



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



Paris, le 27 octobre 2009

### **I- Les acteurs de la prévention au niveau national : vue d'ensemble**

#### **1 - Le Ministère du travail et son réseau**

Le ministère chargé du travail, plus précisément la direction des relations du travail (*DRT*) est en charge de la politique publique nationale de prévention sur les lieux de travail : préparation, élaboration et application de la réglementation en ce domaine.

Le Ministère est assisté d'un organe consultatif, le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels qui réunit des représentants des pouvoirs publics, des représentants des salariés et des employeurs, ainsi que des personnes qualifiées. Il peut proposer toute mesure en matière de prévention sur les lieux de travail et est consulté sur tous les projets de loi ou de règlements qui touchent à la prévention des risques professionnels.

L'action de la DRT est relayée sur le terrain par les directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et par l'inspection médicale du travail (*DRTEFP et DDTEFP*).

Les missions de surveillance et de contrôle, ainsi que d'information et de conseil, pour tout ce qui concerne l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail, à la santé et la sécurité en milieu de travail, sont principalement assurées par l'inspection du travail.

Leurs inspecteurs constatent les infractions et peuvent dresser des mises en demeure et des procès-verbaux. Ils sont autorisés à pénétrer dans tous les établissements soumis à leur contrôle, et ce sans avertissement préalable.

Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre ont un rôle de conseil, d'appui technique et d'expert auprès des services de l'inspection du travail. Ils veillent à l'application de la législation de l'hygiène du travail et de la protection de la santé des travailleurs

Le ministère a sous sa tutelle l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (*ANACT*).

L'ANACT est un établissement public avec un conseil d'administration tripartite : organisations syndicales d'employeurs, de salariés et des représentants de l'Etat.



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



Le réseau ANACT se compose de l'ANACT et des ARACT (*Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail*) associations de droit privé, dont elle anime et coordonne les actions.

25 ARACT sont implantées sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les 3 départements d'outre-mer.

L'ANACT et les ARACT exercent ensemble la même mission de service public pour l'amélioration des conditions de travail. Le réseau ANACT a pour vocation de concevoir, de promouvoir, d'animer et de transférer, auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des politiques, des outils et des méthodes permettant d'améliorer les conditions de travail.

### **La structure du réseau, avec un établissement public national tripartite et des associations paritaires en région, caractérise l'exercice même de sa mission :**

- *La définition des orientations nationales et leur déclinaison territoriale sont le fruit de compromis entre les partenaires sociaux dans chaque entité du réseau ;*
- *La recherche de ces compromis favorise l'implication des partenaires sociaux et la diffusion des politiques d'amélioration des conditions de travail ;*
- *Les sources régionales de financement des ARACT (plus de 70 % en moyenne des ressources des ARACT sont régionalisées) impliquent une forte adaptation aux problématiques socio-économiques territoriales.*

•

### **2 - Les organismes de sécurité sociale et leurs réseaux**

La Direction de la sécurité sociale (*DSS*) a pour rôle de fixer les règles de tarification et les modalités de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle participe en liaison avec le ministère chargé du travail, à l'élaboration de la politique de prévention. Elle s'appuie au niveau national sur la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (*CNAMTS*).

#### **2.1 La CNAMTS**

Elle définit les mesures et les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir la prévention des risques professionnels dans les entreprises qui relèvent du régime général de sécurité sociale.

En matière de prévention des risques professionnels, les compétences de la CNAMTS sont exercées par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (*CATMP*). Cette commission nationale est paritaire.

Elle est assistée par les Comités techniques nationaux (*CTN*), constitués par professions ou groupes de profession. Composés de représentants des employeurs et des salariés, ils étudient les risques propres à leurs activités et font des propositions de recommandations techniques par branche d'activité. Les partenaires sociaux de la Production Transformation des Papiers Cartons siègent au CTN-F.



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



Les actions initiées par la CNAMTS s'articulent autour de recommandations pratiques, d'incitations financières, de contrôles, d'assistances techniques et de conseils aux entreprises pour la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées, ou de promotion de la formation et de l'information en matière de santé et de sécurité au travail.

L'action de la CNAMTS est relayée au niveau régional par 16 Caisses régionales d'assurance maladie (*CRAM*) et, pour les départements d'Outre-mer, par 4 Caisses générales de sécurité sociale (*CGSS*).

### 2.2 Les CRAM et CGSS

Elles adaptent les orientations générales de la CNAMTS aux réalités régionales. Les agents des CRAM et CGSS apportent conseil, assistance et information aux entreprises de leur secteur pour la mise en œuvre de leur politique de prévention des risques professionnels. Ils peuvent aussi proposer - voire assurer - des formations adaptées.

Pour mener à bien leur tâche, les agents des CRAM et CGSS sont parfois invités aux réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (*CHSCT*) où ils ont une voix consultative.

Ils peuvent faire effectuer des mesurages dans le domaine de la physique ou de la chimie et diligenter des enquêtes à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Après la visite d'un ingénieur ou d'un contrôleur, la CRAM/CGSS peut adresser une injonction à un employeur pour qu'il prenne, dans un délai donné, des mesures propres à garantir la sécurité des salariés.

Le non-respect d'une injonction peut entraîner un relèvement du taux de cotisation accidents du travail de l'entreprise concernée. A l'inverse, une démarche de prévention peut être encouragée par une minoration de ce taux et/ou une aide financière.

De la même façon que la CATMP est assistée dans sa tâche par des CTN, des Comités techniques régionaux (*CTR*) organisés par professions ou par groupes de professions assistent les CRAM et CGSS en matière de prévention des risques professionnels.

Les actions «expertes» des Caisses nationale, régionales et générales s'appuie sur les travaux et l'Ingénierie de l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (*INRS*). Cet institut exerce ses activités au profit des salariés et des entreprises du régime général de la sécurité sociale, selon les directives établies par la CNAMTS.



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



### 2.3 L'INRS

L'INRS est un maillon essentiel du système français de prévention des risques professionnels. Il a pour missions de :

- *mieux identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers,*
- *analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité de l'homme au travail,*
- *rechercher comment les combattre et les maîtriser,*
- *faire connaître et enseigner les moyens de leur prévention.*

L'INRS a notamment des activités d'assistance (réalisation de guides de prévention, bases de données, missions de contrôle de produits chimiques), d'études et de recherche, d'information (publications, CD ROM) et de formation.

Il s'appuie sur les Caisses régionales d'assurance maladie et les Caisses générales de Sécurité sociale. Il apporte ses compétences à d'autres acteurs de la prévention tels que les médecins du travail et les services de l'Inspection du travail.

Il dispose en interne de compétences très variées qu'il met au service de la maîtrise des risques professionnels : chargés d'études scientifiques, ingénieurs, médecins, formateurs et spécialistes de l'information. Plus de 650 personnes y travaillent, réparties en 18 entités ou départements.

Son programme d'activités est établi dans le cadre des directives de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés et de la politique définie par le ministre chargé du Travail.

Il est géré par un conseil d'administration paritaire, composé de 18 membres titulaires.

Deux commissions, dépendant du conseil d'administration, examinent chaque année les programmes et comptes-rendus d'activités de l'INRS : la Commission Applications et la Commission Études, Recherches et Assistance (*CERA*).

### 2.4 EUROGIP

EUROGIP est un groupement d'intérêt public constitué par la CNAMTS et l'INRS. Son conseil d'administration est paritaire.

Il analyse les évolutions au plan européen dans le domaine des risques professionnels pour faire valoir le point de vue de la Branche ATMP auprès des organismes communautaires et des pays de l'Union européenne.

EUROGIP exerce ses activités en priorité au profit des partenaires sociaux et du personnel de la Branche AT-MP :

- *réalisation d'enquêtes comparatives sur les risques professionnels*
- *participation à des projets d'intérêt communautaire*
- *édition de publications, rapports d'enquêtes, notes thématiques...*
- *organisation d'une conférence annuelle*
- *coordination d'un réseau d'experts qui participent à l'élaboration des normes européennes et internationales.*



## **II- Les acteurs de la prévention au niveau de l'entreprise : qui sont-ils, que font-ils ?**

Les acteurs en santé et sécurité au travail sont nombreux et différents selon la taille de l'entreprise, les actions à mettre en œuvre, l'expertise ou la compétence exigée.

### **1 - Le chef d'entreprise**

Le chef d'entreprise (ou d'établissement) est responsable - pénalement et civilement - de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise (ou l'établissement). Il doit ainsi prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La jurisprudence fait peser sur lui une obligation de résultat.

L'employeur est donc le garant de la politique de prévention et de sa mise en œuvre et s'entoure des compétences nécessaires.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre des mesures concernant :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

### **Afin de répondre efficacement à ses obligations, l'employeur peut notamment décider de :**

- Informer l'ensemble des salariés de ses orientations en matière de protection de la sécurité et de la santé (politique sécurité) ;
- Définir la manière dont il entend que les mesures de prévention soient intégrées dans tous les domaines d'activités ayant une incidence sur le niveau de sécurité ;
- Faire de la sécurité une « obligation de résultat pour tous » au même titre que la production ou la qualité ;
- Organiser la sécurité sur les plans techniques, humains et méthodes de travail ;
- Engager les budgets visant à supprimer les risques et à améliorer les conditions de travail ;
- Dialoguer avec les instances de prévention (CHSCT, service sécurité) et les pouvoirs publics ;
- Répartir de manière claire et précise le rôle et les responsabilités de chacun dans ce domaine (définitions de fonctions, délégations de pouvoir) ;
- Fournir les moyens nécessaires à l'exercice par l'encadrement de ses missions ;
- Veiller au respect des règles édictées par le code du travail et celles prises en interne ;
- Contrôler l'efficacité des mesures adoptées.

En pratique, plus la taille de l'entreprise est petite, plus l'employeur peut être amené à faire appel à des ressources extérieures, ne disposant pas toujours de structures ou d'instances spécifiques internes.



Dans la perspective de conférer toute son efficacité à la politique santé sécurité, l'employeur est invité à faire collaborer efficacement l'ensemble des intervenants en matière de santé, sécurité au travail.

Dans ce même objectif, il est également conseillé d'impliquer les différentes fonctions de l'entreprise :

- *Les ressources humaines pour ce qui concerne le recrutement et la formation, la gestion des compétences et des parcours professionnels, les relations sociales, le maintien dans l'emploi et le reclassement de salariés après absence prolongée, l'insertion des travailleurs handicapés...*
- *L'encadrement (cadre, agent de maîtrise...) est un acteur et un relais dans le domaine de l'organisation du travail et du management des salariés. Il peut participer à la mise en œuvre de la politique de prévention, à la bonne application des mesures prises en la matière, à la promotion des actions de prévention. Il est invité à dialoguer avec son équipe pour une circulation des informations et des questions.*
- *Les acteurs de l'ingénierie (concepteurs, bureau des méthodes, acheteurs...) qu'il est indispensable d'associer, quand leur fonction existe, pour élaborer, choisir et mettre en œuvre des actions de prévention adaptées. Ayant, en effet, la responsabilité des moyens techniques et organisationnels, ces prescripteurs intègrent et prennent en compte les exigences requises en matière de santé et de sécurité dans les appels d'offres et les cahiers des charges (au-delà des critères de coût, de qualité, de productivité...).*

Selon les circonstances, l'employeur peut déléguer certaines de ses responsabilités, sous réserve d'avoir établi une délégation à un ou plusieurs collaborateurs disposant de l'autorité, des compétences et des moyens requis.

## **2 - L'encadrement**

*" Il entre dans la vocation du personnel d'encadrement d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité.*

*La répartition des pouvoirs et des responsabilités au sein de la ligne hiérarchique doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en œuvre incombe à la direction de l'entreprise.*

*Ces pouvoirs et ces responsabilités, en matière d'hygiène et de sécurité, sont spécifiques à chaque niveau hiérarchique et sont fonction de l'autorité et de la compétence du cadre concerné, des moyens matériels, techniques et humains dont il dispose pour veiller efficacement à l'observation des dispositions réglementaires d'hygiène et de sécurité dont il a la charge, ainsi que du contenu de sa délégation que l'on s'efforcera de définir par écrit. "*

*Source : accord national interprofessionnel du 25 avril 1983*



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



### **3 - Les salariés**

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. » Source Code du travail - art. 14122-1 ail

Au-delà de son obligation de prendre soin de sa santé et de celle de ses collègues concernés par ses actes au travail, tout salarié doit être considéré comme un acteur à part entière de la prévention dans son entreprise.

Le cas échéant, le salarié est en mesure d'apporter aux personnes en charge de la prévention (membres du CHSCT, délégués du personnel) et à son encadrement l'expérience de terrain de son activité professionnelle. Il est à même de mettre en lumière des contraintes directement vécues qui ne sont pas forcément visibles pour des personnes extérieures à son poste du travail.

#### **Dans cet objectif, le salarié peut :**

- Faire valoir son droit d'expression sur la nature et les conditions de son travail ;
- Participer à l'amélioration de l'ensemble des actions mises en œuvre et des procédures ;
- Alerter et informer son encadrement et les instances représentatives du personnel ;
- Suivre les formations proposées et peut, le cas échéant, demander des formations complémentaires ;
- Demandé à être reçu par le médecin du travail, en dehors des examens médicaux obligatoires, lorsque cela s'avère nécessaire ;
- Se retirer de certaines situations qu'il juge dangereuses (C.trav. art. L.4131-1);

### **4- Les représentants du personnel**

#### **4.1- Le Comité d'entreprise**

« Le comité d'entreprise est informé est consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunérations ». C.trav. art. L.2323-1

Le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi, de vie dans l'entreprise.

Il peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



### 4.2 - Le CHSCT

La constitution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les établissements de 50 salariés et plus où il n'a pas été possible de créer un CHSCT (carence de candidatures), les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT et disposent des mêmes moyens que les membres de ces comités.

Dans les établissements occupant moins de 50 salariés, ce sont là encore les délégués du personnel qui sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, mais cette fois dans le cadre de leurs moyens propres, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (C. trav. art. L.4611-2 et L.4611-3).

L'effectif doit être maintenu pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédentes. L'effectif se calcule au niveau de l'établissement.

Le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à la disposition de celui-ci par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il doit également veiller à l'observation des prescriptions réglementaires adoptées dans ce but. (C.trav. ; art. L. 4612-1).

### Pour la réalisation de sa mission générale, l'employeur doit lui présenter :

- Un **rapport écrit** faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions ayant contribué, au cours de l'année écoulée, à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- Un **programme annuel** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir pour satisfaire aux principes généraux de prévention (C.trav. ; art. L. 4612-16) ;
- La **fiche d'entreprise** établie par le médecin du travail, décrivant les risques auxquels sont soumis les salariés et leur suivi médical ;
- Le **plan d'activité** établi chaque année par le médecin du travail et portant sur les risques des postes et des conditions de travail (C. trav. ; art. D. 4624-36).

En outre, il doit tenir à sa disposition le document unique formalisant l'évaluation des risques professionnels présents dans l'entreprise.



**Selon les articles L. 4612-1 et suivants du code du travail, dans le cadre de leurs missions, les membres du CHSCT :**

- Procèdent à des **inspections** régulières et réalisent des **études**. L'employeur met à leur disposition les informations nécessaires à leurs missions et les moyens destinés à la préparation et à l'organisation des réunions et déplacements imposés par les inspections ou enquêtes;
- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave, ils effectuent des **enquêtes** ;
- Sont **consultés** avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment les décisions de transformation des postes de travail, de changement d'outillage, de produits ou de l'organisation du travail et lors de l'introduction de nouvelles technologies ;
- Sont **consultés** sur les documents se rattachant à leur mission, notamment le règlement intérieur et peuvent se prononcer sur toute question de leur compétence dont l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel les saisissent ;
- Disposent d'un **droit d'alerte** ;
- Participent à la **promotion des actions de prévention**.

**Ils peuvent également :**

- **Etre à l'écoute** des salariés (information, conseil, recueil des problèmes et des difficultés, assistance...), notamment lors de la visite des lieux de travail ;
- **Faire des propositions d'actions** de prévention et suggérer des actions de formation et d'information ;
- **Etre consultés** avant toute décision relative à l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches), à l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations), à l'aménagement des lieux de travail, des postes de travail, à la durée et aux horaires de travail (travail de nuit, travail posté). Le CHSCT devra également étudier l'incidence de l'introduction de toute technologie nouvelle sur les conditions de travail dans l'établissement. Au besoin, s'il l'estime nécessaire, il peut s'adresser à des experts agréés ;
- **Participer à la mise en place d'indicateurs** de santé et sécurité adaptés. Le suivi de ces indicateurs de permettre de déceler une situation anormale.

**Dans le cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le CHSCT :**

- Peut disposer des informations relatives à la durée des interventions prévues, au nombre de salariés affectés à ces interventions, ainsi que les références des sous-traitants éventuels et l'identification des travaux sous-traités;
- Dispose des informations relatives à l'inspection commune préalable ainsi qu'aux réunions et inspections périodiques (C.trav. art. R.4514-1 et suivants).



## **5- Acteurs internes spécialisés en prévention**

### **5.1 Les préventeurs**

L'entreprise peut comporter en son sein des préventeurs professionnels qui exercent la « fonction prévention ».

Il n'est pas obligatoire de recruter une personne en charge de la sécurité et des conditions de travail ni de constituer un service spécialisé de ce type. Néanmoins, il est fréquent de retrouver de telles fonctions dans les entreprises afin d'assurer par délégation de l'employeur ou pour l'employeur, un certain nombre de missions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

De multiples appellations existent pour qualifier ceux qui occupent tout ou partie de leur temps à la prévention des risques professionnels, il peut s'agir de chargés HQSE, de délégués QSE, d'animateurs de prévention, d'animateurs de sécurité, de fonctionnels de sécurité, de techniciens de prévention hygiène et sécurité ou d'ingénieurs de sécurité.

En pratique, l'agent (ou l'animateur) chargé de la sécurité et des conditions de travail peut assister et conseiller l'employeur pour :

- *La définition d'une politique de prévention ;*
- *L'évaluation des risques ;*
- *L'établissement d'un programme de prévention ;*
- *Le suivi des mesures de prévention.*

•

Son rôle consiste alors notamment à :

- *Assurer le relais et la circulation de l'information entre l'encadrement, les salariés, le CHSCT et le médecin du travail ;*
- *Analyser les situations de travail en collaboration avec d'autres acteurs ;*
- *Participer à l'intégration de la prévention dès la conception et à l'élaboration de solutions de prévention adaptées ;*
- *Recourir, si besoin, à des compétences externes ;*
- *Assurer la promotion des actions de prévention conduites.*

### **5.2 Les secouristes**

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence (C. trav. art. R. 4224-15).



## 6 - Le service de santé

La forme juridique du service de santé au travail est essentiellement fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Un service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement est mis en place lorsque l'effectif de salariés placés sous surveillance médicale ou le nombre d'examen médicaux pratiqués atteint ou dépasse les deux tiers des plafonds mentionnés à l'article R. 4623-10 du code du travail

Il peut être créé entre plusieurs établissements d'une entreprise lorsque l'effectif des salariés placés sous surveillance médicale ou le nombre d'examen médicaux pratiqués dépasse le huitième des plafonds mentionnés au 1° et 2° de l'article R. 4623-9 du code du travail.

Les entreprises et établissements ne relevant pas d'un service de santé au travail d'entreprise, d'établissement ou d'un service de santé inter établissements, organisent ou adhèrent à un service de santé au travail interentreprises.

Sa mission est d'organiser la protection de la santé des salariés contre les risques résultant de leurs activités professionnelles.

Suite à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, et afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé peuvent faire appel, avec les entreprises concernées, à :

- *des organismes experts en prévention (CRAM, ARACT);*
- *des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) habilités sur le plan technique, organisationnel ou médical.*

### 6.1 Le médecin du travail

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif : «prévenir toute altération de la santé des salariés du fait de **leur** travail» (C. trav. art. L 4622-3).

Il est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en ce qui concerne notamment :

- *L'amélioration des conditions de vie et de travail, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances ;*
- *L'hygiène générale de l'établissement ou des services de restauration et participe à la prévention et l'éducation sanitaire des salariés (C.trav.art. R.4623-1) ;*
- *La surveillance de la santé des salariés et la détermination de l'aptitude ou non au poste de travail au cours de la visite d'embauché, de visites périodiques et des visites de reprise du travail après un arrêt pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle (C.trav. ; art. R. 4624-10 et suivants).*



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



Pour exercer ses missions, il peut demander à tout moment communication des documents relatifs à la santé et à la sécurité. Il conduit des actions sur le milieu de travail et assure une surveillance médicale des salariés. En fonction des risques professionnels, il peut prescrire des examens complémentaires et effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures à des fins d'analyse.

Il établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques, ainsi que son avis sur les dangers existants dans l'entreprise ou les contraintes liées à l'organisation du travail. Cette fiche est transmise à l'employeur, présentée aux délégués du personnel ou au CHSCT, consultable par les agents des services de prévention des CRAM et tenue à disposition de l'Inspection du travail (C. trav. D ; 4624-37 et suivants).

Il établit également un rapport annuel d'activité (C. trav. art. D.4624-42).

### 6.2 Les infirmiers de santé au travail

Conformément aux articles R. 4623-51 et R. 4623-52 du code du travail, dans les établissements industriels de moins de 200 salariés, un **infirmier** est recruté si le médecin du travail et le comité d'entreprise en font la demande, alors que les établissements industriels de **200 à 800 salariés** emploient nécessairement au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un **infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés**.

L'infirmier a pour rôle notamment **d'assister le médecin du travail** sur l'ensemble de ses missions. Il contribue à la protection de la santé physique et mentale des salariés sur les lieux de travail et pratique des soins d'urgence.

Dans ce cadre, il peut se voir confier de multiples tâches :

- *Accueil des salariés ; ;*
- *Organisation des examens médicaux ;*
- *Secrétariat médical ;*
- *Tenue des registres d'infirmierie et de soins ;*
- *Soins d'urgence*

### 7- Les intervenants en prévention des risques professionnels

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a privilégié une « approche pluridisciplinaire » de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. À ce titre, il a été prévu que les services de santé au travail puissent faire appel aux compétences d'intervenants en prévention des risques professionnels.

Ils participent, dans un but de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Ils interviennent en complément du médecin du travail afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques **et** d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels.



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



Les IPRP doivent avoir reçu une habilitation et la réalisation de leur mission est également subordonnée à la conclusion d'une convention qui précise les activités confiées, les modalités selon lesquelles elles sont exercées, les moyens mis à disposition ainsi que les règles garantissant l'accomplissement de cette mission.

### III - Rappel de quelques principes à retenir pour travailler ensemble

Travailler, communiquer et dialoguer entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement est un gage de réussite et d'efficacité de la prévention, mais des obstacles, liés aux différences de logiques, de points de vue, peuvent se dresser.

Des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur le diagnostic et des avis différents sur les solutions à apporter sont également à observer, souvent en lien avec les positions ou fonctions occupées dans l'entreprise.

Trouver les moyens de mieux travailler ensemble permet de réduire les écarts entre les visions, les logiques, les pratiques des acteurs en présence.

Si ces écarts ne peuvent totalement disparaître, l'enjeu central de la prévention est de faire converger les points de vue afin de déboucher sur des consensus à propos de l'évaluation des risques et des propositions d'actions.

#### L'intégration de la prévention au sein de l'entreprise

La prévention doit être intégrée dans le processus de fonctionnement normal de l'entreprise, à tous les niveaux.

Comme d'autres fonctions de l'entreprise, la prévention gagne au décloisonnement des différents services.

Par exemple, la conception (bureau d'études et méthodes...), les fonctions marketing et achats sont souvent pris en charge par des services situés très loin du lieu de production, de fabrication ou de conditionnement. Pourtant, l'impact de leurs décisions est important sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

La prévention n'est donc pas la seule affaire des chargés de prévention. Chacun est impliqué individuellement dans sa propre mission mais aussi collectivement.

Les projets de l'entreprise (investissements, qualité, environnement) sont autant d'opportunités dans lesquelles la prévention peut trouver sa place. Elle a tout intérêt à se situer dans le processus de réflexion plutôt que d'intervenir après, une fois les projets en phase d'application.

À l'inverse, les actions de prévention, lorsqu'elles se décident à l'issue d'un accident ou dans le cadre du plan de prévention, doivent être élaborées et menées en cohérence avec les projets en cours



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



### La gestion des compétences en interne et en externe

Selon la taille de l'entreprise, le **recours à des compétences externes** peut s'avérer **indispensable**. Toutefois, la réussite de la démarche de prévention relève de la coordination entre les acteurs internes et externes.

Outre les compétences en hygiène et sécurité du travail, d'autres sont incontournables. Elles relèvent des techniques d'animation, de communication, d'écoute, de négociation et de conduite de projet... Des **formations spécifiques** mises en place par le chef d'établissement et les ressources humaines peuvent contribuer à développer ces compétences en interne.

### Le partage

Les actions de prévention conduites dans l'entreprise doivent **être formalisées**. Cette formalisation et la mise en place **d'outils de traçabilité** facilitent le **partage** des informations et le **suivi** dans le temps des progrès obtenus.

Comme pour d'autres fonctions dans l'entreprise (gestion, qualité...), la prévention gagne en efficacité lorsqu'elle se dote de ces **moyens**. Ils donnent une visibilité plus importante à la fonction prévention et contribuent à la création d'un climat de confiance.

La formalisation des événements, des échanges et des réunions, ainsi que la création d'outils permettant un suivi dans le temps des actions, exigent des **compétences propres**.

### L'instauration d'une culture de prévention

Par « culture de prévention », il faut entendre la présence, au sein de l'entreprise, de valeurs communes et de repères communs. Elle permet de faire progresser la santé et la sécurité dans l'entreprise.

Elle se construit dans la durée, grâce aux situations vécues ensemble au fil du temps, aux évaluations et aux retours d'expérience qui permettent d'en tirer collectivement des enseignements. C'est aussi une dynamique à entretenir.

Elle passe par la culture des métiers dans la mesure où ceux-ci sont soumis à des risques particuliers.

## IV - Le management de la sécurité

C'est un dispositif de gestion combinant personnes, politiques, moyens et visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière de santé et sécurité au travail.

C'est un outil qui permet de mieux maîtriser l'organisation de l'entreprise et de progresser en continu en intégrant la santé et la sécurité au travail à toutes les fonctions.



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



C'est l'expression d'une approche globale et gestionnaire de la prévention des risques professionnels. C'est une démarche volontaire qui vise à :

*anticiper les changements ;  
augmenter la réactivité et la performance de l'entreprise dans la prévention des risques professionnels ;  
limiter les dysfonctionnements en santé et sécurité au travail ;  
assurer une cohérence globale avec les autres démarches de management.*

Il confère une autorité et une légitimité à la problématique santé et sécurité au travail.

Il participe à l'amélioration de l'image de l'entreprise et favorise le dialogue social en son sein.

La réussite d'un tel système suppose le respect d'un certain nombre de grands principes, de valeurs essentielles, de bonnes pratiques et le suivi des différentes étapes de la démarche qui ont notamment été présentés lors du dernier groupe de travail.

Concrètement, il permet d'intégrer les résultats du document unique dans un cadre formalisé qui peut être certifié.

Lors de la mise en place d'un système de management de la sécurité, il est nécessaire que l'employeur définisse la politique "sécurité" de l'entreprise. Dans ce cadre, il peut adresser au personnel une lettre d'engagement expliquant de façon claire et concise la politique définie et ses objectifs. En outre, il peut indiquer les responsabilités de l'encadrement, les ressources mobilisées, les indicateurs de mesure des progrès réalisés,...

Il doit également organiser la démarche en définissant le rôle des différents acteurs de l'entreprise au travers notamment de leurs missions, responsabilités, obligations, pouvoirs. Enfin, il peut consulter et informer le personnel dans la perspective qu'ils s'approprient la démarche.

En s'appuyant sur l'évaluation des risques et le document unique, l'entreprise doit élaborer un plan d'actions mentionnant les mesures de prévention appropriées aux risques identifiés.

Sa mise en œuvre doit tenir compte des règles et des pratiques des métiers ainsi que des procédures existantes dans l'entreprise.



## Fiche réflexe: Les acteurs de la prévention au niveau national



L'efficacité des actions mises en place doit être régulièrement contrôlée afin de détecter d'éventuels nouveaux risques.

La mise en place d'un tel système suppose la détermination d'un support à la démarche, d'un référentiel ayant la fonction de guide au service d'une politique.

Ce document a pour objectif d'aider les entreprises à prendre les dispositions d'organisation et de gestion nécessaires au respect de la politique santé et sécurité au travail.

Les principaux référentiels existants dans le domaine de la santé et la sécurité peuvent être regroupés en quatre catégories:

- *Guides généraux des bonnes pratiques (ILO/OHS 2001, BS 8800,...)*
- *Référentiels généraux certifiés (OHSAS 18001,...)*
- *Référentiels orientés vers les relations entreprises extérieures/entreprises utilisatrices (Mase, IUC,...)*
- *Référentiels spécifiques élaborés par et pour l'entreprise ou le secteur d'activité.*

Le succès des démarches de management de la santé et la sécurité ne tient pas au référentiel choisi mais davantage aux usages qui en sont fait.

Les PME peuvent intégrer un système de management de la sécurité même si, dans la pratique, elles optent souvent pour une démarche progressive avec, pour première étape, un référentiel minimum personnalisé qui leur permet d'enclencher le processus de progression permanente.

Lorsque l'entreprise a pour finalité première d'améliorer la santé et la sécurité de ses salariés, la recherche d'une certification peut être une façon de reconnaître les résultats obtenus tant vis-à-vis des salariés que des partenaires de l'entreprise.