

LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL



Organisation, missions, pluridisciplinarité, contractualisation, agrément

Les services de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans les services inter-entreprises, cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire. Les priorités des activités de ces services sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Organisation des services

Afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un service de santé au travail. Ces derniers sont organisés sous la forme soit d'un service autonome, soit d'un service de santé au travail interentreprises (SSTI). Un service autonome de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut être institué lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés. Ce choix est fait par l'employeur.

Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SSTI.

Missions générales

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celles des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Pluridisciplinarité

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des IPRP et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail (ASST), et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Elles peuvent également comprendre un service social du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

Contractualisation

Dans le service interentreprises, la commission médico-technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La commission médico-technique (Art. D. 4622-29 du Code du travail) est composée :

- du président du service de santé au travail,
- des médecins du travail du service,
- des IPRP du service,
- des infirmiers,
- des assistants de services de santé au travail,
- des professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

A ce titre, est élaboré au sein de cette commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre plus global du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) prévu à l'article L. 4622-10 du Code du travail. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

Le CPOM est conclu entre :

- le service, d'une part,
- la DIRECCTE et la CARSAT d'autre part,
- après avis des organisations d'employeurs, des partenaires sociaux et des agences régionales de santé (ARS).

Le CPOM, conclu pour une durée maximale de cinq ans (révisable par voie d'avenants), définit des actions visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel prévu à l'article L. 4612-14 du Code du travail et faire émerger des bonnes pratiques.
- Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail.
- Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail.
- Promouvoir une approche collective et concertée et des actions en milieu de travail.
- Mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises.
- Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques.
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Dans ce cadre, le contrat pluriannuel indique les moyens mobilisés par les parties, la programmation des actions et les modalités de collaboration pour atteindre des objectifs chiffrés. Il détermine également les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation des résultats, à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Plus largement, le CPOM vise essentiellement à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du plan régional santé au travail (PRST) et de la déclinaison territoriale de la convention d'objectifs et de gestion AT-MP (COG) .

Agrément

Chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de cinq 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 fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou, pour les services interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Tout refus d'agrément est motivé.

La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément est accompagnée d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail qui tient compte notamment de la couverture géographique assurée, professionnelle ou interprofessionnelle, des moyens affectés ainsi que des locaux et des équipements dédiés et, le cas échéant, de la

mise en œuvre des dispositions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens par le service de santé au travail interentreprises.

Actions des services de santé au travail

Une équipe pluridisciplinaire pour conseiller l'entreprise sur le terrain et assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Pour exercer leurs missions prévues par le Code du travail et répondre efficacement aux besoins des entreprises, l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail interentreprises agit directement sur le lieu de travail. A ce titre, elle dispose d'un droit d'accès au site de l'entreprise et aux documents obligatoires mis à la charge de l'employeur concernant la santé et la sécurité des salariés.

Actions sur le milieu de travail

Les actions sur le milieu de travail sont effectuées par l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail interentreprises. C'est le médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire : collaborateurs médecins, internes en médecine du travail, infirmiers, IPRP, assistants de services de santé au travail.

Ces actions s'inscrivent dans les missions générales des services de santé au travail. Elles comprennent notamment :

- la visite des lieux de travail,
- l'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi,
- l'identification et l'analyse des risques professionnels,
- l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise,
- la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence,
- la participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- la réalisation d'analyses et de mesures
- l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle,
- les enquêtes épidémiologiques,
- la formation aux risques spécifiques,
- l'étude de toute nouvelle technique de production,
- l'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes, etc.

Actions de l'équipe pluridisciplinaire

Les missions et actions sur le milieu de travail des services de santé au travail nécessitent de faire appel non seulement aux compétences médicales (médecins du travail, collaborateurs médecins, internes en santé au travail, infirmier(es)), mais également à des compétences pluridisciplinaires non-médicales (ergonomie, toxicologie, organisation du travail...). Il peut s'agir d'intervenants en prévention des risques professionnels internes ou externes au service de santé, ou encore d'organismes experts en prévention comme les CARSAT, les ARACT, les délégations régionales de l'OPPBTP...

Les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail. Ils y réalisent des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur ou le président du service inter-entreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail. Ce temps est également consacré par le médecin du travail à sa mission d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les SST interentreprises. Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le CHSCT, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail.

L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des DP. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Accès aux informations et données relevant des missions des services de santé au travail

Pour éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire est informée :

- De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits.
- Des résultats de toutes les mesures et analyses dans l'entreprise réalisées afin de prévenir les risques professionnels.

Plus largement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par le Code du travail particulièrement tous les documents afférents à la sécurité et à la santé des salariés.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 4624-9 du code du travail. Il est en effet interdit au médecin du travail et, dans les services de santé au travail interentreprises, aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions. La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du Code pénal.

L'IPRP dans les services de santé au travail interentreprises

Des compétences techniques organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail

Les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), qui ont des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail (ergonomie, toxicologie, hygiène industrielle, organisation du travail) font partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Compétences, attributions et conditions d'exercice de sa mission

La mise en place des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) résulte de la mise en application de la loi de modernisation sociale (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) dont le cadre d'action a été revu par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à la réforme de la médecine du travail. Les entreprises et les services de santé au travail peuvent ainsi faire appel à des compétences spécifiques pour une approche globale et pluridisciplinaire (c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle) dans la conduite d'actions de prévention.

Conformément à l'article L. 4622-8 du Code du travail, les SSTI doivent recruter au moins un IPRP par équipe pluridisciplinaire.

La circulaire DGT, n°13 du 9 novembre 2012 apporte des précisions quant aux compétences, attributions et conditions d'exercice de sa mission.

Compétences

L'article R. 4623-37 du Code du travail prévoit que l'IPRP dans les SSTI doit avoir « des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail ».

Il appartient donc au président du service ou au directeur de s'assurer des compétences de l'IPRP avant de l'embaucher. Il leur est d'ailleurs possible d'avoir les mêmes exigences de diplôme ou d'expérience professionnelle que celles prévues par l'article D. 4644-6 du Code du travail pour les IPRP externes.

Par ailleurs, rien ne s'oppose non plus à ce que le responsable du SSTI demande à l'IPRP, préalablement à son embauche, de se faire enregistrer auprès de la DIRECCTE.

Dans ce prolongement, la commission de contrôle du SSTI est consultée sur les créations d'emplois d'IPRP. Elle peut donc formuler des exigences quant au niveau de diplôme, à l'expérience professionnelle et au domaine de compétence technique ou organisationnel comme à la spécialité.

Attributions et conditions d'exercice de sa mission

L'IPRP participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, l'IPRP :

- dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions,
- assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.
- ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention. S'il ne bénéficie pas de la même protection que le médecin du travail en cas de rupture du contrat de travail, le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté sur son licenciement (Code du travail, art. D. 4622-31),
- bénéficie de l'information sur la nature et la composition des produits utilisés ainsi que sur leurs modalités d'emploi et sur les résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans le domaine de compétence du médecin du travail mentionnées à l'article R. 4623-1 du Code du travail,
- peut accéder à tous les documents non nominatifs relatifs à la santé et la sécurité au travail rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail. Ce droit s'exerçant, comme pour tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations relatives aux secrets de fabrication et procédés d'exploitation (Code du travail, art. R. 4624-5).

La circulaire précise que si l'IPRP est placé sous l'autorité hiérarchique du directeur du service, il inscrit son intervention dans le cadre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail. Par conséquent l'IPRP définit ainsi les lieux, la durée nécessaire de ses interventions et sa méthode de travail avec le médecin du travail, qui est garant de la cohérence d'ensemble de l'action de l'équipe pluridisciplinaire.

Partant de là, L'IPRP communique les résultats de ses études au médecin du travail (Code du travail, art. R. 4623-38), ce dernier les communiquant à l'employeur (Code du travail, art. R. 4624-8) et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

L'assistant de service de santé au travail (ASST)

En soutien à l'action pluridisciplinaire du service de santé au travail

Depuis le 1er juillet 2012, un nouvel acteur a fait son apparition dans le Code du travail. L'assistant de service de santé au travail, faisant partie de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail interentreprises, reprend les fonctions de secrétaire médical et veille à la promotion de santé au travail dans les entreprises.

Rôle de l'assistant de service de santé au travail (ASST)

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail. Il s'agit d'un nouveau métier, introduit par l'article L. 4622-8 du Code du travail, qui ne se substitue pas à l'intervenant en prévention des risques professionnels.

Précisément, le rôle de l'assistant du service de santé au travail est défini à l'article R. 4623-40 du Code du travail. C'est un professionnel qui apporte une assistance administrative à l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

A ce titre, l'ASST assure le secrétariat des consultations et gère les relations quotidiennes avec les entreprises et les salariés : contact avec les adhérents, convocations, préparation des visites médicales, accueil des salariés, gestion des examens complémentaires, organisation des interventions des acteurs du SST interentreprises en milieu de travail. L'ASST joue un véritable rôle de soutien à l'équipe pluridisciplinaire.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail en priorité dans les entreprises de moins de vingt salariés en lien étroit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises. Il a vocation à jouer un rôle de relais des politiques de prévention des risques professionnels.

Le service social du travail

Assuré par un conseiller du travail en collaboration avec le service de santé au travail, le service social agit sur les lieux du travail pour suivre et faciliter la vie des travailleurs, l'exercice de leurs droits. Sa mission est également d'étudier les problèmes soulevés par l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés. Il participe à la coordination et la promotion des réalisations sociales décidées par l'employeur et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales (Code du travail, articles L. 4631-1, D. 4631-1 à D. 4632-11).

Missions

Un service social du travail est organisé dans tout établissement employant habituellement au moins deux cent cinquante salariés. Le service social du travail dispose d'un bureau au moins.

Il collabore étroitement avec le service de santé au travail. Il se tient en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale.

Le service social agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs, notamment des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés. Il peut éventuellement agir en dehors des lieux de travail pour secondar l'action des services sociaux sur les questions en rapport avec l'activité professionnelle.

Conseiller du travail

Le service social est assuré par un conseiller du travail qui exerce les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales auprès du comité d'entreprise. Le conseiller du travail peut être chargé par lui de l'organisation et de la direction des institutions sociales de l'entreprise.

Il assiste de droit, avec voix consultative, à toutes les réunions du comité d'entreprise ou des commissions spéciales consacrées, selon leur ordre du jour, à des questions sociales.

Il assure les tâches d'ordre social dévolues par l'employeur au service social sur le lieu de travail.

Il réalise, tous les trois mois, un compte rendu de son activité au comité d'entreprise et à l'employeur.

Le conseiller du travail consacre au moins trois demi-journées par semaine par groupe de deux cent cinquante salariés.

Le conseiller du travail agit sur les lieux du travail afin :

- De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise et de faciliter son adaptation au travail.
- D'étudier plus particulièrement les problèmes soulevés par l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés.
- De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par l'employeur et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales.
- De concourir à toute action d'ordre éducatif entreprise par le comité d'entreprise.

