



À la Une

Les registres obligatoires en Hygiène et en Sécurité dans l'entreprise ou l'établissement

En Bref

Les défibrillateurs, mode d'emploi

Les Défibrillateurs Automatisés Externe (DAE) comprennent les DEA (défibrillateur entièrement automatique) et les DSA (défibrillateur semi automatique).

Depuis le Décret n° 2007-705 du 4 mai 2007, modifiant le code de la santé publique, « Les DAE, qui sont au sens de la présente section les DEA et les DSA, sont un dispositif médical dont la mise sur le marché est autorisée (...) » [article R 6311-14].

Par ce même décret «toute personne, même non médecin, est habilitée à utiliser un défibrillateur automatisé externe répondant aux caractéristiques définies». [Art. R 6311-15].



Si toute personne est autorisée à utiliser un défibrillateur, il est important de rendre aussi efficace que possible son utilisation par une formation et des recyclages. Ceci conduit parfois localement à réserver l'utilisation de ces appareils au personnel expressément formé, les secouristes du travail en premier lieu. C'est un point où l'avis du médecin du travail en CHSCT est à rechercher.

Le Code du Travail oblige l'employeur à tenir un certain nombre de registres et documents. Il peut être sanctionné s'il ne respecte pas ces obligations tant sur les mentions obligatoires, les mises à jour, la conservation ou la communication.

L'objectif : permettre à l'employeur de démontrer qu'il a respecté la réglementation. Cela facilite aussi le contrôle par l'inspection du travail, les services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie et le CHSCT. Ces registres permettent d'évaluer les risques spécifiques, surveiller l'état des installations, leur évolution et, d'alerter en cas de situation dangereuse.

Le Document Unique (DU) : (voir lettre CHSCT N°5)

Pour une prévention efficace, il faut une réelle évaluation des risques. C'est l'objet du DU qui regroupe les évaluations des risques. Il est remis à jour autant que de besoin, a minima une fois par an. Le DU doit être présenté, discuté en CHSCT.

Les registres de sécurité : (L4711-1 à 5, D4711-2 & 3, R4323-25 à 27, R4323-101 & 102)

Les installations et équipements de travail doivent être en bon état. Les résultats des contrôles et vérifications obligatoires sont consignés. Les registres de sécurité doivent mentionner la date du contrôle, l'organisme et le nom de la personne l'ayant effectué. Pour certains contrôles, il s'agit du respect d'arrêté particulier. Exemple : l'arrêté du 1/03/2004 sur les appareils de levage ; du 21/12/2004 sur les échafaudages ; l'article 11 du décret du 10/07/1913 modifié pour les ascenseurs et monte-charges ou encore le décret du 14/11/1988 en cours de modification sur les installations électriques.

L'employeur peut rassembler l'ensemble de ces résultats et contrôles dans un seul et même registre. Les registres sont présentés à la demande du CHSCT.

Le registre des accidents bénins : (voir Lette CHSCT N°15)

L'employeur peut, sous certaines conditions, demander à la CRAM l'autorisation de tenir ce registre pour les accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux (Code de la Sécurité Sociale L441-1 et D441-1 à 4).

Il en avise le CHSCT. Il est tenu à disposition du comité et, pour FO, présenté a minima à chaque réunion ordinaire.

Le registre spécial du CHSCT : L4131-2 à 4, L4132-2

Dans le cadre du droit d'alerte, ce registre dédié est tenu par l'employeur.

Il est à la disposition de chaque membre du CHSCT pour y consigner les éléments tels que : le ou les postes concernés, la nature et cause du danger, le nom du ou des salariés exposés.

Supports et conservation des registres :

La réglementation ne fixe pas de modèle obligatoire pour ces registres. La contrainte est d'en faire la sauvegarde régulière et fréquente ainsi que de garantir l'authenticité des documents comme de leur contenu.

Chaque registre à son délai de conservation : 2 ans, 5 ans voir 10 ans. Il est donc impératif de conserver syndicalement en archive les documents s'y rapportant.



En Bref

Signalisation
de santé et / ou de sécurité
(L4224-20 à 24)



Une signalisation matérialisant les risques en matière de santé et / ou de sécurité sur les lieux de travail doit être mise en place, notamment :

- Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter les zones de risque,
- Lorsqu'il y a un risque de chute de personne ou d'objet quelconque,
- Lorsque le contenu des tuyauteries comporte un danger,
- Sur les portes transparentes,
- Sur le matériel de premier secours,

Ces signalisations doivent respecter l'**Arrêté du 4 novembre 1993 relatif à la signalisation de sécurité et de santé au travail.**



Construisons
notre avenir

www.fnem-fo.org

Fiche Pratique

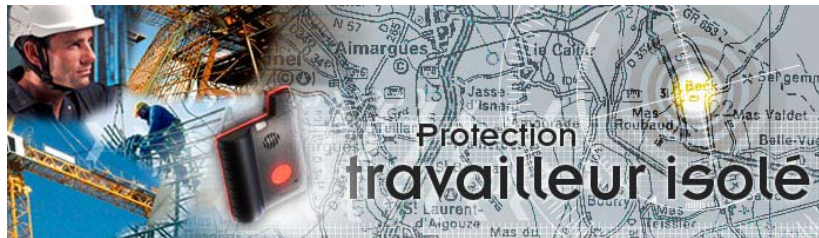
PROTEGER

LE TRAVAILLEUR ISOLE ?

Dans la plupart des cas, un salarié est considéré comme travailleur isolé, lorsqu'il est hors de la vue ou de portée de voix des autres, pour des durées de plus d'une heure.

Pour des travaux dangereux, la notion de travailleur isolé peut s'étendre sur des périodes très courtes.

Pour FO, le CHSCT contribue à l'analyse et la prise en compte de l'isolement dans la démarche globale de prévention des risques professionnels.



Outils réglementaires

Décret du Journal Officiel du 20 février 1992 : « Lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise concerné doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille pas seul en un point où il ne pourrait pas être secouru à bref délai en cas d'accident ».

L'approche réglementaire est définie à l'article L4121 du code du travail qui structure les prescriptions suivantes :

- Il pose le principe d'une obligation générale de sécurité, qui incombe au chef d'établissement, et prévoit qu'il lui appartient de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».
- Il énumère des « principes généraux de prévention » qui doivent guider le chef d'établissement dans le choix des mesures qu'il met en œuvre. Ces principes invitent l'employeur à s'inscrire dans une démarche globale de prévention et d'amélioration continue de la protection des travailleurs.

De plus l'Article R4543-19 stipule : « Un travailleur isolé doit pouvoir signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais. »

Quels sont les risques ? Comment les identifier ?

Les risques sont : liés au poste de travail, au travail à faire, à la personne et à l'isolement.

Les situations à risques sont globalement : ne pas être vu, personne pour donner l'alerte, personne pour porter les premiers secours à soi et à autrui...

L'analyse doit porter sur les risques liés au poste de travail, au travail à effectuer, à la personne (attitude, comportement lié à l'isolement) et à l'isolement (durée, horaire...).

Si le travail isolé existe, l'évaluation des risques professionnels (dont Accident de travail, Maladie Professionnelle, syndrome post traumatique) doivent figurer dans le Document Unique (D.U.). Les modalités d'alerte et l'organisation des secours doivent être analysées.

Pour FO le médecin du travail doit donner l'aptitude médicale et les éventuelles contre-indications.

Une trousse de secours doit être à disposition sur le lieu de travail.

Le salarié isolé doit être formé a minima pour les premiers soins, voire au secourisme.

S'il n'est pas possible d'éviter la situation de travail en isolement **les mesures de prévention et de sécurité positive** (alarme volontaire) doivent aussi s'orienter sur des mesures de surveillance du salarié et sur un **Dispositif d' Alarme pour Travailleur Isolé (DATI)**. Le salarié doit pouvoir être en relation avec une personne à tout instant.

Dans le cas de travail isolé ponctuel (ex période de congés) **FO ira, en complément, recueillir l'avis du salarié** pour avoir son appréciation, ses appréhensions et ses propositions éventuelles.