

Santé / travail / la lettre

BULLETIN D'INFORMATION DE VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL / JANVIER 2013 / N°12



Dans ce numéro

- AST 25 : acteur « facilitateur de projet de prévention pour nos adhérents »
- Femme enceinte et activité professionnelle
- La formation sauveteur secouriste au travail

édito

Le Conseil d'Administration, le Président, le Directeur ainsi que l'ensemble des collaborateurs d'AST 25 vous présentent leurs meilleurs vœux de santé et de réussite en cette année 2013 qui commence.

2013 sera l'année de la mise en œuvre des nouvelles organisations au sein de votre Service de Santé au Travail, AST 25. Le départ à la retraite de certains médecins et les nouvelles missions issues de la Loi de réforme de juillet 2011 imposent ces nouvelles organisations.

Mise en œuvre des équipes pluridisciplinaires accompagnée de l'arrivée de nouveaux professionnels, élaboration du Projet de Service pluriannuel, contractualisation avec la DIRECCTE et la CARSAT, modification du Conseil d'Administration et de la Commission de contrôle... l'ensemble aura un impact pour le moins perturbateur pendant un temps sur l'activité du Service.

L'exercice est incontournable afin d'assurer pour le futur l'ensemble des missions qui nous sont confiées. Le Président Robert BOSSONNET qui assurait la charge de Président depuis 8 ans, a tiré sa révérence après plus de 40 ans en tant qu'administrateur du Service. Nous le remercions pour son action tout au long de ces années. Monsieur Marcel FELT a pris la suite lors du dernier Conseil d'Administration.

Pour l'heure et de façon plus pratique, vous trouverez avec cette « Lettre numéro 12 » votre bordereau de cotisation 2013 ainsi que la liste des salariés inscrits en surveillance médicale.

Nous attirons particulièrement votre attention sur la classification des salariés en Surveillance Médicale Renforcée. Cette classification a complètement changé et c'est pourquoi un guide est à votre disposition sur le site Internet de l'AST 25 ou dans votre espace adhérent dédié.

M. FELT Président d'AST 25
L. LESNE Directeur d'AST 25

AST 25 : acteur « facilitateur » de projet de prévention pour nos adhérents

Les membres du CHSCT de l'entreprise ARDEA ont identifié des risques importants de Troubles Musculo Squelettiques (TMS) pour les salariés au cours de la palettisation de cartons de bidons d'un et cinq litres d'acide chlorhydrique.

L'encadrement a exprimé le besoin d'avoir un « regard extérieur » afin de les aider dans la réalisation de leur projet de prévention du risque physique.

Le médecin du travail a proposé à l'entreprise l'intervention de l'ergonome d'AST 25 dans cet objectif.

L'intervention d'AST 25 a ainsi permis de faciliter et de concrétiser les projets d'aménagements grâce à :

- une identification et une évaluation fine des risques observés, à partir de l'observation

de l'activité réelle de travail.

- la co-construction des pistes d'améliorations réalisées à partir d'une démarche participative animée par l'ergonome avec les salariés concernés et l'encadrement.

Les pistes d'améliorations retenues par le groupe de travail et l'entreprise ont permis d'améliorer les conditions de travail sur les deux chaînes de palettisation : mise en place d'un bras de manutention mécanique (bidons de 5L) ; palettiseur semi-automatique (bidons d'1 L). Ainsi, le port manuel de charge a pu être totalement supprimé.

S'appuyant sur cette expérience, l'entreprise se mobilise aujourd'hui autour d'autres projets de prévention des risques. L'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail soutient et suit ces nouveaux projets.



Manutention par personne :

Chaîne 5 L : env 700 cartons de 23 Kg /j soit 16 T

Chaîne 1 L : env 1750 cartons de 13 Kg/j soit 23 T

(cinq fois supérieur à ce que recommande la Norme NF X 35-109).

Voir caleullette manutention manuelle dans l'espace adhérent du site ast 25.

A. IZING Ergonome
D. COFFE-BART Médecin du travail

Femme enceinte et activité professionnelle

L'exposition professionnelle à certains agents physiques, chimiques et/ou biologiques peut avoir des conséquences sur la grossesse dès les premiers mois : malformations congénitales, avortements spontanés, accouchement prématuré...

L'employeur ayant le devoir d'évaluer ces risques professionnels et leurs conséquences éventuelles, doit assurer l'information des salariées concernées et prendre les mesures nécessaires pour les soustraire à ces risques.

QUELLES EXPOSITIONS À RISQUE POUR LA GROSSESSE ?

LES RISQUES RÉGLEMENTÉS AVEC EXPOSITION INTERDITE

■ Risques physiques

- Interdiction d'employer une femme enceinte à des travaux à l'aide d'**ENGINS DU TYPE MARTEAU PIQUEUR MUS À L'AIR COMPRIMÉ** (Code du travail, art. D4152-8)

- Interdiction d'affecter une femme enceinte à des **TRAVAUX EN MILIEU HYPERBARE** dès lors que la pression relative maximale excède 100 hecto-pascals (art. R4152-29 décret N° 2011-45 du 11 janvier 2011)

- Information et sensibilisation des femmes sur la dangerosité des **RAYONNEMENTS IONISANTS** :

- Information et sensibilisation les plus précoces possibles (Code du travail, art. D4152-4)
- Exposition aussi faible que possible, en dessous de 1 mSv obligatoirement (Code du travail, art. D4152-5)
- Interdiction d'affectation à des travaux qui requièrent un classement en catégorie A (Code du travail, art. D4152-6)
- Interdiction d'affectation d'une femme allaitant à un poste comportant un risque d'exposition interne (Code du travail, art. D4152-7)
- À bord d'aéronefs en vol (radioactivité naturelle), si l'exposition individuelle est susceptible d'atteindre ou de dépasser 1 mSv/an, l'employeur doit prendre des mesures pour diminuer les doses reçues lors des vols (Code du travail, art. R4451-141)



- Concernant le **TRAVAIL DE NUIT** :

Si la salariée enceinte demande son changement temporaire ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état, une affectation temporaire à un poste de jour est recherchée avec garantie de rémunération (Code du travail, art. L1225-9).

Si le changement d'affectation est impossible, il y a suspension du contrat de travail avec mise en place d'allocations journalières (Code de la Sécurité sociale art. L333-1 et Code du travail, art. L1225-10).

■ Risques biologiques

Interdiction d'exposition d'une femme enceinte au virus de la **RUBÉOLE** ou au **TOXOPLASME** sauf si la preuve existe de son immunité vis-à-vis de ces virus (Code du travail, art. D4152-3).

■ Risques chimiques

Interdiction d'exposition :

- **PRODUITS** classés **TOXIQUES POUR LA REPRODUCTION DE CATÉGORIE 1 ou 2** (Code du travail, art. D4152-10)
- **BENZÈNE** (Code du travail, art. D4152-10)
- **ESTERS THIOPHOSPHORIQUES** (préparation et conditionnement) (Code du travail, art. D4152-9)
- Certains dérivés des **HYDROCARBURES AROMATIQUES** (Code du travail, art. D4152-10)
- **MERCURE** et ses composés dans les travaux de secrétage dans l'industrie de la coupe de poils (Code du travail, art. D4152-9)
- **PESTICIDES** dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales, et ceux classés cancérogènes ou mutagènes.





LES RISQUES NON RÉGLEMENTÉS AVEC EXPOSITION DÉCONSEILLÉE

■ Risques chimiques

- ARSENIC (Circulaire 02-05-1985)
- SOLVANTS notamment benzène et ses dérivés, sulfure de carbone, tétrachlorure de carbone, trichloréthylène, méthyléthylcétone...

■ Risques physiques

- EFFORTS PHYSIQUES INTENSES ET RÉPÉTÉS
- STATION DEBOUT PROLONGÉE
- PORT DE CHARGES LOURDES (Utilisation du diable pour le transport de charges lourdes interdit pour la femme enceinte - Code du travail, art. D4152-12)
- EXPOSITION AUX TRÉPIDATIONS

■ Bruit

Les 3 derniers mois de la grossesse constituent la période « critique » durant laquelle le fœtus est particulièrement vulnérable au bruit.

■ Champs électromagnétiques

Il n'existe pas actuellement de réglementation française spécifique. Par prudence, on conseillera d'écartier des postes de travail exposés la femme enceinte.

■ Risques biologiques (*listéria, hépatites B et C, VIH, varicelle, CMV...*)

La prévention est à adapter en fonction de l'importance du risque.

QUE FAIRE EN CAS D'EXPOSITION À L'UN DE CES RISQUES

- L'employeur soustrait la femme enceinte à ces risques, par un aménagement de poste ou un changement d'affectation temporaire.
- S'il existe un désaccord entre la salariée et son employeur, l'avis du médecin du travail est requis (Code du travail, art. L1225-7). Le médecin du travail propose alors des mesures individuelles d'aménagement de poste ou de mutation temporaire dans un autre emploi. Par exemple, il peut préconiser une modification des horaires, la mise à disposition d'un siège, la limitation voire l'interdiction du port de charges, des restrictions pour l'utilisation d'engins vibrants...

! Le changement d'affectation ne s'accompagne pas d'une diminution de rémunération. La femme enceinte retrouve son emploi initial dès son retour car l'affectation temporaire ne peut dépasser la durée de la grossesse (Code du travail, art. L1225-7 et 1225-8).

- Si l'aménagement ou la mutation sont impossibles, il existe 2 modalités éventuelles de prise en charge financière pour la salariée enceinte :

La garantie de rémunération

Elle est possible sous deux conditions :

- La salariée enceinte doit être exposée aux risques suivants : agents reprotoxiques catégorie 1 et 2, produits antiparasitaires classés CMR, benzène, plomb métallique et ses composés, virus de la rubéole ou toxoplasmose, travaux en milieu hyperbare.
- L'employeur doit faire connaître par écrit (à la salariée et au médecin du travail) les motifs qui l'empêchent de proposer un autre emploi à la femme enceinte.

Le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé maternité.

Cette garantie est composée de l'allocation journalière prévue par la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur (Code du travail, art. L1225-14 et R1225-4).

Les prestations extra-légales : « prestations supplémentaires PS 6 »

Elles sont accordées, par la Sécurité Sociale, sous certaines conditions :

- Au plus tôt à partir de la 21^e semaine précédant la date présumée d'accouchement,
- S'il existe des conditions de travail pénibles reconnues par le médecin du travail et incompatibles avec l'état de grossesse,
- Avec une attestation de l'employeur d'aménagement ou reclassement impossible.
- L'arrêt maladie, réalisé par le médecin traitant, comporte la mention « repos anticipé du fait de travaux pénibles ». Il est accompagné d'un courrier du médecin du travail expliquant les motifs de demande d'arrêt de travail et d'un double de l'attestation de l'employeur.
- Ces prestations sont statuées en commission en fonction du revenu du foyer.

ET ENSUITE ?

Au retour du congé maternité, une **visite de reprise de travail** auprès du médecin du travail doit être demandée par l'employeur.

En cas d'**allaitement** poursuivi après la reprise, les articles L1225-30 et suiv. du code du travail en fixent les dispositions.

Ainsi, il est conseillé à la femme enceinte de faire état le plus tôt possible de sa grossesse, à son employeur d'une part (même si elle n'en a pas l'obligation), et au médecin du travail, d'autre part, afin que les dispositions nécessaires soient prises.





La formation sauveteur secouriste au travail

Depuis 2011, AST 25 dispense cette formation en direction des entreprises de moins de 20 salariés.

Les 6 formateurs organisent des sessions inter-entreprises ou intra-entreprise, en fonction des besoins.

À ce jour, 145 salariés ont été formés en formation initiale et 36 salariés en maintien des acquis.

53 entreprises ont été concernées par cette prestation, comprise dans la cotisation de l'entreprise.

Si vous travaillez dans une TPE - PME de moins de 20 salariés, n'hésitez pas à contacter Mme FAIVRE au 03 81 47 93 93 ou par mail : gwenola.faivre@ast25.fr

Nous vous rappelons que le site internet d'AST 25 est à votre disposition pour vous apporter des informations, des conseils et des outils concernant la prévention des risques et la santé au travail.

Vous y trouverez des informations sur l'organisation d'AST 25, sur le suivi médico-professionnel. Des fiches pratiques de prévention, mémos et affiches peuvent être téléchargés.

L'agenda vous informe sur toutes les manifestations que nous organisons.

Ayez le réflexe :

www.ast25-sante-travail.fr



Pensez à vous abonner à la lettre via notre site



NOUVEAUTÉS

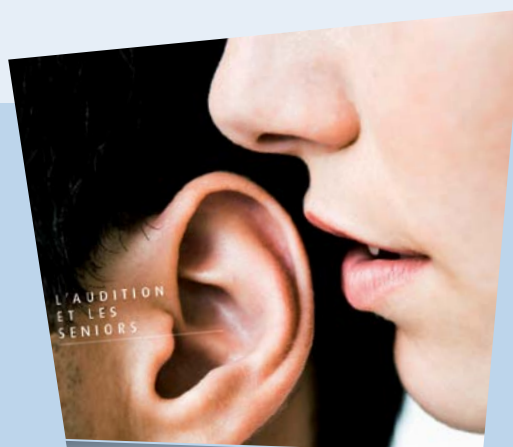
- Nouveau guide de déclarations SMR
- Mémo Produits chimiques et horaires atypiques de travail

AGENDA

7 FÉVRIER 2013 AUX FINS

8h30-10h30

Petit déjeuner des préventeurs Haut-Doubs sur le thème « démarche d'intégration de la pénibilité au travail » à la mairie des Fins.



14 MARS 2013 AU CLUB

Dans le cadre de la Journée Nationale de l'Audition et des Petits déjeuners d'AST 25, les salariés, employeurs, chargés de sécurité et représentants du personnel sont invités à participer à une information sur le bruit et la santé au travail.

Cette manifestation aura lieu le 14 mars 2013 de 8h30 à 10h30 au Club, face AST 25, rue Victor Sellier à Besançon.

Elle sera animée par un médecin du travail, un technicien en métrologie et une infirmière.

Lors de cette matinée, nous vous présenterons des éléments règlementaires, physiologiques ainsi que des actions de prévention menées par AST 25 en milieu de travail.

Un test auditif pourra être réalisé à la demande.

Renseignements et inscriptions auprès de Mme SEGUIN au 03 81 47 79 33 ou par mail : secretariat.pep@ast25.fr