



FO Énergie et Mines - Secteur P2S - Lettre n°14 - Avril 2011

**FO** **Énergie**  
**et Mines**

Prévention - Santé - Sécurité

## En Bref

### Accident de Travail et Maladie Professionnelle

#### La procédure Faute Inexcusable de l'Employeur

À l'issue d'une période de soins, une date de consolidation est déterminée par le médecin traitant à partir du moment où l'état de santé du patient est stabilisé.

À partir de la date de consolidation, le salarié a deux ans pour la demande de la reconnaissance de la F.I.E.

De part notre régime spécial de sécurité sociale au sein des Industries Électriques et Gazières, la procédure amiable de conciliation est obligatoire.

C'est la Commission Nationale des Accidents du Travail qui se prononce en première instance. Parfois, le délai des deux ans, entre consolidation et passage en CNAT, est dépassé du fait de l'instruction administrative.

En cas de rejet de la demande de F.I.E. en CNAT, l'instance d'appel pour la victime est le Tribunal Administratif de Sécurité Social (TASS).



Pour éviter l'application de la prescription des deux ans, il est indispensable que le salarié ait bien adressé sa demande de reconnaissance de FIE à la Caisse Nationale des IEG, dès la connaissance de sa date de consolidation.

Ainsi, avec copie de ce courrier et de la notification du rejet de la CNAT, la demande de la victime devrait néanmoins être instruite par le TASS.

## À la Une

## La formation professionnelle et le risque de dérive sectaire

Le CHSCT, par son rôle de contrôle, a une véritable compétence pour alerter l'employeur sur ce risque de dérive.

La loi du 9 décembre 1905, concernant la séparation des églises et de l'Etat, ne pose pas de définition juridique de la secte. La France, en vertu du principe de la laïcité, s'interdit de définir ou de limiter le fait religieux et spirituel, sans heurter le principe de liberté de conscience. La loi 2001-504 ou loi About-Picard complète le délit d'abus frauduleux d'état de faiblesse aux situations de sujétion physique ou psychologique (article 223-15-2 du Code pénal).

La commission parlementaire de 1995 sur le sujet a défini des critères pour appréhender et caractériser la notion de secte ou de dérive sectaire :

- la déstabilisation mentale ;
- le caractère exorbitant des exigences financières ;
- la rupture avec l'environnement d'origine ;
- l'existence d'atteintes à l'intégrité physique ;
- l'embrigadement des enfants, le discours antisocial, les troubles de l'ordre public ;
- l'importance des démêlés judiciaires ;
- l'éventuel détournement des circuits économiques traditionnels ;
- les tentatives d'infiltration des pouvoirs publics.



**Sectes**

L'influence sectaire peut être détectée par « l'adoption d'un langage propre au groupe, la modification des habitudes alimentaires, une situation de rupture sociale, un engagement exclusif pour un groupe, une soumission absolue, un dévouement total, la perte d'esprit critique, etc. »

### Le risque existe-t-il dans une entreprise ?

Au-delà de l'objectif du recrutement, le marché de la formation professionnelle génère plus de 25 milliards d'euro de flux financiers par an en France. La formation professionnelle offre une multitude de méthodes et de concepts issus de la psychologie, de la psychanalyse, de la santé et de la communication.

Dans son rapport 2008, la MIVILUDES\* estime que 20 % des formations dispensées présentent des contenus sujets à caution : développement personnel, hygiène mentale...

Lors de la présentation des formations, tant en CHSCT que dans les groupes de suivis issus des accords Risques Psychosociaux (RPS), Qualité de Vie au Travail et Santé, FO s'assure en appui de leur qualité. Si besoin est, avec la MIVILUDE.

La \*MIVILUDES (Mission Interministérielle de Vigilance et de Lutte contre les Dérives Sectaires), « coordonne l'ensemble des moyens d'action des services de l'Etat au plan départemental, régional et ministériel, informe le public et les fonctionnaires, analyse l'évolution du phénomène pour le compte du Premier Ministre ».

Notre site :  
[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org),  
Nous contacter :  
[pierre.monfort@fnem-fo.org](mailto:pierre.monfort@fnem-fo.org)



Selon le rapport de la commission, instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale, il a été reconnu et évalué le coût réel de cette sous-déclaration, soit :

- 38 000 AT avec arrêt qui n'ont pas été déclarés, ce qui représente un coût de 74,4 M€ (en 2005, l'estimation était de 25 000 pour 42 M€).

Les causes principales motivant cette sous-déclaration, selon le rapport, sont :

- les employeurs (système de tarification et image de marque),
- le corps médical (rôles respectifs et communication insuffisante),
- les victimes (méconnaissance du droit et peur par rapport à leur emploi).

Pour FO Énergie et Mines, autant de raisons d'être motivés en CHSCT !

Le code du travail ne fixe pas de valeur numérique à l'ambiance thermique dans les locaux de travail.

L'article R4213-7 précise que « les locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain... ».

**Par contre, la Circulaire DRT 95-07 renvoie à la Norme NF EN ISO 7730, pour la fixation des fourchettes de températures acceptables, en fonction du type d'activité des personnes.**

L'ambiance thermique a une incidence directe sur la santé et la capacité à travailler.

Quatre paramètres sont à prendre en compte : la température, le taux d'humidité, la vitesse de l'air et le port de vêtement.

La nature de l'activité doit aussi faire l'objet de constats, tels que :

- Le salarié peut-il choisir son rythme de travail ?
- Le salarié dispose-t-il d'un lieu plus frais à proximité pour se rafraîchir ?
- Peut-on supprimer, réduire, reporter des phases de travail plus pénibles?
- L'activité exige-t-elle une posture, un effort prolongé ? Etc.

**DES EFFETS à maîtriser :**

Les effets sur la santé représentent des **risques professionnels** qui doivent être évalués.

Des mesures de prévention doivent être mises en œuvre par l'employeur.

**FO en CHSCT** veille que toutes les compétences utiles dans l'entreprise soient sollicitées : le médecin du travail, le préventeur et, si besoin, l'inspecteur du travail ou encore des ressources externes telles qu'un expert de l'INRS, de l'ANACT ou de son antenne régionale (ARACT),

**Les Objectifs principaux sont :**

- l'adaptation des postes, des techniques, des rythmes de travail ;
- la protection collective et individuelle des salariés contre ces risques.

FO en CHSCT s'attache à s'assurer que le **Document Unique**, comme pour tout risque, mentionne bien les expositions à des ambiances **acceptables ou non** ainsi que les dispositions prises par l'employeur.

**Les risques extrêmes ?**

Ceux imputables au froid peuvent être d'une grande diversité. Certains sont la manifestation directe de l'exposition (engelure, hypothermie,...), tandis que d'autres sont indirectement provoqués par le travail (glissades, risques liés à la baisse de dextérité...).

Ceux imputables au chaud vont du coup de soleil, aux crampes, à l'épuisement et syncope. A cet effet, le plan canicule gouvernemental de 2003 qui concerne aussi le milieu professionnel est un complément utile aux bases réglementaires.

Pour ces risques extrêmes et parfois saisonniers, le **CHSCT** doit, après débat, connaître les décisions de l'employeur tout en s'assurant, a minima, de leurs mises en œuvre.



**Pour aller plus loin :**

Dans le code du travail, pour la conception des locaux (permis de construire) se seront les articles L4211-1 et 2 et R4211 à R4217-2 qui s'appliquent. Pour l'utilisation de ces locaux ce seront les articles L4221-1 et R4221-1 à R4228-37 qui seront d'application.

Circulaire DRT 95-07 du 14 avril 1995

Documentation de l'INRS comme ED 23, TC109, TC97