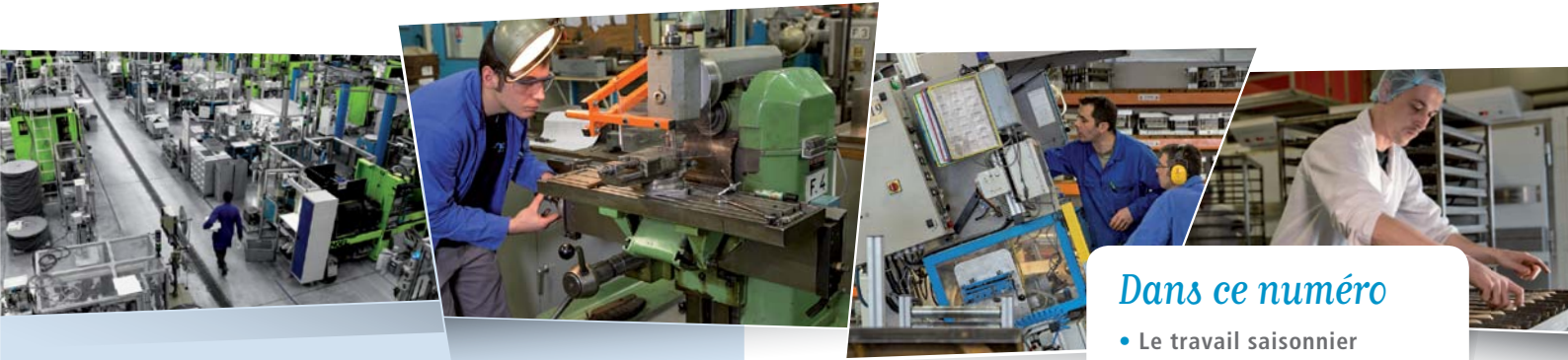


Santé / travail / la lettre

BULLETIN D'INFORMATION DE VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL / JUIN 2016 / N°19



Dans ce numéro

- Le travail saisonnier

édito

« Mesdames, Messieurs, Adhérents d'AST 25.

Chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, accordé pour une période de 5 ans, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) après avis du médecin inspecteur du travail.

L'agrément est délivré sur la base d'un projet s'assurant que le Service, au travers de son organisation et son fonctionnement, puisse répondre aux besoins identifiés en santé et sécurité au travail des adhérents.

Le 29 décembre 2015, le Directeur du Pôle Travail de la DIRECCTE Franche-Comté accordait le renouvellement de l'Agrément d'AST 25.

Cette décision valide l'organisation proposée et sa mise en œuvre au travers d'Équipes Locales en Santé au Travail (ELST) ; celles-ci se composent de médecins du travail, d'infirmiers et d'assistants techniques en santé au travail ainsi que d'assistantes médicales, appuyées par des intervenants en prévention des risques professionnels.

Chacune de ces équipes inscrit son action au bénéfice des adhérents et leurs salariés. Ceci, dans le cadre des actions du Projet de Service qui visent à préserver la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'à accompagner les entreprises en matière de prévention des risques professionnels.

La décision d'Agrément valide également les dérogations proposées dans le cadre du suivi individuel des salariés.

■ **Le suivi médical périodique exercé par le médecin du travail**, s'agissant de la surveillance simple ou de la surveillance renforcée, **se fera selon une périodicité de 48 mois** au sein des ELST comprenant du personnel infirmier. Le salarié sera néanmoins reçu tous les 24 mois, un entretien infirmier ayant lieu entre les deux consultations.

■ S'agissant de la **surveillance médicale renforcée**, le médecin du Travail restera juge de modifier la périodicité des examens médicaux dans le cadre de la dérogation.

■ **La périodicité des examens des salariés en Surveillance Médicale Spéciale au titre du travail de nuit** pratiqués par le médecin du travail **se fera tous les 12 mois**. Le salarié bénéficiera néanmoins d'un entretien infirmier entre les deux consultations (tous les 6 mois).

■ Enfin s'agissant du **suivi des travailleurs intérimaires**, il sera désormais réalisé par l'ELST (et donc le médecin du travail) en charge du suivi de l'entreprise utilisatrice.

■ La mise en place de ce suivi se fera progressivement et s'accompagnera à la fois, d'un repositionnement des libellés d'emplois transmis par nos adhérents ETI, ainsi que par la mise à disposition d'un portail dédié pour la visualisation des avis d'aptitude sans restrictions concernant le salarié intérimaire.

Il était important, au milieu des multiples évolutions juridiques que nous connaissons depuis des années et qui pourraient nous impacter de nouveau au travers du projet de Loi actuellement débattu, de fixer une organisation compréhensible et sécurisant le mandat que vous nous avez confié.

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

L'employeur satisfait-il à son obligation d'organiser la visite médicale d'embauche en effectuant la Déclaration d'Embauche auprès de l'URSSAF ?



Conformément à l'article R.4624-10 du Code du travail, afin de vérifier son aptitude à occuper son poste de travail, le salarié bénéficie d'un examen médical par le médecin du travail avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

L'employeur est tenu d'une obligation générale de prévention en matière de santé et de sécurité au travail (L.4121-1 du CT), devenue en 2002 une obligation de sécurité de résultat.

Bien que l'article R.1221-2 du même code dispose en outre que la demande d'examen médical d'embauche, telle que prévue par le Code du travail, soit réalisée par

le biais de la déclaration unique d'embauche (DUE), l'employeur doit veiller, à la réalisation effective de cette visite médicale d'embauche.

Pour cela, il n'est pas suffisant d'envoyer la DUE à l'URSSAF, celle-ci, d'ailleurs, ne comportant pas certains éléments essentiels au prononcé de l'aptitude par le Médecin du Travail (exposition aux risques professionnels, classification en surveillance médicale renforcée, ...).

Ainsi lorsque vous embauchez, prenez systématiquement contact avec votre Service de Santé au Travail, c'est le meilleur moyen de remplir votre obligation.



Le travail saisonnier

Chaque année, plus d'1 300 000 salariés occupent des emplois saisonniers dans des secteurs d'activité très variés allant du tourisme à l'agriculture en passant par l'agroalimentaire, l'hôtellerie-restauration, les services... C'est parfois leur premier contact avec le monde du travail.

Si l'image du travail saisonnier renvoie fréquemment au soleil, à la mer ou à la montagne, la réalité peut aussi être synonyme de confrontation à la précarité, aux difficultés de transport et d'hébergement, aux horaires décalés, aux risques professionnels... du fait de la vulnérabilité de cette main d'œuvre liée à son manque de formation et d'information.

Avec des contrats allant de quelques jours à plusieurs mois, les travailleurs saisonniers constituent avec les intérimaires une population surexposée aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Des études récentes ont en effet montré une dégradation de leurs conditions de travail en matière d'hygiène et de sécurité. La fréquence et la gravité des AT chez les travailleurs saisonniers sont plus élevées en début et en fin de contrat.

L'intégration des travailleurs saisonniers dans leur environnement de travail nécessite des moyens spécifiques. Le décret 2013-137 du 30/01/2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail encadre les modalités de visites d'embauche et d'actions de formation et de prévention en fonction de la durée des contrats saisonniers (article D4625-22 du Code du Travail). Mais si des actions locales et régionales ont vu le jour pour accompagner les travailleurs saisonniers dans leur activité, des actions formalisées à grande échelle restent à développer.

Les employeurs ayant un rôle essentiel à tenir dès l'embauchage, le service de santé au travail AST 25 se tient donc à la disposition de ses adhérents employant des travailleurs saisonniers.

■ Définition

Le **travail saisonnier** se définit actuellement, selon la Circulaire DRT 90-18 du 30 octobre 1990, n° 1-3-1 : BOMT n° 90-24, comme des « **travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations** ».

Ne sont pas saisonniers :

- les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée

d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise (par exemple : contrat signé avec un serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski),

- les remplacements en « job d'été ».

La distinction entre le travail saisonnier et l'accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible et cyclique de l'activité ou du travail. Les variations d'activité doivent être indépendantes de la volonté des parties (Cass. soc. 26-10-1999 n° 97-42.776).



■ Les différents secteurs d'activité :

Voici différents secteurs d'activité, avec quelques exemples, concernés par l'emploi de travailleurs saisonniers :

- **Agriculture** : cueillettes, vendanges, récoltes, pépinières, horticulture, élevages spécifiques : pisciculture, héliculture, ranculture...
- **Industrie agroalimentaire** : conserveries, fromageries, salaisons/fumaisons, pâtisseries industrielles...
- **Services** : hôtellerie, restauration, commerces (location, marchés de Noël, Père Noël...), établissements thermaux, accueil, entretien (locaux, espaces verts, espaces naturels : pistes de ski...).
- **Tourisme** : campings, centres de vacances/loisirs, animations sportives et culturelles, activités événementielles et festives...
 - Été : maîtres-nageurs, animateurs, guides, pilotes de bateaux-mouches...
 - Hiver : moniteurs, guides, perchistes...

■ Sensibilisation aux risques particuliers des travailleurs saisonniers :

Les travailleurs saisonniers sont des salariés ponctuels d'une entreprise. Ils ont souvent un statut précaire, sont mal formés et occupent des postes peu qualifiés. Ils sont amenés à occuper des postes de travail qu'ils ne connaissent pas, dans un environnement également inconnu. Tous ces éléments ajoutés au stress **font qu'ils sont plus exposés aux accidents du travail.**

C'est pourquoi il est important que l'employeur prévoie **l'intégration du travailleur saisonnier en amont.** Pour cela il doit anticiper :

- l'accueil du salarié,
- la formation au poste de travail, aux outils et à l'organisation de l'entreprise,
- l'information sur l'entreprise, sur les risques existants et sur les mesures de protections obligatoires.

Dès son arrivée, l'employeur ou la personne responsable de l'accueil des salariés doit établir un contact avec une communication claire et adaptée mettant en place un dialogue. Une présentation de l'entreprise, de la fiche de poste, des collaborateurs est nécessaire pour que le salarié se sente intégré et sache ainsi qui fait quoi et à qui s'adresser en cas de problème.

Pour cette communication l'employeur peut utiliser différents moyens tels que le livret d'accueil, une réunion collective, des explications orales au poste de travail. Cet échange va permettre à l'employeur de s'assurer que le salarié a bien compris les risques de son poste de travail, les consignes à respecter, les dangers particuliers et ceux de l'entreprise en général.

■ Organisation du suivi médical des travailleurs saisonniers :

Ce que dit la loi (art D.4625-22 du Code du Travail) :
Il faut distinguer deux cas :

● **Cas des salariés ayant un contrat inférieur à 45 jours** : « ... le service de santé au travail doit organiser des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises (le CHSCT doit être consulté sur ces actions). »

C'est le médecin du travail qui informe et sensibilise les salariés aux risques présents dans l'entreprise par une présentation collective. Dans ce cas, il n'y a plus de visite d'embauche à demander par l'employeur.

● **Cas des salariés ayant un contrat de plus de 45 j :**
Dans ce cas, l'employeur doit demander les visites d'embauche au service de santé au travail.

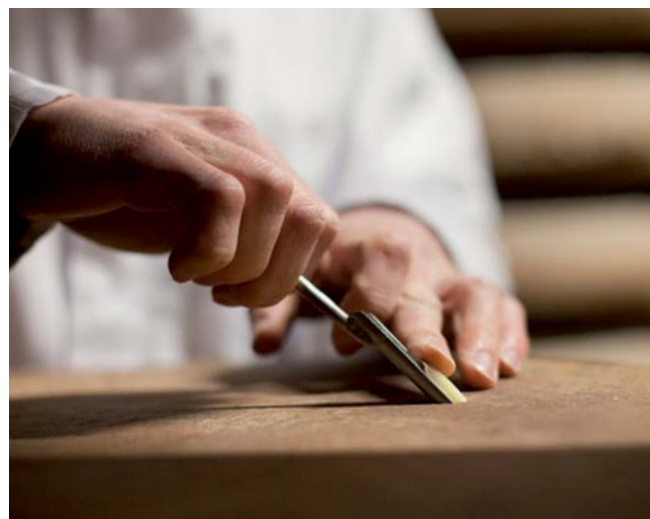
Afin que le service de santé au travail puisse s'organiser pour ces présentations ou pour les visites d'embauche en quantité importante, il est important que les entreprises ayant recours à ces salariés se fassent connaître le plus rapidement possible auprès de leur médecin du travail et signalent le fait qu'elles embauchent des saisonniers.

Les Francas

Chaque année, l'association « les Francas » organise des centres de loisirs pour enfants et adolescents. C'est ainsi qu'environ 250 animateurs sont embauchés chaque année pour une période de 1 à 2 mois.

Impossible pour le médecin du travail de réaliser toutes les visites d'embauche demandées en un temps aussi court... Difficile pour l'employeur de libérer les salariés des centres de loisirs pour leur permettre de passer leur visite... Autant dire que peu nombreux étaient les animateurs qui bénéficiaient de leur visite médicale d'embauche pourtant obligatoire...

Depuis 2012 et grâce à l'évolution de la réglementation, des séances de sensibilisation aux risques professionnels sont organisées chaque année en début d'été pour tous les titulaires d'un contrat de moins de 45 jours. Ces rencontres, animées par le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail, permettent de sensibiliser les jeunes recrues aux risques auxquels les expose leur poste de travail ; elles sont aussi plus largement l'occasion d'échanger sur l'hygiène de vie, les conduites addictives, leurs répercussions sur la santé et sur le travail. Il s'agit pour ces jeunes animateurs, dont c'est souvent le premier contact avec le monde du travail, de prendre conscience du rôle important de la prévention pour éviter les accidents du travail et préserver la qualité au travail.



■ Retour d'expérience

Entretien avec M^{me} BLANC, salariée ADAPEI et responsable de l'atelier GED de la CAF Besançon.

Réaménager pour mieux travailler

AST25 : Pourquoi avez-vous sollicité le pôle prévention d'AST 25 ?

L'ADAPEI est un prestataire de la Caisse d'Allocations Familiales du Doubs : en effet, la Gestion du Courrier Entrant est réalisée, depuis janvier 2012, par des salariés de l'ADAPEI.

Cette activité étant effectuée par des travailleurs en situation de handicap (cérébro-lésés), une réflexion sur l'aménagement de leurs postes de travail a donc été nécessaire. Nous avons de ce fait sollicité l'appui d'AST 25 dans cette démarche.

Afin de mener une démarche pertinente, nous avons donc collaboré avec plusieurs partenaires : un ergonomiste d'AST 25 ainsi que des intervenants (ergothérapeute, psychologue du travail...) de l'Association des Traumatés Crâniens de la Région Bourgogne Franche-Comté (AFTC), en charge de l'accompagnement socio-médical de ce type de public.

AST25 : Quelles problématiques étaient identifiées au départ ?

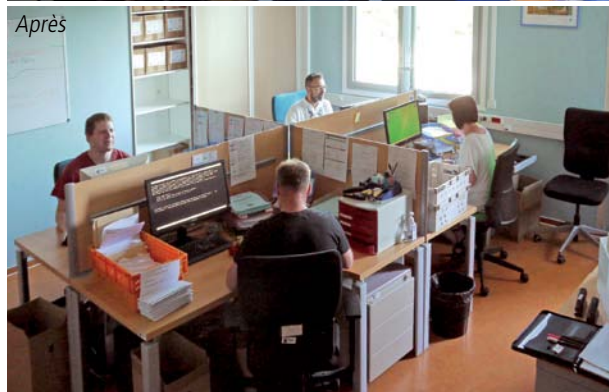
On constate chez les salariés cérébro-lésés des difficultés de concentration ainsi que l'apparition rapide de fatigue physique et mentale au cours d'une journée.

Notre objectif était donc d'identifier les éléments du travail pouvant aggraver ou diminuer ces problèmes de santé.

L'analyse ergonomique a permis d'établir un état des lieux précis des contraintes présentes dans le travail. À partir de cette analyse, un groupe de travail a formulé des pistes d'améliorations adaptées à la situation de travail et tenant compte de ce type de handicap. Ces pistes relevaient à la fois d'aménagements en lien avec l'organisation du travail ainsi que l'environnement (espace, flux des personnes, ambiance sonore, ...)

AST25 : Avez-vous participé à la démarche ergonomique ?

Avec les différents partenaires, nous



...
« À ce jour, j'ai des retours très positifs : les salariés se sentent « mieux installés », et par conséquent « mieux considérés »

avons voulu mettre en place une démarche ergonomique participative où chaque acteur pouvait apporter son « expertise » sur la situation de travail. Dans ce cadre, nous avons eu des échanges nombreux et réguliers avec notamment la mise en place d'un groupe de travail tripartite : ADAPEI, AFTC et AST 25.

Pour ma part, j'ai participé activement à la démarche en y apportant les éléments du métier de la Gestion Électronique de Documents (GED). Les personnes de l'AFTC ont, elles aussi, apporté des éléments indispensables et leurs connaissances sur les personnes cérébro-lésés.

AST25 : Quelles améliorations/ aménagements ont été mis en place ?

Très rapidement, nous avons été en mesure de proposer à notre client, la CAF, des pistes d'améliorations en lien avec l'aménagement d'un nouvel espace

entièrement dédié à la gestion du courrier.

La CAF est consciente de la problématique et des enjeux quant à la nécessité du réaménagement. Elle a ainsi entrepris des travaux et déployé un investissement financier afin que nous puissions assurer cette prestation dans de bonnes conditions de travail.

AST25 : Quel(s) retour(s) avez-vous des salariés ?

À ce jour, j'ai des retours très positifs : les salariés se sentent « mieux installés », et par conséquent « mieux considérés ». L'ambiance est certainement plus studieuse et montre un professionnalisme qu'ils sont fiers d'afficher.

Nous remarquons également moins de signes de fatigue, et aussi, je dois le dire, un absentéisme moindre.

AST25 : Quel retour avez-vous de vos différents partenaires ?

L'AFTC, partenaire depuis le début de la création de l'activité GED, a véritablement apprécié cette démarche conjointe. Il nous accompagne encore aujourd'hui sur ce sujet.

Aussi nous avons un très bon retour de la CAF. Depuis ces aménagements, nous arrivons à traiter tout le courrier à « jour J » c'est-à-dire le jour même et le nombre de réclamations a diminué.

En conclusion, ces aménagements ont contribué à l'amélioration de la santé de nos salariés mais aussi à la satisfaction de notre client. C'est donc pour nous une grande satisfaction.

AST25 : La démarche proposée par AST25 vous a-t-elle aidée pour d'autres situations ?

Cette démarche a aidé un service similaire au nôtre, situé à la CAF de Belfort. Ils se sont inspirés de l'étude et ont aménagé les locaux du service Courrier dans le même état d'esprit et ceci avec l'appui d'un ergonomiste de leur service de santé au travail.

28 JUIN

■ Petit déjeuner « Les risques psychosociaux »

29 SEPTEMBRE

■ Petit déjeuner « Actualités risque chimique »

Pour tous renseignements, contactez M^{me} SEGUIN au 03 81 47 79 33 ou par mail : secretariat.pap@ast25.fr ou rendez-vous sur le site d'AST25, rubrique « agenda »