le conseil de l'ordre des médecins.

Les SST agréés par l'ARS pour recevoir des internes peuvent leur confier le remplacement de médecin temporairement absents.

LE PERSONNEL INFIRMIER DU TRAVAIL

Recruté par un service de santé au travail, il exerce des missions propres et des missions qui lui sont confiées par le médecin du travail dans le respect des règles d'exercice. L'entretien infirmier confié par protocole n'a pas d'impact sur l'aptitude du salarié.

Le personnel infirmier d'entreprise, présent dans les établissements ayant un certain effectif, apporte son

concours au médecin interentreprises et travaille en collaboration avec ce dernier.

L'INTERVENANT EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) assure des missions de conseil, d'accompagnement, d'appui et d'études. Il participe à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs en participant aux actions de l'équipe pluridisciplinaire.

L'ASSISTANT DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

L'assistant de service de santé au travail apporte une assistance administrative aux médecins du travail et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire, contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail. Il participe également à l'administration des projets de prévention.

AUTRES PERSONNELS

En fonction des besoins et des projets, l'équipe pluridisciplinaire peut s'adjoindre d'autres professionnels après avis de la commission médico-technique.

Quelles actions en milieu de travail ?

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail.

Ces actions comportent notamment :

- La visite des lieux de travail ;
- L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- La participation aux réunions du CHSCT ;

- La réalisation de mesures métrologiques ;
- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- Les enquêtes épidémiologiques ;
- La formation aux risques spécifiques ;
- L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- L'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes.

Si le médecin du travail constate un risque pour la santé des travailleurs, il devra formuler des propositions écrites et l'employeur devra les prendre en compte ou faire savoir ce qui s'oppose à leur prise en compte.

Quelles modifications dans le suivi individuel de l'état de santé des salariés ?

DISPENSE D'EXAMEN D'EMBAUCHE

L'examen d'embauche doit permettre d'informer le salarié sur les risques auxquels il va être exposé et les moyens de protection adaptés. Il y a dispense de cet examen lorsque le salarié est à nouveau embauché sur un poste identique dans un délai de 24 mois par le même employeur, ou dans les 12 mois par un employeur différent, à condition que le médecin du travail intéressé soit en possession de la fiche d'aptitude, et qu'aucune inaptitude n'ait été reconnue lors du dernier examen médical.

PÉRIODICITÉ DU SUIVI SYSTÉMATIQUE

Les examens médicaux périodiques ont lieu au moins tous les vingt-quatre mois par le médecin du travail. Mais l'agrément peut prévoir une périodicité excédant 24 mois lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles.

MODIFICATION DES SURVEILLANCES MÉDICALES RENFORCÉES (SMR)

Les salariés en SMR sont déclarés par l'employeur sur les conseils du médecin du travail. La nouvelle réglementation a placé en SMR : les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés ainsi que les salariés exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au plomb, au bruit et aux vibrations dans certaines conditions, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2. Le médecin est juge des modalités de la SMR en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé.

EXAMEN DE REPRISE ET PRÉ-REPRISE

L'examen de pré-reprise a pour objectif de favoriser le maintien en emploi, avec l'aide éventuelle du service social du travail. Il est demandé par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil après trois mois d'arrêt maladie. Le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil des recommandations faites pour le maintien en emploi sauf opposition du salarié.

Le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise du travail après un congé de maternité, après une absence suite à une maladie professionnelle, après une absence d'au moins trente jours suite à un accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

DÉCLARATION D'INAPTITUDE AU POSTE

La déclaration d'inaptitude implique une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux espacés de deux semaines. En cas de danger immédiat ou lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

EXAMENS COMPLÉMENTAIRES À LA CHARGE DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES (SSTI)

Le SSTi assume la charge financière des examens complémentaires demandés par le médecin du travail.

CONTESTATIONS DES AVIS MÉDICAUX

Le recours motivé contre un avis médical doit être adressé dans les deux mois à l'inspecteur du travail.

Quel suivi pour des catégories particulières de salariés ?

L'objectif de la réforme de la médecine du travail est d'assurer aux salariés ayant des formes d'emploi particulières le même suivi que les salariés en CDI.

LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

L'examen médical d'embauche qui détermine une aptitude à trois emplois peut être réalisé par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire, par le médecin de l'entreprise utilisatrice ou par le médecin du service autonome où est détaché le salarié temporaire. Il y a dispense de cet examen lorsque l'intérimaire est mis à disposition sur le même poste dans les 24 mois par la même entreprise de travail temporaire ou 12 mois par une entreprise différente.

LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Un examen médical d'embauche est obligatoire pour contrats saisonniers supérieurs à 45 jours sauf si un examen d'embauche a eu lieu dans les 24 mois précédents. Pour les salariés saisonniers recrutés moins de 45 jours, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention.

LES SALARIÉS DES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES

Le suivi médical des salariés des associations intermédiaires est assuré par les services de santé au travail interentreprises auxquels ces associations doivent adhérer. L'examen d'embauche doit être réalisé dans un délai d'un mois quand le salarié est mis à disposition.

AUTRES FORMES D'EMPLOI

Les stagiaires de la formation professionnelle, les salariés travaillant dans une entreprise autre que celle de leur employeur, les salariés éloignés, les salariés d'une entreprise établie hors de France feront l'objet de textes spécifiques.

LES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR pourront bénéficier d'un suivi médical par des médecins ayant passé un accord avec les services de santé au travail.

Un accord collectif de branche étendu peut prévoir pour **LES MANNEQUINS, LES ARTISTES ET LES REPRÉSENTANTS** des modalités particulières de suivi médical.