



## En BREF

### Canicule



La météo de ces dernières semaines nous avait presque fait oublier que le 1<sup>er</sup> juin de chaque année le Plan National Canicule (PNC) s'active pour se terminer, au plus tôt, le 31 août.

Durant cette période, il faut veiller à prendre toutes les précautions d'usage pour éviter les coups de chaleur et autres insolation. L'aménagement des horaires, la mise à disposition d'eau minérale, peuvent participer à la prévention. Une information avec l'aide du personnel médical doit se mettre en place dès qu'une alerte se précise.

Pour vous aider, voir la lettre N° 27, les recommandations de l'ED 931 de l'INRS et l'instruction ministérielle DGT 2013/152 du 10/04/2013 sur le PNC 2013.

**AVANÇONS**  
sur l'essentiel  
**PROTEGEONS**  
l'indispensable

## À la Une

# LA RÉFORME DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, la réforme des Services de Santé au Travail (SST) se met en place. Sans revenir sur les causes de cette réforme (la pénurie de médecins et la recherche d'une médecine moins chère), un certain nombre de dispositions vont impacter directement ou indirectement le fonctionnement du CHSCT.

En effet, la loi, ainsi que les décrets d'application et autres documents officiels, prévoit la consultation pour avis du CHSCT.

Au verso de cette lettre, un premier sujet est abordé : « la désignation de salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ».

Le CHSCT devra aussi prendre en compte des évolutions de fonctionnement des SST comme, par exemple : les nouvelles règles sur la surveillance médicale renforcée, l'évolution du 1/3 temps des médecins (dénommés « actions sur le milieu du travail ») ou encore l'approche pluridisciplinaire des SST.

Les prochaines Lettres CHSCT ne manqueront pas d'aborder certains de ces sujets.

Quelques évolutions notables à connaître : (dont articles du Code du travail)

### Pour le salarié :

- Une visite médicale périodique qui passe à 24 mois, voire plus lorsque, par exemple, un entretien infirmier est mis en place. (R 4624-16) (exception : le travail de nuit et Personnel catégorie A pour les rayonnements ionisants, dont la périodicité ne change pas).
- Une surveillance médicale renforcée, limitée à une liste prédéfinie (R4624-18).

### Pour le médecin du travail :

- L'évolution des missions (R4624-1).
- L'animation de l'équipe pluridisciplinaire (R4624-2).
- Le conseil (R4623-1).
- Une responsabilisation accrue (R4623-14) avec une formalisation/traçabilité.
- Délégation possible dans le cadre de protocoles écrits (R4623-30).
- Les actions sur le milieu de travail (1 /3 temps) définies (R4622-2).

### Pour l'infirmier de Santé au travail :

- Une mise en place éventuelle de l'entretien infirmier (R4624-16).
- Un vrai rôle sur les actions sur le milieu de travail par délégation.
- À terme, une évolution du métier avec beaucoup moins d'administratif.

### Pour l'assistant de service de santé au travail :

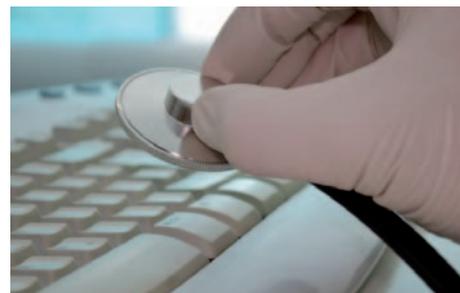
- Un rôle étendu des missions médico-administratives.

### Pour le salarié compétent :

- Une fonction nouvelle qui fait partie de l'équipe pluridisciplinaire.

### Pour le Service Santé au Travail :

- Des missions définies dans l'article L 4622-2 du Code du Travail « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».



## En BREF

**Négocions un CHSCT,  
c'est pour les travailleurs  
exposés**



Le Code du travail donne les règles concernant la mise en place d'un CHSCT. La limite de 50 salariés est définie dans l'article L4612-7. Les articles suivants (de -2 à -6) apportent des compléments et précisions d'ordre général.

L'article L4312-7 donne la possibilité de négocier : « Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages. »

Ainsi lorsque la prévention du risque physique ou mental des salariés le nécessite, il est possible de mettre en place un CHSCT, gage de la permanence du dialogue sur la santé dans l'entreprise.

**AVANÇONS**  
*sur l'essentiel*  
**PROTEGEONS**  
*l'indispensable*

## Fiche Pratique

# DÉSIGNATION DES SALARIÉS COMPÉTENTS EN SANTÉ AU TRAVAIL

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (L4644-1 alinéa 1).

Les personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 4644-1 sont désignées après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel (R4644-1 alinéa 1).



### Le référentiel :

Le Code du Travail : L'article L 4644-1, L'article R 4644-1, Les articles L4614-14 à 16.

Autres documents : Circulaire DGT du 9/11/2012, Document DIRECCTE « Salarié compétent protection prévention risques ».

### FO en CHSCT

Lors de la demande d'avis, **FO** en CHSCT doit contrôler un certain nombre d'éléments. (nota : l'avis n'est pas « conforme », c'est-à-dire que l'employeur n'est pas obligé de le suivre). Les 5 principaux éléments sont :

1. **La désignation concerne des personnes et non des fonctions.** En effet, l'employeur doit donner des précisions sur la compétence, notamment au travers de diplômes...
2. **La désignation doit être formalisée.** Cette formalisation doit en particulier préciser si elle constitue une délégation de pouvoir de l'employeur (donc de responsabilité) ce qui implique que le délégataire ait l'autorité, la compétence et les moyens.
3. Même si le Code du Travail ne fixe aucune exigence, l'employeur doit donner suffisamment d'éléments pour que **le CHSCT puisse apprécier l'adéquation de la compétence de la ou des personnes désignées avec les missions confiées.**
4. Le CHSCT doit pouvoir **apprécier si les moyens requis pour exercer la mission** sont bien à disposition du salarié compétent (R4644-1 alinéa 2).
5. Le CHSCT doit pouvoir **s'assurer dans la durée** que le salarié compétent a accès à des formations (L4644-1 alinéa 2).

### Pour aller plus loin :

- Voir le chapitre « référentiel ».
- Loi du 20 juillet 2011 sur la réforme des Services de Santé au Travail.

