



L'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail élabore régulièrement des outils dans le but d'accompagner les entreprises et les salariés dans leurs projets de prévention : calculatrice manutention manuelles, guide pénibilité, mémos, affiches...

À ce titre, et depuis 2010, un pack « DUERP » (Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels) est accessible et téléchargeable par nos adhérents sur notre site : www.ast25-sante-travail.fr (espace adhérent/ documentation et outils/ outils/ pack DUERP).

Nous mettons ainsi à disposition des employeurs un schéma de repérage des risques professionnels ainsi qu'un outil informatique sous excel permettant la rédaction du DUERP.

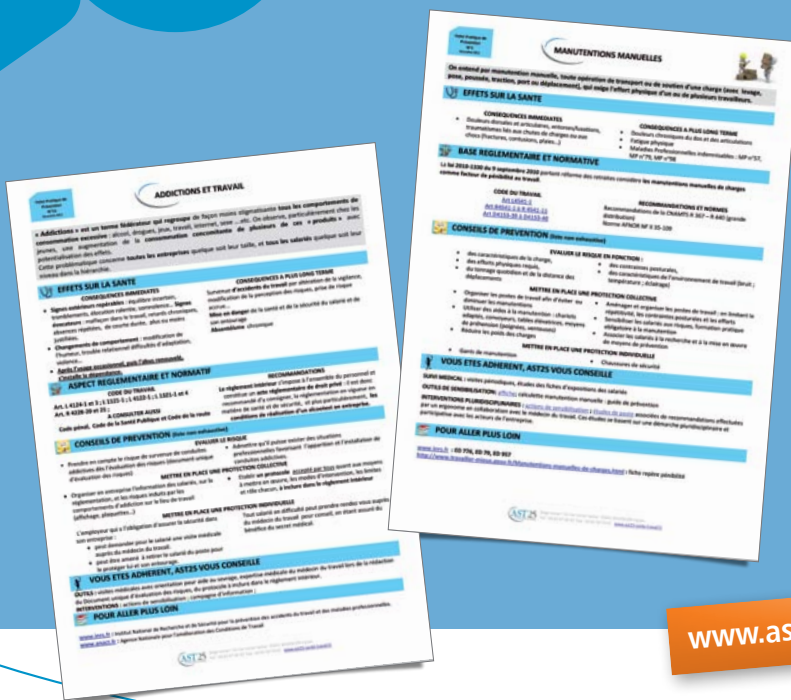
L'objectif est d'aider l'entreprise dans sa démarche d'évaluation des risques, rendue obligatoire dans l'**Article R4121-1 du code du travail** et depuis le **Décret du 5 novembre 2001** : « *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs...* ».

Ce pack peut être utilisé directement par l'entreprise ou faire l'objet d'un accompagnement par les intervenants en prévention (IPRP) d'AST25. Cet accompagnement est mené prioritairement dans les TPE - PME qui ne disposent pas toujours de moyens et ressources nécessaires. Il se décline en deux temps : le premier rendez vous permet de guider l'entreprise sur la démarche et sur la prise en main de l'outil, le deuxième prend appui sur une première rédaction et permet de poursuivre les conseils pratiques.

Pour en savoir plus, consultez la fiche action « aide au document unique d'évaluation des risques professionnels » dans l'onglet « actions de prévention » de notre site.

Pour bénéficier d'un accompagnement, contactez votre médecin du travail.

Zoom sur les Fiches Pratiques de Prévention



Ces fiches pratiques de prévention sont destinées aussi bien aux employeurs qu'aux préventeurs (CHSCT, DP services HSE, RH...) qui souhaitent s'informer sur différentes problématiques de santé au travail.

Elles n'ont pas vocation à être exhaustives mais à susciter une réflexion sur certaines situations à risques et trouver des pistes pour l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

Chaque fiche comprend 5 rubriques : effets sur la santé, bases réglementaires et normatives, conseils de prévention, actions proposées par AST25, bibliographie et liens utiles.

Pour les retrouver, connectez-vous à : www.ast25-sante-travail.fr/Publication/Ficheprevention



Santé / travail / la lettre

BULLETIN D'INFORMATION DE VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL / JUIN 2014 / N°15



Dans ce numéro

Dans ce numéro :
dossier sur le bruit au travail

édito

Si depuis de nombreuses années des infirmiers sont présents sur les sites de certaines entreprises, il n'y avait pas ou très peu d'infirmiers au sein des Services Interentreprises de Santé au Travail. C'est la dernière réforme de la santé au travail qui a imposé à ceux-ci de recruter au moins un infirmier au sein de chaque équipe pluridisciplinaire et de mettre en place des entretiens de santé infirmier.

Le médecin du travail assurant directement l'ensemble des visites médicales (embauche, reprise, pré-reprise, périodiques, liées à une déclaration d'inaptitude, ...) des entretiens infirmiers peuvent dorénavant être mis en place en alternance avec les visites médicales.

Cet entretien infirmier est assuré par un(e) infirmier(e) spécialisé(e) en santé au travail. Il s'effectue selon des protocoles établis au sein d'AST 25 par les médecins du travail et conformément à l'article R 4623-14 du Code du Travail.

Si aucun problème particulier n'a été identifié durant l'entretien, l'infirmier(e) délivrera une « attestation de suivi infirmier ».

Cette attestation ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié. Ce document permet à l'employeur de justifier qu'il répond à ses obligations concernant le suivi individuel de ses salariés.

Si un problème est identifié au cours de l'entretien, l'infirmier(e) orientera alors le salarié vers le médecin du travail. À l'issue de cette visite, une fiche médicale sera délivrée avec les conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié.

Mais l'infirmier(e) pourra également effectuer des examens complémentaires et animer des actions d'information collective.

Ce personnel infirmier ne remplace en aucun cas le médecin du travail ; leurs missions ne sont pas superposables, elles sont complémentaires, et se font pour partie par délégation.

Ce renfort en personnel infirmier au sein des équipes santé constitue pour les salariés et les employeurs, un moyen supplémentaire de répondre aux besoins et une valeur ajoutée en termes de prévention et de suivi.

Ceci doit permettre de maintenir un lien périodique avec les salariés et développer les actions ayant pour but de promouvoir la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Il y a bientôt 10 ans, vous avez pu porter un regard sceptique sur l'arrivée des premiers Intervenants en Prévention des Risques (Ergonome, Psychologue, Toxicologue, ...), ils font aujourd'hui partie intégrante des acteurs du service et leur action dans vos entreprises ne fait pas débat pour vous.

Réservez alors votre meilleur accueil aux infirmier(e)s en santé au travail.

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

Retour sur le petit déjeuner des préventeurs du 10 avril 2014 « santé au travail des seniors »

20 entreprises soit 30 personnes ont répondu présent à notre invitation pour le 10^e petit déjeuner organisé par l'équipe santé-travail d'AST25.

Nos petits déjeuners, depuis 5 ans, s'adressent à tous les acteurs de la prévention (Directions, Responsables HSE, RRH, Représentants du personnel...). Des médecins du travail et préventeurs d'AST25 abordent des thématiques sur les risques professionnels (risques chimiques, manutentions manuelles, bruit, addictions...) ou des risques - métiers (nettoyage, coiffure, grande distribution).

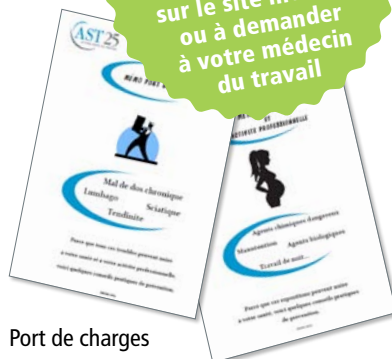
La question des seniors est transversale et concerne aujourd'hui tous les secteurs d'activité. Il nous a semblé nécessaire d'aborder ce thème sous l'angle de la santé au travail, en décrivant les mécanismes du vieillissement et de l'usure professionnelle, puis en développant les actions concrètes possibles pour limiter les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Mme LECOT de FACT* est intervenue pour présenter les contrats de génération et les actions collectives menées par sa structure.

Mme ROUSSELOT de l'entreprise FRALSEN nous a fait part des aménagements mis en place dans son entreprise en faveur du maintien de l'emploi des seniors.

À bientôt pour de prochains petits déjeuners des préventeurs !

*FACT : Franche-Comté Amélioration des Conditions de Travail

Nouveaux mémos !
À découvrir en téléchargement sur le site internet ou à demander à votre médecin du travail



Port de charges

Grossesse et travail

AGENDA

■ **MATINÉE EMPLOYEUR de L'Assurance Maladie Risques Professionnels Bourgogne et Franche-Comté**

**MARDI 23 SEPTEMBRE 2014
9h15 (accueil café 9h) à la CCI
du Doubs 46 avenue Villarceau
25000 BESANÇON**

En partenariat avec votre Service de Santé au Travail. L'occasion d'échanger avec vous sur les actions pour réduire votre sinistralité et améliorer ainsi les conditions de travail et la performance économique de votre établissement. Lors de cette réunion seront également évoqués : les maladies professionnelles (réparation et tarification) et le conseil retraite en entreprise.

Ce bruit qui nuit

■ Saviez-vous que... ?

- Le bruit arrive en tête des risques déclarés à AST 25 par les employeurs.
- Tous les sondages d'opinion concernant les nuisances professionnelles mettent le bruit en 1^{re} position.
- **18 millions de travailleurs** (plus de 70 % de la population active) **se disent gênés par le bruit sur leur lieu de travail.**
- En France, le bruit est la 5^e cause de maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale (tableau n°42).

■ Et que... ?

- Une surdité professionnelle coûte en moyenne **90 000 € à l'entreprise**, auxquels il convient d'ajouter les frais de remplacement, de formation, la perte de production...

■ Saviez-vous que... ?

- Un son est un phénomène obtenu par la propagation de vibrations émises dans l'air, captées par l'oreille, puis transmises au cerveau
- Ce son est caractérisé par sa fréquence, son intensité (exprimée en **décibels ou dB**) et sa durée (bruit continu ou discontinu).
- **Le bruit est un son qui devient gênant.**
- **Le bruit devient nocif à partir d'une certaine intensité** et entraîne alors des lésions des cellules du nerf auditif.

■ Et que... ?

- **Le bruit est réglementé par le Code du Travail (voir décret n°2006-892).**
- Il doit être évalué par l'employeur (organisme habilité ou compétences internes).
- Il doit figurer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels de l'entreprise (DUERP).

À partir
d'un niveau sonore
quotidien de
80 dB(A)

À partir
d'un niveau sonore
quotidien de
85 dB(A)

C'EST LE SEUIL D'ALERTE

- Déclenchement d'une action de prévention à savoir :
 - suppression ou réduction maximum du bruit, en particulier à sa source.
 - information et formation des travailleurs exposés.
 - réalisation d'un examen audiométrique préventif (par le service de santé au travail).
 - mise à disposition des salariés de protecteurs auditifs individuels.

C'EST LE SEUIL DE DANGER

- Renforcement des actions de prévention :
 - déclaration des salariés exposés en SMR (Surveillance Médicale Renforcée) auprès d'AST25, avec pratique d'audiogrammes réguliers.
 - établissement et mise en œuvre d'un programme de mesures visant à réduire le bruit (plan d'action à joindre au DUERP).
 - signalisation des lieux bruyants et gestion de leur accès.
 - utilisation effective et obligatoire de protecteurs auditifs individuels.
 - contrôle par l'employeur de l'efficacité des mesures.

L'évaluation des niveaux sonores doit être actualisée tous les 5 ans, et en cas de modification des installations ou procédés. Résultats à conserver 10 ans, à tenir à disposition des instances réglementaires et à intégrer au DUERP.

À noter : La loi 2010-1330 du 9 septembre 2010 portant réforme des retraites, et instaurant la prise en compte de la pénibilité au travail fait figurer le bruit parmi les 10 facteurs de risques professionnels retenus.

Entre gêne et nocivité, quasiment tous les secteurs d'activité sont touchés par le bruit (y compris le secteur tertiaire : openspaces, plateaux téléphoniques...).

Une échelle de bruit... à écouter

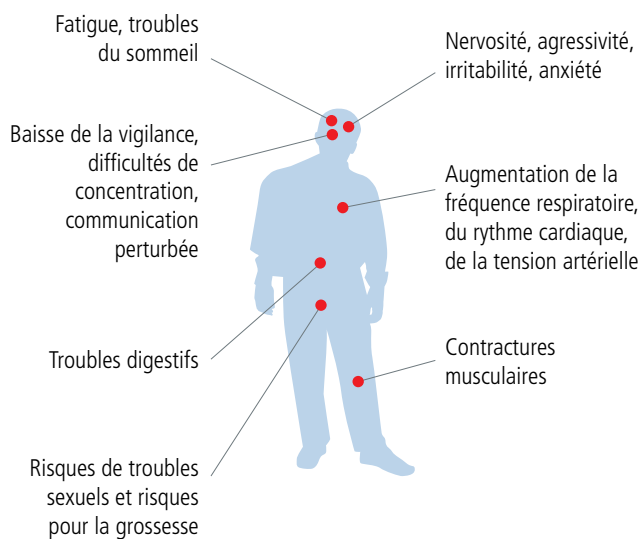


50 Le niveau sonore est exprimé en décibels dB(A).
(Remarque : une augmentation de 3dB équivaut au doublement du niveau sonore)

Et que dire des effets du bruit sur la santé ?

Insidieux, d'installation progressive, ils portent sur l'ensemble de l'organisme

- Au niveau de l'oreille, une fatigue auditive (réversible), des acouphènes (souvent irréversibles), puis une surdité croissante des 2 oreilles, symétrique, définitive et difficilement appareillable...
- En plus de l'atteinte auditive, des troubles généraux...



Avec pour conséquences :

- Une augmentation du risque de survenue d'accident du travail
- Une augmentation du risque de survenue de troubles psychosociaux
- Une diminution de la qualité du travail
- Une recrudescence de l'absentéisme, du turn-over...



Les femmes enceintes sont des salariées fragilisées avec risque d'hypertension, d'accouchement prématuré et atteinte possible de l'audition du fœtus dès le début du 6^e mois de grossesse et avant le début du congé maternité.



ÉVALUER RÉDUIRE... INFORMER

ET POUR PROTÉGER DU BRUIT ?

- **Toujours favoriser** la protection du plus grand nombre avec la **protection collective** (en phase de conception si possible) :
 - réduire le bruit à sa source : choix de machines et d'outils moins bruyants (ex : soufflettes à faible niveau sonore), mise en place de cabines, écrans, encoffrements acoustiques
 - traiter les locaux (baffles anti-réverbération, recouvrement du plafond et/ou des parois à l'aide de mousse ou de laine de roche sous tôle ajourée...)
- Lorsque rien n'est techniquement ou financièrement réalisable, ou dans l'attente de la mise en œuvre d'une protection collective, fournir et veiller à faire porter des **protections individuelles** contre le bruit (casques, bouchons...)

**Attention l'exemple vient d'en haut...
Sensibiliser l'encadrement !**

Les **bouchons moulés** représentent la meilleure protection individuelle car ils sont

- Adaptés à l'anatomie de chaque salarié,
- Adaptés au niveau de bruit ambiant,
- Adaptés à l'audition personnelle du salarié (un audiogramme préalable doit être réalisé pour chaque salarié concerné avant la prise d'empreintes),

L'atténuation est de surcroît modulée pour favoriser communication (même au téléphone !) et sécurité.

Sur une durée d'exposition de 8 h :

- **1 seule minute sans protection réduit l'efficacité de 25 %**,
- 4 heures sans protection entraînent une perte d'efficacité de 90 %.

À retenir
tous les types de protections individuelles doivent être portés en permanence pour une efficacité optimale.

