



L'œil des présidents

Interview de Mme Ghislaine LEFEBVRE et de M. Jean-Claude PLET, tous deux respectivement Président du CMHI et de l'AIST depuis un an et demi.

Quelles ont été vos motivations pour tenir le rôle de Président au sein d'une association de Santé au Travail ?

Le développement de la prévention des risques professionnels pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés est au cœur des préoccupations actuelles de notre société.

En outre, le système de santé au travail qui est au carrefour de plusieurs disciplines : médicale, sociale, juridique etc... connaît une profonde évolution.

En quoi consiste cette fonction de Président et quels sont vos engagements ?

Entourés par un conseil d'administration et assistés d'un personnel de Direction notre rôle de Président consiste à définir la politique de l'Association et à veiller son bon fonctionnement tant au point de vue de l'organisation, que des finances.

A la fois représentants et responsables de l'Association nous avons « un œil attentif sur l'Association » sans pour autant interférer dans l'activité quotidienne des collaborateurs.

Quelles sont vos objectifs prioritaires en tant que Président ?

Satisfaire les besoins des entreprises et des salariés en leur assurant les meilleurs services possible dans le respect des dispositions réglementaires.

Quelles sont vos perspectives dans la construction de la Santé au Travail ?

Bâtir la pluridisciplinarité, en mettant à disposition des adhérents des prestations variées. Ce journal est entre autre l'exemple de notre engagement dans cette action, car aujourd'hui la prévention passe aussi par l'information.

Un œil sur la rédaction

Véhiculer l'information sur la construction de la Santé au Travail dans votre entreprise, c'est l'objectif qui a amené le CMHI Comité Médical Havrais (Association Interprofessionnelle pour la Santé au Travail) à coopérer pour réaliser ce bulletin.

Parce que nous avons conscience qu'aujourd'hui les dirigeants d'entreprise doivent être vigilants et avoir constamment « un œil sur tout », nous vous offrons celui sur « la Santé au Travail ». Il vous permettra de trouver les informations juridiques, générales ou d'actualité nécessaires à l'évolution et à la mise en application de la Santé au Travail au cœur de votre entreprise.

Coup d'œil sur le sommaire

- L'œil des présidents 1
- Un œil sur la rédaction 1
- Un œil sur l'actualité 1
"2003 : année européenne des personnes handicapées"
- Perspectives en Santé au Travail 2
"De la médecine du travail vers la Santé au Travail"
- Un œil sur "l'enquête SUMER" 4
- Votre Point de vue 4
- Un œil sur la législation 4
- Un œil sur la rédaction 4



Un œil sur l'actualité :

«2003 : année européenne des personnes handicapées»

Le conseil européen a proclamé l'année 2003 « année européenne des personnes handicapées ». Les objectifs fixés visent à changer le regard et la mentalité des personnes valides, sensibiliser tous les milieux, intégrer la personne handicapée, tant dans sa famille que dans la société. Cette intégration doit incontestablement passer par

le milieu du travail. En effet, malgré la Loi du 10 juillet 1987 qui impose aux entreprises de plus de 20 salariés un quota de travailleurs handicapés, un travailleur handicapé reste en moyenne, aujourd'hui, 12 à 14 mois au chômage, soit le double d'une personne valide. Il est donc souhaitable que les entreprises s'inscrivent dans une démarche d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, dans le monde du travail, en milieu ordinaire. Des spécialistes du maintien dans l'emploi (HANDICIPER: 02 32 92 50 50), de l'insertion des personnes handicapées (CIHRH : 02 35 46 38 99) et (CAP EMPLOI : 02 35 22 16 42) ou de l'accompagnement social de l'insertion des personnes handicapées (ASTER: 02 35 19 31 80) peuvent vous aider dans cet engagement, n'hésitez pas à les contacter.

Retrospective

1946-2003 : 55 ANS ? 1000 ANS ?

Alors que la Loi de 1946 confère cinquante ans d'âge légal à la médecine du travail française, la réflexion de l'homme sur les conséquences pour la santé de certaines activités professionnelles remonte, en fait, à 1000 ans et plus, si l'on pense à Hypocrate qui décrivait au siècle de Périclès la colique de plomb de l'ouvrier métallurgiste, ou encore aux médecins qui "veillaient sur la santé" des ouvriers des pyramides égyptiennes.

Les origines

Au XIII^e siècle, le médecin provençal **Arnaud de Villeneuve** consacre dans deux de ses ouvrages, des chapitres spécifiques à "l'hygiène professionnelle" et aux "maladies des métiers".

Au XVI^e siècle, le médecin d'Henri II, Jean Fernel décrit déjà les effets du plomb chez les peintres.

En mai 1604, Henri IV décide de prélever dans chaque mine une portion destinée à rémunérer un chirurgien et à acheter des médicaments "afin que les pauvres blessés soient secourus gratuitement, et que, par cet exemple de charité, les autres soient plus encouragés au travail des dites mines"...

A la fin du XVII^e siècle, Colbert reprend la même idée pour l'assistance aux travailleurs des arsenaux.

RAMAZZINI, PERE FONDATEUR DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

De 1700 à 1714, Bernardino Ramazzini, médecin des Ducs de Modène, publie son monumental "Traité des maladies des artisans" qui, pendant deux siècles, servira de référence absolue et sera traduite en français en 1777.

" Je me suis attaché, en parcourant les boutiques des ouvriers, à fournir les moyens de guérir et de prévenir les maladies qui les attaquent... Je conseille au médecin qui visite un ouvrier de s'asseoir sur le simple banc qu'on lui présente comme un fauteuil doré et d'interroger le malade consciencieusement et avec cœur... Aux questions que l'on pose d'habitude, qu'il me soit permis d'ajouter la suivante : quel est le métier du malade ? "

Perspectives en Santé au Travail De la Médecine au Travail

La loi du 11 octobre 1946, a établi les bases de la médecine de prévention au bénéfice des salariés du secteur privé (régime général), à la charge et sous la responsabilité des employeurs. Vous adhérez aujourd'hui à un service interentreprises afin de répondre à votre obligation d'organisation de services de Santé au Travail qui vous incombe en application de l'article (L.241-1 et suivant) du Code du Travail.

Sous forme d'Association Loi 1901, la politique générale de votre service de Santé au Travail est définie par un Conseil d'Administration composé exclusivement de représentants des adhérents, élus à l'occasion de l'Assemblée Générale Annuelle. Son fonctionnement est surveillé par une commission de contrôle paritaire composée de représentants des salariés et des employeurs.

Il doit être agréé par la DRTEFP (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Il emploie des médecins, **obligatoirement docteurs en médecine**, inscrits au Conseil de l'Ordre des Médecins, astreints au secret médical. **Ils sont titulaires d'une spécialisation** : CES (certificat d'études spéciales) ou DES (diplôme d'études spécialisées) en médecine du travail.

Conseiller de votre entreprise et de vos salariés, votre Médecin du Travail dispose d'un **Temps Médical** afin d'assurer ses missions. Ce Temps Médical est calculé en application de l'article (R. 241-32), qui contraint à déclarer la spécificité des vos salariés (E, O, S) et les risques de votre entreprise.

Votre Médecin du Travail a pour mission «éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en sur-

veillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs » (Art. L.241-2),

Pour ce faire, il met en œuvre les moyens suivants :

- Des actions sur le milieu de travail, visite de lieux de travail, étude des postes de travail, étude des ambiances de travail, évaluation des risques professionnels, plan d'activité, conseil en matière d'adaptation des travailleurs handicapés, dispositions d'urgence, éducation sanitaire, formation et information des salariés...
- Des examens cliniques (visites d'embauche, visites périodiques, visites de reprises, visites à la demande du médecin du travail, de l'employeur ou du salarié...) favorisant un échange privilégié et confidentiel avec le salarié.
- La prescription d'examens complémentaires : capacité respiratoire, visuelle, auditive, analyse d'urine, prélèvement sanguin, radiographies ou autres examens spécifiques réalisés en interne ou en externe.

Depuis quelques années, une réforme de la Médecine du Travail s'élabore, conduisant à la mise en place de la Santé au Travail.

C'est la directive européenne du 12 juin 1989, qui pose les bases de cette construction en incitant les services de médecine du travail à développer des services de Santé au Travail. Cette directive est relayée en janvier 2002 par la loi de modernisation sociale, qui introduit la notion de travail en pluridisciplinarité, précisant sa finalité, ses modalités ainsi que les notions de «protection de la **santé physique et mentale** des salariés»

vers la Santé au Travail

Votre Médecin du Travail est donc investi d'une **nouvelle mission, celle de maître d'œuvre de la Santé au Travail**.

Votre Médecin du Travail est le seul à avoir une relation privilégiée avec vos salariés et votre entreprise dont il est le conseiller. Il a la possibilité d'établir des liens entre les conditions de travail et la santé de la population de votre entreprise. Il oriente et coordonne **les actions de prévention, de protection et de promotion de la Santé au Travail** les mieux adaptées à votre entreprise.

Pour y parvenir il va **composer et animer une équipe pluridisciplinaire**. Il pourra faire appel à des collaborateurs spécialistes ayant acquis par formation des compétences reconnues, médicales, techniques ou organisationnelles, ainsi qu'à des acteurs de terrain les ayant acquises au travers de leur expérience professionnelle.

A vous employeur, le partenariat s'impose dans la mise en place de la Santé au Travail au sein de votre entreprise. En effet, depuis le décret du 5 novembre 2001, vous êtes soumis à la transcription et à la mise à jour des résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, formalisée dans **«un document unique»**. L'évaluation de ces risques contribue à la mise en place d'actions de prévention.

Et le salarié ? Dans cette nouvelle approche de la Santé au Travail, **le salarié est appelé à devenir acteur de sa santé** en exprimant, soit au Médecin du Travail, soit aux dirigeants de l'entreprise, ses besoins physiques ou mentaux, individuels ou collectifs.

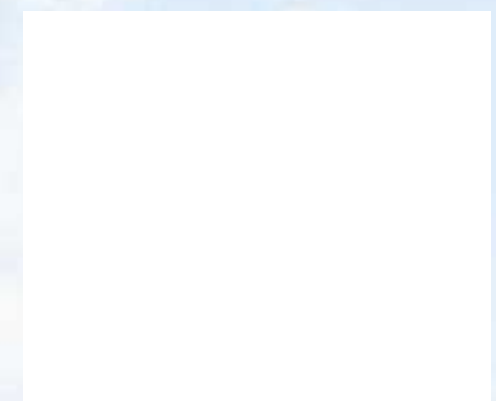
La construction de la Santé au Travail s'illustre aujourd'hui dans le service auquel vous

adhérez, par la collaboration active entre votre médecin et des assistantes de service social, une psychologue du travail, des formateurs notamment dans le domaine du secourisme, des professionnels du maintien dans l'emploi.

Dans l'avenir, l'action pluridisciplinaire en milieu de travail, devra être au cœur de l'activité Santé au Travail.

Déjà le décret n°88-1198 du 28/12/1988 offre la possibilité d'une modulation de la visite médicale annuelle dans la limite de 2 ans, par voie d'accord d'entreprise, en contrepartie d'un renforcement de l'action du médecin en milieu de travail. Le temps médical annuel alloué à votre entreprise ne changera donc pas, il sera compensé par des actions individuelles ou collectives menées par le Médecin du Travail ou un autre acteur de santé.

Ce nouveau concept et cette nouvelle collaboration active entre le Médecin du Travail, l'Entreprise et le salarié vont contribuer à l'amélioration du bien-être des hommes dans leur environnement de travail s'inscrivant dans une éthique de société responsable et favorisant l'efficacité et la réalisation des objectifs de l'entreprise y compris en termes financiers.



à l'inaptitude d'un salarié et de les aider à trouver des alternatives au licenciement pour inaptitude (aménagement de poste, aide technique dans l'entreprise, reconversion professionnelle...)

L'étroite collaboration médecin du travail - entreprise est indispensable pour prévenir la désinsertion des salariés à l'état de santé dégradé. Cette collaboration peut-être renforcée par la participation

d'HANDICIPER, à la demande du médecin du travail, de l'entreprise ou de tout autre partenaire (service social ASTER par exemple).

HANDICIPER propose alors les compétences de ses chargés de mission sur différents plans : conseil et avis stratégique, médiation, appui technique, coordination de projet, recherche de solution, recherche de subvention.

VILLERME, PIONNIER DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL FRANÇAISE

Jacques Tenon (1724-1816) et Louis-René Villermé (1782-1863)

prennent ensuite le relais ; les travaux de ce dernier sont à l'origine de la limitation du travail des enfants. Au diagnostic médical, ces précurseurs ont su associer l'observation sur les lieux de travail et ils se sont efforcés de proposer des mesures de protection et de prévention.

"La visite des ateliers est l'unique moyen de constater la fréquence, la gravité des accidents du travail, d'en vérifier toutes les causes sur les lieux mêmes où ils se produisent et d'en déduire les moyens de préservation".

Plus près de nous

Les initiatives et les études se multiplient au rythme de l'évolution des techniques industrielles et des progrès de la médecine elle-même. Tandis que le corps médical avance dans la connaissance de la physiologie au travail, d'autres jettent les premières bases de l'ergonomie.

Les structures professionnelles s'organisent, reposant sur la même préoccupation, améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité : sont ainsi créées la Société Industrielle de Mulhouse en 1826, l'Association des Industriels de France contre les Accidents du Travail en 1883, la Caisse de l'Assurance Mutuelle des Forges de France en 1891...

En 1906, création de la Commission Internationale de Médecine du Travail.

En 1910, naissance du Code du travail.

En 1913, diverses branches professionnelles sont tenues de prendre des mesures de protection et d'hygiène.

A partir de 1920, les initiatives d'employeurs de l'industrie foisonnent et **les premiers services médicaux "d'usine" s'organisent**.

En 1930, naissent à Lyon le premier Institut de Médecine du Travail et le premier enseignement de la spécialité.

En 1940, la Confédération Générale du Patronat Français demande l'élaboration d'un schéma d'organisation de service de Médecine du Travail.

En 1942, la Charte du travail rend la Médecine du Travail obligatoire dans certaines entreprises ; elle prévoit l'organisation des Services médicaux et sociaux du travail.



HANDICIPER
Le Havre
16 rue Duplex
76600 LE HAVRE
Tél : 02 32 92 50 50

Un oeil sur nos partenaires

HANDICIPER est une association de conseil aux entreprises pour l'emploi des personnes handicapées. Elle accompagne les entreprises dans la réflexion en faveur de l'emploi des personnes handicapées en adéquation avec la loi du 10 juillet 1987.

HANDICIPER est notamment missionnée par l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) pour appuyer les médecins du travail hauts normands dans leur action de maintien dans l'emploi : il s'agit de conseiller les entreprises confrontées

Un œil sur «L'enquête SUMER* 2002/2003»

Une enquête sur les conditions de travail et les risques professionnels

Suscitée par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, l'enquête SUMER porte sur le poste de travail et l'environnement de vos salariés, tels qu'ils le vivent au quotidien. Tout au long des années 2002 et 2003 cinquante mille salariés tirés au sort dans toute la France, de professions et de secteurs d'activité différents, sollicités par leur médecin du travail au cours de la consultation répondent à un questionnaire visant à mieux connaître :

- **Leurs contraintes organisationnelles et relationnelles** (temps, rythme de travail, polyvalence, autonomie, relations dans le travail, contact avec le public et les clients)
- **Leurs contraintes physiques** (nuisances sonores et thermiques, contraintes visuelles, manutention manuelle de charges, contraintes posturales et articulaires, vibrations et conduites de machines ou de véhicules)
- **Les expositions à des agents biologiques**
- **Les expositions à des agents chimiques**

Au niveau local, cette enquête permettra une meilleure évaluation des risques et leur prise en compte afin d'engager des actions de prévention, d'améliorer les conditions de travail, d'élaborer des stratégies de surveillance médicale. Au niveau régional elle orientera les priorités dans le domaine de la prévention.

Certains médecins du CMHI et de l'AIST participent à cette enquête, les informations recueillies lors des entretiens étant protégées par le secret statistique et le secret médical. Si vous souhaitez recevoir les résultats de l'enquête 2002, adressez votre demande fin 2003 à : DARES - 29 bis, rue d'Estrées - 75 700 PARIS 07 SP.

*SUMER : Surveillance Médicale des Risques

Un œil sur la législation

La visite d'embauche doit avoir lieu au plus tard avant la fin de la période d'essai ou avant la mise au travail du salarié, en cas de surveillance médicale particulière (C.Trav.art.R.241-48). Elle permet de s'assurer de l'aptitude du salarié au poste de travail.

La visite médicale périodique permet au médecin du travail de s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié au poste occupé (C.Trav.art.R.241-49).

La surveillance médicale spéciale s'exerce par le médecin du travail à l'égard de certains salariés en raison soit de leur état de santé (C.Trav.art.R241-50), soit des risques liés à leur poste de travail (décret d'application de l'art. L 131-2, arrêté du 11/07/1977).

Le salarié peut demander à rencontrer le Médecin à n'importe quel moment, sans coût supplémentaire pour l'entreprise.

Pendant un arrêt de travail, sur l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale, un examen médical peut être sollicité préalablement à la reprise. Cette visite médicale de pré-reprise permet d'anticiper les éventuelles difficultés.

La visite médicale de reprise est obligatoire après une absence du salarié

De plus de 8 jours suite à un accident du travail.

De plus de 21 jours suite à une maladie ou un accident non professionnel.

Suite à un congé de maternité.

Après un arrêt suite à une maladie professionnelle quelle que soit la durée.

Suite à une interruption d'activité supérieure à douze mois.

Pour toutes autres demandes n'hésitez pas à solliciter votre médecin du travail.

Le médecin du travail apprécie l'aptitude du salarié à reprendre son emploi (C.Trav. art.R241-51)

Votre Point de vue

Cette rubrique vous appartient. Vous pouvez nous poser vos questions par voie postale ou par e-mail en vous référant aux coordonnées de la rédaction. Nous dirigerons vos questions vers les spécialistes concernés et veillerons à diffuser l'information pour qu'elle puisse servir à tous.

J'embauche un salarié pour une semaine. Quelles sont mes obligations ?

Quelle que soit la durée du contrat de travail, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical dispensé par un *médecin du travail*. (Art. R241.48 du code du travail)

Mon salarié rencontre des problèmes financiers qui le préoccupe et l'empêche d'assumer pleinement son poste de travail. Quelle aide peut lui apporter le Médecin du Travail ?

Au-delà de l'examen clinique, la consultation que votre salarié va avoir avec le Médecin du Travail peut lui permettre d'exposer les problèmes professionnels ou personnels qui l'empêchent de vivre pleinement et de ce fait d'assumer correctement son poste de travail. Cet échange confidentiel permettra au Médecin du Travail de faire bénéficier à votre salarié de prestations et de conseil d'autres spécialistes en Santé au Travail avec lesquels il est partenaire.

Dans le cas présent, le Médecin du Travail renverra très certainement votre salarié vers une assistante sociale du travail qui l'accompagnera dans des démarches lui permettant de résoudre ces problèmes. Il s'agit donc d'une collaboration entre professionnels, le Médecin du Travail restant le maître d'œuvre de la Santé de votre salarié.

Un œil sur la rédaction

Ce bulletin d'information est édité par le CMHI et l'AIST et est destiné aux entreprises adhérentes.

Directeurs de la publication :

Fernand BAXS directeur AIST,

Éric BILLARD directeur CMHI

Comité de rédaction : **Geneviève FUCHS** - CMHI

128 r Massillon - 76600 LE HAVRE

Tél.: 02 35 24 31 32 - fax : 02 35 26 54 11

E-mail : cmhi@wanadoo.fr

AIST Association Interprofessionnelle pour la Santé au Travail
Sandrine LECOQ - AIST
35 rue de Tourville
76 087 Le Havre Cedex
Tél.: 02 35 19 31 82 - Fax : 02 35 19 31 85
E-mail : aist@aistlehavre.asso.fr