

SOMMAIRE

- [Editorial](#)
-

- [Vie de l'Association](#)

- Nouvelle dénomination sociale
Inauguration de deux nouveaux centres : Rumilly et Les Glaisins
La Formation
Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
Tarification 2005
-

- [Réforme de la Médecine du Travail](#)

- Décret du 28 juillet 2004
Politique de Prévention des risques
Périodicité des visites
Pluridisciplinarité
-

[Au fil du droit](#)

- Risques chimiques
Prévention des risques professionnels
Inaptitude
Maladie Professionnelle

Editorial

Pour un coût sensiblement identique à 2004, vous constaterez :

Une présence de votre Médecin plus importante dans vos entreprises du fait de l'espacement de certaines visites médicales périodiques. Cet allègement permettra aux Médecins de répondre plus facilement aux sollicitations des entreprises pour les aménagements de postes, pour l'établissement des fiches d'entreprises..., bref pour mieux assumer leur fonction de conseiller du Chef d'entreprise.

La mise à disposition d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels [IPRP] qui complètent par leurs compétences techniques et organisationnelles le rôle de conseil de notre, de votre Association.

Par ailleurs, nos services de Santé au Travail seront de plus en plus sollicités dans le cadre des actions collectives initiées par différents acteurs nationaux : Institut de Veille Sanitaire, I.N.R.S, Ministère du Travail...

Ces actions seront ciblées sur :

Les maladies professionnelles, cancers et troubles musculo – squelettiques,
Les risques routiers,
La formation et la prévention des risques professionnels.

En outre, nos services et les organisations professionnelles doivent être extrêmement vigilants. En effet, le Plan Santé-Travail doit être présenté par le ministre de la Cohésion Sociale courant février. Ce plan a l'ambition de coordonner les moyens existants pour doter la santé publique d'un volet Santé-Travail. Il prévoit le renforcement de la recherche, des contrôles, les échanges entre administrations et un décloisonnement des acteurs. Or nous savons que tout nouveau projet doit disposer de moyens pour réussir et que l'État ne dispose pas de marges budgétaires. Ce plan Santé-Travail semble prévoir son financement grâce à la collecte centralisée des appels de cotisations des services de Santé au Travail. Il n'est pas interdit de penser que l'État imagine de faire supporter aux entreprises certaines charges de santé publique. Des précédents existent dans d'autres domaines comme le 1% logement. Vous comprendrez mon inquiétude sur la partie financement de ce projet Santé-travail, car nous risquons là une augmentation importante des cotisations..

Enfin et surtout, j'insiste sur le fait que les premiers acteurs de la Prévention sont les Chefs d'entreprise et leurs salariés. Annecy Santé au Travail est une Association mise en place et encore présidée par les employeurs avec la participation des Syndicats de salariés. Ils veillent à ce que les fonds des adhérents soient utilisés exclusivement pour leurs missions et limiter les appels de cotisations au strict nécessaires.

Soyons vigilants et réussissons ensemble une véritable prévention des risques professionnels.

Le Président : Serge LESIMPLE.

Vie de l'Association

- **NOUVELLE DÉNOMINATION SOCIALE**

Annecy Santé au Travail a succédé à l'ASMI le 24 mai 2004. Cette nouvelle dénomination se devait de suivre la nouvelle appellation des services de médecine du travail devenus Services de Santé au Travail.

Nous remercions le Docteur FREMAUX, Médecin du Travail et Peintre , pour la réalisation artistique du nouveau logo.

- **INAUGURATION DE 2 NOUVEAUX CENTRES**

Rumilly - 24 route de la Fuly -

Occupé depuis le mois d'avril 2004, l'inauguration officielle a eu lieu le 30 septembre 2004 en présence du Maire de Rumilly, Monsieur Philippe FEPPON. Situé au cœur des zones industrielles et à proximité du centre ville, il accueille environ 5000 salariés des 500 entreprises adhérentes des cantons d'Alby et de Rumilly.

Quelques 70 adhérents ont répondu à notre invitation et ont pu découvrir les différentes facettes du rôle du Médecin du Travail et de son Assistante.

Les Glaisins - Annecy le Vieux - 16 rue du Pré Faucon -

Ce fût au tour de notre centre des Glaisins d'inaugurer ses locaux le 25 novembre 2004. Cette nouvelle structure a permis une meilleure répartition des adhérents sur le bassin annecien entre les 3 centres d'Annecy, Meythet et maintenant les Glaisins où 10 000 salariés sont suivis. Une centaine d'adhérents étaient présents à l'inauguration pour redécouvrir nos actions en matière de Santé au Travail.

- **LA FORMATION**

UN ATOUT MAJEUR DE LA PRÉVENTION

La prévention passe par l'information et la formation.

Annecy Santé au Travail propose, soit en interne dans votre entreprise, soit dans le cadre de stages interentreprises dans nos locaux , les formations suivantes :

Sauveteur Secouriste du Travail (SST),

Formation ciblée sur les gestes de première urgence : durée 14 heures.

Recyclage annuel SST : durée 4 heures.

Prévention des Risques liés à l'Activité Physique [P.R.A.P],

Cette formation intègre la formation « Gestes et Postures ». Elle se passe sur le lieu du poste de travail. La durée est variable en fonction de la demande, elle est au minimum de 9 heures.

Aide à la manutention des personnes âgées et handicapées,

Cette formation s'adresse au personnel d'aide à domicile et de résidence collective afin d'apporter des réponses pratiques et des méthodes de manutention sur des personnes à mobilité réduite : durée modulable, prévoir 12 heures.

Toutes ces formations sont gratuites pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés ainsi que pour les intérimaires.

Pour tout renseignement contactez Martine au 04 50 45 54 87

- **INTERVENANTS EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Afin de répondre à la nouvelle réglementation, Ancey Santé au Travail s'est doté de trois intervenants aux compétences techniques et organisationnelles. De formation ergonomiste ou toxicologue, ils assistent les Médecins du Travail et les entreprises et interviennent pour aider les entreprises à l'évaluation des risques.

Pour tout renseignement :

Contactez votre Médecin du Travail ou Sylvie au 04 50 22 77 37.

- **TARIFICATION 2005**

Les valeurs plancher, plafond et les tarifications fixes évoluent dans les mêmes proportions que le plafond de la sécurité sociale, soit + 1,6 %.

Pour les entreprises dont l'appel de cotisation est calculé sur la masse salariale, les coefficients d'appels de cotisations ont été adaptés à la nouvelle réglementation , à savoir :

Le taux d'appel est de 0,30 % inchangé pour les salariés bénéficiant du nouveau régime commun : visite périodique dans les 24 mois.

Le taux d'appel est de 0,47% inchangé pour les salariés soumis aux risques cités dans les décrets spéciaux ou l'arrêté de juillet 77. Il s'agit des salariés que vous avez classés dans la déclaration annuelle d'effectif en SMR [Surveillance Médicale Renforcée]. Visite périodique dans les 12 mois.

Le même taux est appliqué [0,47%] pour les salariés pour lesquels vous avez demandé une SMA [Surveillance Médicale Annuelle]. Visite périodique dans les 12 mois.

Tous vos salariés sont à déclarer chaque année.

Le coefficient global de l'entreprise est la moyenne des différents taux affectés à chaque salarié.

Les valeurs « plancher » appliquées pour les cotisations calculées sur la masse salariale varient à partir de cette année dans les mêmes proportions que le coefficient d'appel. Exemple : une entreprise dont le coefficient est à 0,30 % de la masse salariale a un plancher fixé à 49,40 €. Celle dont le coefficient est à 0,35 % voit son plancher fixé à 57,63 €.

La masse salariale moyenne maximum retenue pour le calcul des cotisations est limitée à 75% du plafond de la sécurité sociale.

Toute absence non excusée 48 heures ouvrées avant la date de la convocation fait l'objet d'une facturation forfaitaire [25,71€ en 2005]. Nous devons être informés de l'absence d'un salarié suffisamment tôt pour pouvoir le remplacer.

Une cotisation est perçue suite à la première visite médicale d'un salarié pour votre entreprise. Elle est facturée au prix moyen par salarié de l'entreprise.

Réforme de la Médecine du Travail

- **Décret du 28 juillet 2004**

Le décret du 28 juillet 2004 [n°2004-760 paru au Journal Officiel du 30 juillet dernier] **apporte plusieurs modifications aux règles régissant la Médecine du Travail.** [La majorité de ces mesures est applicable immédiatement].

Reposant très largement sur l'Accord des partenaires sociaux du 13 Septembre 2000, cette réforme marque un tournant important dans l'évolution du système français de Santé au Travail et de Prévention des Risques Professionnels.

Elle renforce notamment l'action des Médecins du Travail liée au milieu de travail en leur demandant d'y consacrer chacun au moins 150 demi-journées par an. Elle permet d'adapter la périodicité des examens médicaux aux risques professionnels.

- **Politique de Prévention des Risques Rôle des Médecins du Travail**

La réduction du nombre d'examens médicaux annuels, résultant de la modulation de la périodicité des visites, doit permettre aux Médecins du Travail d'optimiser la surveillance médicale des salariés en fonction de leur activité professionnelle.

Ils développeront davantage des actions de formation et d'information en matière de prévention, d'aide à l'évaluation des risques professionnels.

Ils participeront à des travaux spécifiques et enquêtes épidémiologiques au niveau national, régional ou local.

D'une façon générale, comme conseillers de l'entreprise, ils devront renforcer leurs interventions sur le lieu de travail.

Ainsi, dans chaque établissement, le Médecin du Travail devra établir et mettre à jour une « fiche d'entreprise » sur laquelle seront consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

- **Périodicité des visites**

Chaque Salarié devra bénéficier d'un **examen médical périodique obligatoire dans les 24 mois.**

Certaines catégories de salariés demeurent cependant soumises à une réglementation particulière prévoyant une périodicité plus rapprochée des visites.

Bénéficieront d'examens pratiqués dans le cadre de cette **Surveillance Médicale Renforcée** :

- Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par règlements ou arrêtés du Ministre chargé du travail.

- Les métiers et les postes de travail qui devront, en dehors des cas prévus par la réglementation, être précisés par des accords collectifs de branches professionnelles.

- Les travailleurs handicapés, les salariés de – de 18 ans, ceux qui viennent de changer d'activité, les femmes enceintes...

- En outre, les salariés pourront bénéficier d'un examen médical à leur demande ou à la demande de l'employeur.

- Les anciennes dispositions concernant les examens médicaux à l'embauche, après absences maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle... restent en

vigueur.

Ces **Surveillances Médicales Renforcées** sont à signaler par le chef d'entreprise au Service de Santé au Travail sur la déclaration annuelle d'effectif, après avis de son Médecin du Travail.

Des informations complémentaires pour établir, entreprise par entreprise, la liste des Salariés à classer en «**Surveillance Médicale Renforcée** » [*examen au minimum annuel*] seront données par la circulaire ministérielle à paraître prochainement, par les accords des branches professionnelles à négocier avec les partenaires sociaux, et par l'adaptation de certains arrêtés.

Il est à noter que les salariés demeurent, quelle que soit la périodicité des visites, sous la surveillance médicale permanente du Médecin du Travail de l'Entreprise.

- **Pluridisciplinarité**

La diversité et la complexité des risques professionnels sont tels que la réforme de la Médecine du Travail impose désormais la mise en place d'équipes pluridisciplinaires comprenant, outre les Médecins du Travail, des Intervenants en **Prévention des Risques Professionnels**, dits **IPRP** [ingénieurs, ergonomes, toxicologues, épidémiologistes, conseillers en prévention...].

CE QU'IL FAUT RETENIR

IPRP : Les **Services de Santé au Travail [SST]** et les entreprises doivent faire appel à des **IPRP** qui, au même titre que le Médecin du Travail, participent à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit :

- Soit de personnel de la **CRAM**, de l'**OPPBTP** ou de l'**ARACT**,
- Soit d'une personne ou d'un organisme habilité par l'une de ces trois instances.

Recours à l'intervenant : Il est le fait, soit du chef d'entreprise [dans le cas où il dispose d'un service de santé autonome], soit du président du service de santé interentreprises [en liaison avec les entreprises adhérentes à son service]. Il peut être fait appel à l'intervenant par la voie d'une convention [en cas de recours à un intervenant externe], ou de l'emploi d'une personne physique [qui peut être déjà salariée de l'entreprise ou du SST ou être embauchée à cet effet].

Habilitation de l'intervenant : Les personnes ou organismes appelés à intervenir [dès lors qu'il n'est pas fait appel à l'un des trois organismes de prévention auxquels la loi confie une compétence directe] doivent être habilités par un collège régional composé de représentants de la **CRAM**, de l'**ARACT** et de l'**OPPBTP**. Le collège délivre l'habilitation en s'assurant de l'indépendance du demandeur et de ses compétences professionnelles.

Statut de l'intervenant : L'intervenant bénéficie d'un statut protecteur destiné à garantir son indépendance et sa liberté d'accès aux lieux de travail et d'information.

Organisation des services : La pluridisciplinarité s'applique à tous les **SST**, sans que les textes distinguent entre les services d'entreprise et les services interentreprises. Si les services conservent la liberté de s'organiser comme ils l'entendent, sous réserve d'en assurer un lien permanent entre l'intervenant et le Médecin du Travail, l'Administration recommande :

- dans les services d'entreprise, d'habiliter notamment le responsable du service [sauf s'il est Médecin du Travail],
- dans les services interentreprises, de procéder à une analyse précise des besoins des entreprises adhérentes, avant que le président du service organise l'appel aux compétences pluridisciplinaires.

[texte : **LIAISONS SOCIALES n°8458 du 17/02/04**]

Sources :

Circulaire DRT n° 2004/01 du 13 janvier 2004

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, art.193 [JO 18 janvier 2002]

Décret n°2003-546 du 24 juin 2003 [JO 26 juin 2003]

Arrêté du 24 décembre 2003 [JO 31 décembre 2003]

Au fil du droit

- **Risques chimiques**

Amélioration de la protection des salariés contre les substances et les préparations chimiques par décret du 21 juillet 2004 qui transpose la directive européenne 1999/45/CE du 31 mai 1999 et 2001/59/CE du 6 août 2001 par :

- L'extension de l'obligation de la fiche de données de sécurité du fournisseur **à toute préparation chimique,**
- La clarification du classement des dangers cancérogènes, mutagène et toxiques,
- L'autorisation de confidentialité tenant au secret industriel [C.trav.art.R. 231-53-2 à R.2314].
[LIAISONS SOCIALES n°14185 du 28 juillet 2004]

- **Prévention des risques professionnels**

Devoirs des autorités publiques quel que soit le produit—Amiante—Carence de l'État qui engage sa responsabilité.

Si, en application de la législation du travail désormais codifiée à l'article L.230.2 du Code du travail, l'employeur a l'obligation générale d'assurer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs placés sous son autorité, il incombe aux autorités publiques chargées de la prévention des risques professionnels de se tenir informées des dangers que peuvent courir les travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle, compte tenu notamment des produits et substances qu'ils manipulent ou avec lesquels ils sont en contact, et d'arrêter, en l'état des connaissances scientifiques, au besoin à l'aide d'études ou d'enquêtes complémentaires, les mesures les plus appropriées pour limiter et, si possible, éliminer ces dangers [CE 3 mars 2003, rec. Lebed n° 241150, ministre de l'Emploi et de la Solidarité c/consort Bourdignon et n° 241151, c/consort Botella]
[LIAISONS SOCIALES Jurisprudence n°860 du 9 avril 2004]

- **Inaptitude**

INAPTITUDE MEDICALE

L'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le Médecin du Travail ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise alors par le salarié, de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient.

[LIAISONS SOCIALES Jurisprudence n°859 du 5 avril 2004]

LICENCIEMENT « PRIVÉ DE CAUSE »

Le licenciement d'un salarié en raison de son inaptitude à tout emploi dans l'entreprise régulièrement constatée par le médecin du travail n'est pas subordonné à la décision préalable de l'inspecteur du travail. En effet lorsque l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L.241-10-1 du Code du travail, décide de ne pas reconnaître l'inaptitude ou que, sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, le licenciement n'est pas nul mais devient privé de cause. Le salarié a droit, non à sa réintégration dans l'entreprise, mais à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois prévue par l'article L.122-14-4 du Code du travail.

[LIAISONS SOCIALES Jurisprudence n°866 du 25 mai 2004]

- **Maladie professionnelle**

Éther de glycol : une « affaire amiante » bis ?

Depuis les années 1980, les éthers de glycol sont considérés par les scientifiques comme toxiques pour la reproduction des individus.

En France, seuls les consommateurs sont réellement protégés contre les éthers, depuis qu'une réglementation interdit la commercialisation de produits à usage domestique contenant certains éthers. Aucun texte n'exclut leur usage dans la sphère professionnelle.

Plusieurs dossiers sont, aujourd'hui, sur le bureau des juges, tant au pénal qu'au civil. Mise en cause : la responsabilité des employeurs dans les maladies contractées par des salariés ou des enfants de salariés.

[Entreprises & Carrières n° 14 du 27 avril au 3 mai 2004]