



OBJECTIF



Santé au travail

I ° S E M E S T R E 2 0 0 3



• N ° 2

LE JOURNAL DE L'ASSOCIATION INTERENTREPRISES DE MEDECINE DU TRAVAIL DU BAS-RHIN

Nouveau Centre à l'aéroport

Actualité



Un nouveau centre médical spécialisé dans le secteur des transports vient d'ouvrir ses portes à l'aéroport d'Entzheim. Un premier cabinet accueille déjà les salariés de l'aéroport et de la zone de fret, qui étaient auparavant suivis dans les centres de Lingolsheim et Strasbourg. A terme, le centre recevra les salariés du secteur des transports de l'ouest et du sud de Strasbourg, soit environ 1600 personnes. "Nous souhaitons assurer ce suivi médical dans un même lieu, cela permettra de mettre en place des actions de prévention coordonnées. Ce changement fait également suite à la demande de l'inspection médicale des transports", explique le docteur Vincent Gassmann, en

charge du centre. Le médecin secondé par une assistante médicale, Madame Jeannine Roy peut aussi faire appel à une technicienne dans le cadre de son activité de prévention en milieu de travail. Tout est déjà en place : salle d'attente, cabinet médical, salle d'examen complémentaires...

Après le centre strasbourgeois spécialisé dans le suivi des personnels des entreprises de travail temporaire, le site d'Entzheim est le deuxième centre médical de l'AIMT 67 consacré à un secteur professionnel spécifique.

Pour en savoir plus : Centre médical AIMT, Bâtiment Jacqueline Auriol, Aéroport International, 67960 Entzheim
Tél : 03 90 29 76 40

En Bref...

Evaluation des risques : 4 000 documents uniques diffusés à ce jour... Vous aussi, demandez conseil à votre médecin du travail qui vous proposera également le modèle de document unique de l'AIMT 67. Un outil à votre

disposition pour évaluer les risques dans votre entreprise avant mise en œuvre de votre plan de prévention.
Contact : risques@aimt67.org
Fiches conseils : 25 000 fiches "Conseils Express" ont été diffusées l'an dernier aux employeurs et salariés. Il

existe actuellement 12 modèles de fiches sur les principaux risques professionnels disponibles soit auprès de votre médecin du travail, soit directement sur internet.

Pour en savoir plus :
www.aimt67.org >fiches



Editorial

"Les chantiers prioritaires du Président de la République"

Edgar Bourlett, Président de l'AIMT 67

Le thème central du n°1 de notre journal était l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés.

Votre Médecin du travail peut utilement vous conseiller pour satisfaire à la réglementation applicable depuis le 8 novembre dernier.

Voici déjà presque un an, le Président de la République a fait de l'insertion des handicapés, de la lutte contre le cancer et de la lutte contre l'insécurité routière les trois chantiers prioritaires de son quinquennat.

Dans le cadre de leur mission préventive en entreprise, il appartient aux services de médecine du travail de relayer cette décision.

C'est pourquoi nous avons consacré le n°2 de notre journal à deux de ces chantiers :

L'insertion de travailleurs handicapés dans votre entreprise est sans aucun doute la manière la plus valorisante pour tous de satisfaire aux dispositions légales en vigueur.

Handicap et travail deviennent des notions compatibles, moyennant parfois une formation ou un aménagement du poste de travail.

Votre médecin du travail est en mesure de vous accompagner dans votre démarche.

Nous sommes tous confrontés à l'insécurité routière dans la vie courante. Mais si l'accident se produit pendant le travail ou même le trajet, votre responsabilité de chef d'entreprise est engagée. Or les accidents de la route constituent la première cause d'accidents mortels du travail.

Hormis les aspects humains, les coûts sont lourds pour les entreprises. C'est pourquoi je vous invite à investir dans la sécurité routière.



 Définitions

Quel statut pour le travailleur handicapé ?

Selon l'article L-323-10 du code du travail, est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP).

La COTOREP existe depuis 1975 dans chaque département. Elle est compétente pour reconnaître la qualité de travailleur handicapé, mais aussi pour se prononcer sur l'orientation et les mesures de reclassement.

Lorsqu'une personne obtient ce statut, elle est classée dans l'une des catégories suivantes :

- **catégorie A :** handicap léger ou temporaire
- **catégorie B :** handicap modéré et durable
- **catégorie C :** handicap grave et définitif.

Sont aussi concernées par ce statut les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à 10% ; les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale qui continuent à occuper un emploi et les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité (art. L-115).

Obtenir le statut de travailleur handicapé ne signifie pas obtenir de facto le versement d'une quelconque allocation. Par contre, cela permet au bénéficiaire ainsi qu'à son employeur ou futur employeur, de bénéficier de dispositifs d'aide à l'embauche ou de maintien dans l'emploi. Le statut assure une garantie de ressources aux handicapés exerçant toute activité professionnelle : salariés ou non salariés, exerçant en milieu ordinaire ou en milieu protégé, voire à domicile.

Par contre, ce statut ne garantit pas à son titulaire une sécurité de l'emploi. C'est un salarié au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Handicap et travail, des notions compatibles

2003 est proclamée année du handicap en France. L'occasion de s'arrêter sur un problème souvent méconnu des employeurs.

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est tenue de recruter des travailleurs handicapés, à hauteur de 6% de son effectif. Les chefs d'entreprise sont quelquefois réticents à emprunter cette voie : en effet nombre d'entre eux préfèrent opter pour une alternative à l'obligation d'emploi, que représente le versement d'une contribution annuelle à l'Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH), dont le montant est fixé au prorata du nombre de salariés handicapés "manquants" dans l'entreprise.

"le chef d'entreprise bénéficie d'une aide financière"

Ce réflexe est souvent conditionné par la méconnaissance de la notion de handicap. Celle-ci recouvre en effet différentes réalités, allant du handicap non ou à peine visible, à des infirmités beaucoup plus conséquentes. Citons l'exemple d'un médecin du travail, à l'origine d'un aménagement de poste pour une salariée souffrant de problèmes de dos et qui travaillait en fin de chaîne de montage : "A ma demande, un dossier a été monté, qui a reçu l'aval de l'AGEFIPH. L'avantage dans ce cas, c'est qu'il n'y avait pas d'urgence, la personne pouvait travailler en attendant les améliorations. Tout est réalisable, si les acteurs s'y mettent ensemble..." nous dit-il. En fait, plusieurs mesures existent afin d'inciter l'employeur à recruter un travailleur handicapé.

"l'action du médecin du travail s'avère nécessaire"

C'est ainsi que le chef d'entreprise bénéficie d'une aide financière à l'embauche : **"la prime à l'insertion"**. Versée par l'AGEFIPH, c'est une subvention forfaitaire de 1600 € pour une embauche sous CDI ou CDD d'une

durée égale ou supérieure à douze mois. Le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures. La demande de prime à l'insertion doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard six mois après la date d'embauche. Signalons au passage que le salarié touche lui aussi une prime de 800 € versable une seule fois. Pour les contrats en alternance (apprentissage), l'employeur bénéficie des **"aides à l'alternance"** et si le contrat est transformé en embauche ; il peut percevoir la prime d'insertion dans les mêmes conditions que précédemment. "Pour les PME, cette prime représente une somme importante. De ce fait, contrairement aux idées reçues, les petites entreprises sont bien plus nombreuses que les grandes à embaucher des travailleurs handicapés", souligne-t-on à l'association Action et Compétence. Ce type d'organisme intervient en conseil et expertise pour l'accession et le maintien

"un salarié au même titre que les autres"

dans l'emploi de travailleurs handicapés, et peut avoir un rôle complémentaire à celui du médecin du travail.

Des subventions supplémentaires peuvent également être accordées aux employeurs par l'AGEFIPH pour l'aménagement du poste de travail, l'encadrement et la formation d'un travailleur handicapé, ou son reclassement s'il est déclaré inapte à un poste. "C'est le cas pour un jeune aveugle, diplômé d'une école spécialisée pour malvoyants, embauché dernièrement dans une entreprise en tant que téléconseiller et dont le poste a été aménagé", précise Action et Compétence. Autre avantage, si le rendement du salarié est diminué, l'employeur peut être autorisé à solliciter une mesure

d'abattement de salaire pouvant aller jusqu'à 50% en fonction de l'évaluation qui sera confiée à la COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel).

L'employeur continuera à verser le salaire normal et sera remboursé trimestriellement par l'AGEFIPH de la valeur correspondant à l'abattement. Pour accompagner le chef d'entreprise dans la recherche de solutions adaptées, le rôle et l'action du médecin du travail s'avèrent essentiels. "Lors d'une visite d'embauche ou de reprise après une maladie ou un accident, le médecin du travail peut reconnaître ou prévoir une incapacité au poste, avec nécessité d'un aménagement de ce poste, voire d'une mutation", explique un médecin du travail. Il peut également, au moment du recrutement, dépister un handicap qui n'est pas connu du

salarié et l'inciter à se rapprocher de la COTOREP. Dans tous les cas, le médecin propose par écrit à l'employeur des aménagements de poste, ou d'horaires de travail, ou peut encore demander un emploi approprié aux capacités du salarié handicapé.



Législation

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, cinq façons de l'honorer

La loi du 10 juillet 1987, modifiant celle du 30 juin 1975 a porté à 6 % de l'effectif, l'obligation d'embauche au bénéfice des travailleurs handicapés dans les entreprises occupant au moins 20 salariés. L'employeur en fait annuellement la déclaration à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Il existe cinq façons de remplir cette obligation d'emploi qui concerne aussi bien le secteur privé que le secteur public :

- l'embauche directe de travailleurs handicapés
- la conclusion de contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé (CAT)
- l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires de stages au titre de la formation professionnelle
- l'application d'accords de branche, d'entreprise ou d'établissement pour l'insertion des travailleurs handicapés
- le versement d'une contribution financière annuelle à l'AGEFIPH.

Textes de référence : Articles L.323-I et suivants, R.323-9 et suivants, D. 323-I et suivants du Code du travail. Loi de modernisation sociale N°2002-73 du 17 janvier 2002.

Contacts :

AGEFIPH : Hôtel Consulaire
10 Viaduc Kennedy, BP 660
54063 Nancy
Tél : 03 83 90 81 40

Union des Industries du Bas-Rhin :
1 quai Jacques Sturm
67000 Strasbourg
Tél : 03 88 35 40 63

Action et Compétence :
48 rue du Vieux Marché aux Vins
67000 Strasbourg
Tél : 03 88 75 18 05

COTOREP :
6 rue Gustave Adolphe Hirn
67000 Strasbourg
Tél : 03 88 75 86 55

Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle (DDTEFP) :
6 rue Gustave Adolphe Hirn
67000 Strasbourg
Tél : 03 88 75 86 86

Reportage



Marlyse Niess, directrice d'Europack et André Wanke devant la machine d'emballage automatique.

Europack, intégration réussie

d'aménager un poste pour améliorer les conditions de travail d'André Wanke. Elle contacte alors la médecine du travail et l'AGEFIPH, qui lui recommandent un ergonome chargé d'évaluer l'opportunité de son projet. "Au départ, j'y suis allée un peu à reculons, surtout lorsque j'ai pris connaissance du montant de l'étude de l'ergonome: 1200 euros, ça faisait beaucoup pour une PME de trois salariés", raconte Marlyse Niess. Autre motif de réticence : la constitution assez fastidieuse du dossier, représente une charge de travail supplémentaire. "Dans une entreprise comme la nôtre, on est au four et au moulin. Nous n'avons pas de secrétaire à qui confier les formalités administratives. Il faut donc se prendre le temps, après une longue journée".

Tout au long de sa démarche, Marlyse Niess a été soutenue par son médecin du travail, Michèle Weber. "Je suis allée dans l'entre-

prise une première fois pour valider les conclusions de l'ergonome. Puis j'y suis retournée pour voir si tout se passait bien. Autant dire que dans ce cas, il n'y a eu aucune difficulté !" nous dit-elle.

Selon la directrice d'Europack, le jeu en valait la chandelle puisque son initiative a permis non seulement la prise en charge intégrale des frais d'ergonome, mais aussi le remplacement avantageux de la machine d'emballage manuelle par un dispositif automatique ; ce nouvel équipement d'une valeur de 15 267 € a lui aussi été intégralement subventionné. "C'était vraiment sportif, mais ça valait la peine d'attendre", reconnaît-elle. Résultat : André Wanke trouve toute sa place dans l'entreprise. "Pour moi, ça a tout changé : mon travail est moins pénible et je reste efficace". Quant à la directrice d'Europack, elle se félicite de son initiative : "Contrairement à ce que l'on croit, la PME est une bonne structure pour accueillir des handicapés, le contact entre les salariés et les responsables est direct. J'encourage les autres petites entreprises à se lancer."

En recrutant un travailleur handicapé, Marlyse Niess aura aussi permis à sa petite PME installée à Wickersheim de moderniser son équipement.

André Wanke est employé chez Europack, une entreprise d'emballage de matériel de peinture basée à Wickersheim. Handicapé de la main droite depuis 1975 à la suite d'un accident de moto, il a d'abord perdu son travail dans la maçonnerie. "Depuis, j'ai eu du mal à trouver un emploi. Les sociétés ne sont pas prêtes à accueillir quelqu'un comme moi", confie-t-il. Marlyse Niess, directrice de la PME, s'est lancée dans l'aventure : en 2001, elle décide

Pratique 

Trousse de secours en entreprise : le B-A-BA contre les bobos !

Afin de prodiguer les premiers soins en cas d'accident dans l'entreprise, une bonne trousse de secours est indispensable.

Quelques règles de base tout d'abord : il faut acheter de petites quantités de produits et surveiller régulièrement les dates de péremption. La trousse ne doit surtout pas contenir de colorants, d'alcool ou de coton ni de médicament.

En revanche, un savon et une solution antiseptique sont indispensables, ainsi que des pansements (*gaze, sparadrap, bandes*). La trousse doit également contenir des ciseaux, des gants en caoutchouc à usage unique, une pince à écharde, une lampe de poche, des sacs plastiques résistants et un crayon marqueur. Il faut enfin prévoir une solution de rinçage pour les yeux et des compresses oculaires.

Pour les urgences lourdes, il faut prévoir un pansement compressif anti-hémorragique, un masque de bouche à bouche et une couverture de survie.

Sécurité routière

Miser sur la sécurité routière, un investissement intelligent



Avec plus de 800 salariés tués par an, les accidents de la route constituent la première cause d'accidents mortels du travail. Et, même lorsqu'ils ne sont pas mortels, ces accidents sont souvent beaucoup plus graves que ceux survenant dans l'entreprise. Les transporteurs routiers ne sont pas les seuls concernés. En effet, de nombreux salariés passent une partie importante de la journée au volant de leur véhicule, soit dans le cadre d'une mission à caractère professionnel, soit pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Dans les deux cas, le dommage est considéré comme un accident de travail, selon les articles L.411-1 et L.411-2 du code de la sécurité sociale.

La fatalité ou le comportement du conducteur sont couramment mis en cause lors d'un accident routier. On sous-estime alors le poids des contraintes professionnelles comme facteur de risque : la charge de travail, les horaires, la fatigue, le stress, la préparation et l'organisation des déplacements. Pourtant, réaliser cet état des lieux permet souvent de mettre en évidence des questions d'organisation dans l'entreprise qui vont bien au-delà des simples questions de sécurité. Par exemple, une société de livraison à domicile s'engage auprès de ses clients à livrer le produit commandé dans un délai très court. Cet argument commercial peut entraîner des situations dangereuses, mettant en cause la sécurité des employés.

L'employeur est cependant contraint par la loi de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés (*code du travail, article L. 230.2*). Il dispose de moyens : une meilleure gestion de son parc automobile, des actions d'information et de formation des salariés, un plan de prévention du risque routier... Autant d'initiatives pour lesquelles le chef d'entreprise peut bénéficier des conseils de son médecin du travail.

Des organismes soutenus par les CRAM¹ (*'Automobile Club, la Prévention routière, la Macif prévention...*) proposent ainsi aux entreprises des programmes de prévention adaptés à chacune d'entre elles. Ils peuvent réaliser un diagnostic des accidents dans leur contexte (*type de trajet, heure, contexte économique de l'entreprise...*). Des actions de sensibilisation au sein de l'entreprise (*affiches, réunions*), ou des formations à la conduite (*pour une éventuelle remise à niveau des conducteurs*) sont par la suite proposées.

"A l'issue de cette mission, l'entreprise est censée avoir les outils pour trouver elle-même ses propres solutions", explique Jean Besançon, chef de centre à SIFA EST. Quant au prix à payer pour ces prestations, il varie d'une entreprise à l'autre selon la taille et les besoins, mais il est de toute façon nettement moindre que celui d'un sinistre grave. Les employeurs sont en effet nombreux à sous-estimer le coût global d'un accident. S'il est relativement simple d'évaluer les coûts directement liés à l'accident, on oublie plus facilement ses coûts indirects tels que les répercussions sur le plan psychologique auprès des salariés, l'altération du climat social ou encore les incidences de l'absence du travailleur accidenté sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

1. CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie.

Téléphone portable

Téléphoner ou Conduire : il faut choisir !

Depuis le 1^{er} avril 2003, l'usage du téléphone portable au volant est passible d'un retrait de deux points au permis de conduire, en plus de l'amende forfaitaire de 35 euros. De nombreuses études ont déjà démontré les risques du combiné en voiture : perte de vigilance et allongement du temps de réaction du conducteur sont comparables aux effets de la somnolence ou de l'alcool. Un conducteur qui téléphone regarde moins dans les rétroviseurs et sur les côtés, il fait moins attention aux signaux et aux piétons, et son véhicule a tendance à zigzaguer et à ralentir.

Si 95 % des Français sont conscients de ces risques, ils sont pourtant 40% à

déclarer qu'il leur arrive d'utiliser leur téléphone au volant (*source : IPSOS, 4 et 5 février 2000*).

L'accessoire kit main libre ne résout pas totalement le problème de la sécurité car le conducteur reste distrait par la conversation et multiplie malgré tout par deux son temps de réaction.

Il est vrai que le téléphone portable peut offrir de nombreux avantages sur la route : prévenir les secours en cas d'accidents, rechercher un dépanneur, etc... **Mais téléphoner depuis une voiture ne veut pas forcément dire téléphoner en conduisant.** La meilleure solution pour ne pas créer un sur-risque d'accident est encore de ne pas passer de communication, ni d'en prendre en roulant !



• DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : E. BOURLETT • DIRECTEUR DE LA RÉDACTION : F. BAEHR • RÉDACTEUR EN CHEF : J.-F. CAROFF
• COMITÉ ÉDITORIAL : DRS V. GASSMANN, V. GUTENBERG, F. MULLER, JP. OSTERMANN, M²⁰¹⁵ A. HUBER, C. LAUER, J. RINGEVAL
• CREATION GRAPHIQUE : DANSLÉS IMAGES • REDACTION & PHOTOS : ALPHACOM-CUEJ • TIRAGE : 30 000 EX. • IMPRESSION : SICOP
• DIFFUSION : DISTRIMAIL • PUBLICATION SEMESTRIELLE ÉDITÉE PAR L'AIMT DU BAS-RHIN • DEPOT LÉGAL OCTOBRE 2002 - ISSN EN COURS

Mieux protéger pour mieux travailler