

CHSCT inFO

FO Énergie et Mines – Secteur P2S – lettre n°2 – mars 2010

FO Énergie
et Mines

Prévention - Santé - Sécurité

Obligation de l'employeur
et du médecin du travail

Le contrôle du risque
chimique : évolutions



Un décret modifie les dispositions réglementaires du Code du Travail en matière de mesure de prévention des risques chimiques : (N° 2009 - 1570 du 17/12/09 et arr. du 15/12/09).

La mesure de l'exposition, lorsqu'elle est révélée par l'évaluation des risques, concerne les produits chimiques dangereux et les CMR (Cancérogène, Mutagène ou dangereux pour la Reproduction). Ce contrôle, l'employeur doit le confier à un organisme accrédité indépendant des établissements qu'il contrôle à moins d'être lui-même accrédité.

La stratégie de prélèvement est établie après consultation du CHSCT et du Médecin du Travail. D'une fréquence d'un an, les résultats des mesurages et les rapports de contrôles techniques sont communiqués au médecin du travail et au CHSCT ou à défaut au DP.

CHSCT inFO

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ils prennent naissance dans l'environnement professionnel et représentent en France environ 400.000 maladies annuelles et 3,5 millions de journées d'arrêt de travail.

L'international les classe en 7 facteurs de risque :

- Addictions (Tabac, Alcool, Drogues, ...),
- Harcèlement moral,
- Stress au travail,
- Traumatisme collectif lié à un événement externe ou interne,
- Trouble anxieux et dépressif,
- Violence et agression externe,
- Violence interne.



Aujourd'hui, et pour **FO Energie et Mines**, ajouter, enlever ou modifier un de ces facteurs conduirait à s'éparpiller et à créer de la confusion.

Le risque serait de créer d'autres facteurs, sans concertation, qui culpabiliseraient le salarié ; le seul satisfait serait l'Employeur ainsi dédouané de ses obligations et responsabilités.

3 lois constituent l'ossature de la réglementation en France :

- Loi 91-1414 du 31/12/91 sur les principes généraux de prévention, complétée par le décret du 5/11/2001 instituant le Document Unique.
- Loi 93-121 du 27/01/93 instituant la reconnaissance du caractère professionnel pour une maladie en lien direct et essentiel avec l'activité professionnelle.
- Loi 202-73 du 17/01/2002 intégrant la dimension mentale dans la prévention et définissant le harcèlement moral.



A noter que sur les 7 facteurs, **seul le stress au travail ne dispose pas de législation spécifique !**

Pourtant, personne ne peut nier **qu'il représente 80% des RPS** et qu'il a un impact négatif sur la santé des salariés. C'est pour y pallier qu'un Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail a été signé par **FO** en juillet 2008.

FO a un rôle majeur dans la prévention des RPS.

L'action de FO en CHSCT sera utile et reconnue à travers ses propositions d'enquêtes, d'inspections voire d'expertises.

C'est aussi en s'appuyant sur le CE et ses compétences propres en organisation du travail que le CHSCT peut proposer des améliorations pour les salariés.

Enfin pour **FO**, le débat en CHSCT lors d'une séance plénière ou extraordinaire est d'importance. C'est un lieu où **FO** revendique et apporte ses propositions d'actions étayées.

Le CHSCT est l'instance où il est mis en relief la politique de prévention. Et, un bon procès verbal vaut bien plus qu'un bon discours à une tribune.

Peut-on agir de la même manière quel que soit le facteur de risque ?

Non, car certains ne peuvent avoir que des réponses collectives alors que d'autres sont de nature individuelle.

Le sujet est vaste, c'est pourquoi les prochains numéros de « **CHSCT inFO** » consacreront des Fiches pratiques pour détailler chaque facteur RPS.

Ils apporteront pour chaque risque une méthode ainsi que les actions et préconisations dans le champ de compétences du CHSCT.

Notre site : www.fnem-fo.org,
Nous contacter : pierre.monfort@fnem-fo.org



La Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, prévoit que suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, si le salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi par le médecin du travail, l'employeur est tenu par une obligation de reclassement. Il doit proposer un autre emploi approprié.

La nouvelle loi prévoit que dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail doit formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

Dans la connaissance d'un tel cas, l'action FO s'assurera que le médecin du travail est bien informé de la proposition de formation afin qu'il puisse formuler ses indications sur l'aptitude.

LE BRUIT ? Toujours un risque !



L'Organisation Mondiale de la Santé a reconnu la perte auditive due au bruit au travail comme la maladie du travail irréversible la plus souvent constatée.

Plus de 60% des personnes considèrent vivre dans un environnement bruyant en particulier sur leur lieu de travail. 5 millions de français sont atteints de problèmes auditifs dont 2 millions de moins de 55 ans.

Depuis 1963 la surdité peut être reconnue comme Maladie Professionnelle (tableau N° 42).

Dernièrement, l'Europe (Directive 2003/10/CE) et l'Etat Français (Décret 2006-892) ont déterminé des **limites** et des **principes**.

3 niveaux de bruits sont définis par la réglementation avec la protection collective et/ou individuelle associée :

VLE (Valeur Limite d'Exposition) : ≥ 87 dB(A) ou 140 dB(C) = dépassement interdit même avec protections auditives.

VES (Valeur d'Exposition Supérieure) ≥ 85 dB(A) ou 137 dB(C) = Protections auditives obligatoires ainsi que la signalisation des locaux.

VEI (Valeur d'Exposition Inférieure) : ≥ 80 dB(A) ou 135 dB(C) = salarié averti, formé aux risques et dispose de protections auditives. Ce seuil correspond au seuil d'action réglementaire soit l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre une prévention.

*Nota : les **dB(A)**, dits **acoustiques**, sont à prendre en compte sur une durée [le ronronnement d'un diesel = 82 à 97 dB(A) selon la puissance et le local], les **dB(C)** dits **crête à crête** sont instantanés, soudains [une explosion = 170 dB(C), un klaxon = 95 dB(C)] !*

Les valeurs d'exposition sont définies réglementairement dans l'Article R4431-2 :

Pour les dB(A), il s'agit toujours d'une exposition basée sur une durée de 8h00.

Attention : la relation entre les décibels et les effets sur l'oreille, donc la dangerosité n'est pas linéaire : +3 dB double le volume de bruit. Ainsi, passer de 79 dB à 82 dB fait que l'oreille perçoit le bruit 2 fois plus fort.

Une exposition à 85 dB(A) durant 8 heures équivaut à une exposition de 7 secondes pour 121dB(C).

Le bruit peut avoir d'autres conséquences sur la santé : stress, irritabilité, troubles du sommeil, perturbation du système cardio-vasculaire.

ACTIONS FO :

FO s'assurera que les mesures de prévention sont bien mises en œuvre.

En cas de doute, **FO** demandera des prises de mesures (norme NFS 31-084) qui s'effectuent à l'aide d'un sonomètre en faisant l'évaluation de l'exposition moyenne du salarié pendant une journée de travail.

Le sens de l'action **FO** ira en premier vers la protection collective avant la protection individuelle. En effet, veiller ou imposer l'insonorisation, voire le remplacement : d'un compresseur (120dB) protégera toujours plus de salariés que la simple obligation du port de bouchons d'oreilles ou de casques anti-bruit aux performances ou adaptation à la forme de l'oreille parfois aléatoires. La démarche est identique dans le cadre des conceptions, réaménagements des espaces de travail où en amont il faut intégrer la prévention contre le bruit. **La priorité pour la protection collective est donc légale et évidente.**

De même pour **FO**, tout salarié exposé au bruit doit faire l'objet d'un suivi et examen médical particulier.

C'est en s'assurant que cette exposition est bien prise en compte dans le Document Unique (D.U.) qu'une politique de prévention efficace sur le bruit verra le jour.

De plus, lors de la présentation du bilan social (entre autres Chap 431), il faut s'assurer que les chiffres sont en cohérence avec les identifications contenues dans le D.U.

Egalement, lors de leurs inspections de sites, les membres **FO** au CHSCT s'assuront que les salariés ont bien à disposition les moyens de protection adaptés et un affichage par pictogramme spécifique mis en place.

Et pour en savoir plus :

Directive 2003/10/CE

Décret 2006-892 du 19 juillet 2006

Code du travail : R4431 à 4437