



# OBJECTIF



## Santé au travail

2 ° S E M E S T R E 2 0 0 4



N ° 4

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

Actualité

## Cap sur l'Avenir

Rythmes de travail différents, nouveaux process et nouveaux risques, évolution de la réglementation... l'entreprise est en perpétuel mouvement. Et, avec elle, la médecine du travail qui progresse vers une nouvelle dimension, la Santé au travail. L'AIMT du Bas-Rhin a mis en place un plan de développement baptisé "Cap Avenir". Véritable démarche de progrès qui a pour but de "fournir aux entreprises une réponse de qualité à leurs besoins en santé au travail". Une vision traduite en six domaines d'actions prioritaires : l'amélioration de notre connaissance des entreprises, une meilleure approche des risques, le développement de prestations pluridisciplinaires, la communication et le fonctionnement internes, la communication externe de prévention et enfin l'amélioration continue de nos pratiques professionnelles.

"L'AIMT doit être la première ressource pour répondre aux besoins des entreprises dans le domaine de la santé au travail" explique Freddy Baehr, directeur de l'organisme. Pour atteindre ce but, 50 actions concrètes sont progressivement mises en place jusqu'à fin 2005. Par exemple, sensibiliser et conseiller les entreprises sur les questions de sécurité et de santé : c'est ainsi qu' "Objectif Santé au travail" et les "Conseils Express" ont vu le jour (voir le site - [www.aimt67.org](http://www.aimt67.org)).

→ La présentation de "Cap Avenir" est disponible auprès de votre médecin du travail. Voir aussi : [www.aimt67.org](http://www.aimt67.org)



Mieux analyser les conditions de travail des salariés mais aussi proposer des actions de prévention adaptées : ce plan d'action de grande envergure doit permettre d'améliorer concrètement les prestations de l'AIMT auprès de ses entreprises adhérentes. Un boulanger, par exemple, n'est pas soumis aux mêmes risques qu'un soudeur ou qu'un peintre... Il n'a pas besoin des mêmes protections, ni des mêmes conseils de prévention.

Jean-François Caroff, directeur du développement, précise que la démarche de progrès s'inscrit sur le long terme : "nous sommes conscients qu'il y a certains domaines où nous devons encore progresser. Continuer à évoluer, avec et pour les entreprises : c'est le cap que l'AIMT s'est fixé pour les années à venir".

En Bref...

**Preventica** - L'AIMT du Bas-Rhin a présenté ses activités sur un stand très fréquenté lors du salon de la prévention "PREVENTICA" les 2 et 3 juin derniers au parc des expositions de Strasbourg. Notre stand présentait les fiches conseils express, des

appareils de métrologie, un accès à notre site internet... à destination des 5244 visiteurs.

### Forum Alcool-drogue et travail

Vous retrouverez votre invitation avec ce journal : rendez-vous est fixé le 14 octobre au centre culturel St-Thomas à Strasbourg-Robertsau. Contact : [mp.pirlot@aimt67.org](mailto:mp.pirlot@aimt67.org)

### Le Chiffre

222.000 : c'est le nombre de salariés suivis en 2003 par les équipes médicales de l'AIMT.

### "Fiche Conseils Canicule"

En cette période estivale, retrouvez la "FICHE CONSEILS EXPRESS : Travail par forte chaleur" de votre médecin du travail sur le site [www.aimt67.org](http://www.aimt67.org)

Editorial



### "La Santé au travail"

Edgar Bourlett, Président de l'AIMT 67

L'évolution réglementaire et la volonté des partenaires sociaux nous engagent dans une véritable mutation de la médecine du travail vers la santé au travail.

"Cap Avenir" est un projet d'entreprise, qui a pour ambition de nous permettre de relever ce défi et de vous apporter une "valeur ajoutée" en terme de maîtrise des risques professionnels afin de contribuer à la réduction des maladies professionnelles et des accidents du travail, dans un environnement en constante évolution. Dans la même mouvance, le rôle du CHSCT est également abordé dans ce numéro.

Mon expérience professionnelle me permet de penser que c'est un forum idéal pour offrir aux partenaires de l'entreprise la possibilité de tendre ensemble vers la sécurité et la santé au travail.

Définitions 

• L'article L.236-1 du Code du travail définit les critères rendant la création d'un CHSCT obligatoire. Sa mise en place "ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes". Dans les entreprises dont les effectifs sont inférieurs, "les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT". Toutefois, l'inspecteur du travail peut en imposer la création dans ces établissements "lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux".

A noter que le seuil de 50 salariés s'entend par établissement, c'est-à-dire par site de production. Une entreprise peut exercer son activité sur plusieurs établissements et peut donc être amenée à avoir plusieurs CHSCT.

- L'employeur peut être poursuivi pour délit d'entrave à la création du CHSCT s'il ne convoque pas une réunion des délégués du personnel et du comité d'entreprise pour désigner les représentants du personnel qui constitueront les membres du CHSCT. Il peut également être poursuivi pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT dans trois cas :
  - s'il n'informe pas les membres du CHSCT des observations et mises en demeure inscrites sur le registre par l'inspecteur du travail.
  - s'il omet volontairement de réunir le CHSCT pour sa réunion trimestrielle ou à la demande, motivée, de deux de ses membres.
  - s'il ne motive pas son refus d'une demande de formation d'un membre du CHSCT.

# Le CHSCT, un élément essentiel pour la santé et la sécurité au travail

**Obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de veiller à la qualité de l'environnement de travail des salariés.**

Tout établissement de 50 salariés ou plus est tenu de créer un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette instance, présidée par l'employeur ou son représentant, est composée de représentants du personnel désignés par le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure y compris les travailleurs temporaires. Il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires. Il contribue également à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail de l'établissement. Ainsi, il suscite toute initiative qu'il estime utile, en proposant notamment des actions de prévention.

Une méconnaissance du rôle du CHSCT

Le code du travail prévoit les moyens nécessaires à ces missions : le CHSCT doit se réunir au moins une fois par trimestre et après chaque accident du travail grave, effectuer une inspection des locaux de travail régulière et donner son avis sur le règlement intérieur. Il doit également être consulté en cas de transformation importante des postes de travail ou d'aménagements importants susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de travail (modification des locaux, de l'outillage, des cadences...). Le CHSCT peut effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies d'origine professionnelle. Il peut demander à consulter le registre des observations et des mises en demeure ou tout autre document relatif à ses missions. Le CHSCT est également consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au poste de travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.

## Répondre aux réticences possibles

Malgré ses attributions importantes, le CHSCT n'existe pas toujours dans les entreprises concer-

nées par cette obligation. Gabrielle Mutschler, inspectrice du travail, explique ce manque : "Lorsque les entreprises procèdent aux élections des représentants du personnel, il y a parfois carence de candidats. Si personne ne se porte volontaire, le CHSCT ne peut exister". Une situation qu'elle explique simplement

Le CHSCT n'existe pas toujours dans les entreprises concernées

par la réticence des salariés à s'engager et leur crainte de se faire mal voir par la direction. Pourtant, la loi prévoit pour les membres du CHSCT une protection contre le licenciement, au même titre que pour les délégués du personnel. A l'inverse, pour José-Ramon Mosquera, représentant du personnel au CHSCT de l'établissement Wienerberger (fabrication de briques), "la réticence des employeurs traduit une méconnaissance du rôle du CHSCT. Nous ne sommes pas là pour faire la police. Il s'agit de tirer la sonnette d'alarme quand un poste de travail s'avère dangereux. Si un salarié est mis en inaptitude professionnelle, l'employeur risque d'avoir à payer des indemnités, ce



qui lui coûtera finalement plus cher que s'il avait fait des aménagements." Le CHSCT doit se réunir une fois par trimestre. Le médecin du travail, l'inspecteur du travail et un agent de la CRAM en sont membres de droit. L'ordre du jour est décidé par le président et le secrétaire. "Chaque représentant du personnel peut prendre la parole pour faire état des problèmes qu'il a observé sur le terrain", explique le Dr. Jacques Weichmann. Pour le Dr Catherine Martin : "C'est un moment où il y a dialogue. On évoque ce qui a été réalisé et ce qui ne fonctionne pas dans l'entreprise. Cela va des problèmes d'aération ou de réfection des sols, aux conséquences de l'utilisation de produits toxiques". L'employeur a le droit de refuser d'effectuer les améliorations demandées, mais il doit motiver sa décision. Dans ce cas, estime le Dr Jean-Pierre Ostermann : "il ne faut pas forcément chercher la confrontation en faisant automatiquement appel à l'inspecteur du travail. On repose le problème à la réunion suivante, avec d'autres arguments pour convaincre l'employeur et lui montrer qu'il peut y trouver son avantage."

### Réaction immédiate après accident

Quand il s'agit de problèmes de sécurité importants, le CHSCT peut tenir une réunion extraordinaire. C'est

le cas lors d'accidents graves ou qui auraient pu l'être. Le CHSCT est alors tenu de faire une enquête pour en déterminer les causes. Dans l'entreprise Wienerberger, un salarié a eu la main coincée entre deux organes d'une machine en mouvement.

Le CHSCT a joué son rôle immédiatement : "Il n'était pas question de relancer la production avant d'avoir trouvé une solution. Dans ce cas précis, des grilles ont été installées entre les deux machines dans la journée même" explique José-Ramon Mosquera...

**C'est un moment où il y a dialogue**

Lors de la visite de lieux de travail, "le regard extérieur du médecin du travail est important car les salariés ne se rendent pas forcément compte de tous les problèmes de sécurité", précise le Dr Muriel Druil.

Pour le Dr Weichmann : "Il est clair que le succès d'un CHSCT dépend grandement de l'engagement de l'employeur. Si celui-ci avance des arguments strictement financiers pour refuser des améliorations pourtant utiles, aucune action n'est possible". Et le Dr Ostermann de conclure: "Lorsque le CHSCT fonctionne bien, c'est qu'il y a une bonne communication entre employeur et salariés. Et si c'est le cas, les salariés travaillent mieux et tout le monde y gagne".

### Reportage

## "Etre à l'affût de tout"

**A la brasserie Fischer de Schiltigheim, le CHSCT a prouvé son efficacité. Véritable instance de concertation, ce comité parvient à régler les problèmes soulevés et à assurer ainsi son rôle de prévention.**

"Qu'est-il prévu de faire en cas de forte chaleur?" C'est la première intervention de Gabrielle Mutschler, inspectrice du travail qui assiste en tant que membre de droit à la réunion du CHSCT de la brasserie Fischer ce jeudi 10 juin. «Il est vrai que tout ce qui est cannerie ou brassage est particulièrement touché par ce problème de chaleur», reconnaît immédiatement Valentin Schierer, président du comité depuis 1988. Des points d'eau sont déjà aménagés, mais il reste à régler la question de la ventilation. Pour Catherine Martin, médecin du travail, il faudra aussi penser à l'aménagement des horaires et des pauses.

C'est par un sujet d'actualité que débute cette réunion. Elle permet aussi de présenter l'adjoint au responsable du conditionnement, entré dans l'entreprise il y a un mois. Avec l'entrée au CHSCT de ce septième membre, tous les services sont représentés au niveau du comité.

Dernièrement, le refus d'un salarié de reprendre son poste a justifié une réunion du CHSCT, assortie de la convocation des salariés intervenant dans le même local. En cause : l'obligation d'utiliser une échelle de 4 mètres pour nettoyer des cuves de fermentation. La mise en place d'un système de tuyauterie à hauteur d'homme a permis de résoudre le problème.

Réduction du taux de CO<sup>2</sup> dans les caves, obligation du port de lunettes de protection, équipements de protections individuelles sont autant de points pris en main par le CHSCT. Ce jour-là également, le Dr Martin a présenté une étude de dosimétrie de bruit faite dans une cannerie par une technicienne de l'AIMT, Clarisse Derivaux.

Chez Fischer, les membres du comité sont tenus de jouer un rôle de pré-

vention permanent. "Il faut être à l'affût de tout", assure Franck De Santes, représentant du personnel. Il y a quelques années, ce dernier a d'ailleurs été à l'initiative de la formation d'un groupe de travail pour remédier aux problèmes de sécurité posés par un déblayeur de malt. "L'inspecteur de la CRAM nous a même récompensé pour cette action", se rappelle Franck.

Récemment, c'est un accident du travail qui a mobilisé le comité. Pendant le chargement des camions, un chauffeur qui s'était éloigné de la zone prévue à cet effet a été accidenté par un chariot. Depuis, de nouveaux balisages au sol ont été tracés notamment...



### Définitions

- L'article L. 236-2 du Code du travail définit le rôle du CHSCT : "contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés (...) ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail (...). Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en la matière."

- Les représentants du personnel doivent bénéficier d'une formation "nécessaire à l'exercice de leurs missions", selon l'article L.236-10 alinéa 1 du code du travail. Il s'agit de développer l'aptitude à "détecter et à mesurer les risques professionnels et la capacité à analyser les conditions de travail". Cette formation doit être renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

#### Adresses utiles :

##### CRAM

Caisse régionale d'assurance maladie  
Service prévention et gestion des risques professionnels  
14, rue Adolphe Seyboth  
67000 Strasbourg  
03 88 14 33 00  
[www.cram-alsace-moselle.fr](http://www.cram-alsace-moselle.fr)

##### DRTEFP

Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle  
6, rue du Jeu des Enfants  
67000 Strasbourg  
03 88 15 43 00  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

##### DDTEFP

Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle  
6, rue Gustave Adolphe Hirn  
67000 Strasbourg  
03 88 75 86 86  
[www.lesites.service-public.fr](http://www.lesites.service-public.fr)

##### APAVE

2, rue de l'Electricité  
67550 Vendenheim  
03 88 20 02 53  
[www.apave.com](http://www.apave.com)

### INTERNET

Votre avis nous intéresse

Pour répondre à vos attentes et faire évoluer le site internet de l'AIMT, [www.aimt67.org](http://www.aimt67.org), nous vous remercions de remplir un questionnaire en ligne. Vous pourrez ainsi nous faire part de votre point de vue. Tapez : [www.aimt67.org/sondage.pdf](http://www.aimt67.org/sondage.pdf)

**Accidents du travail bénins :  
pensez au "registre"**

Quand un salarié se blesse en entreprise, il faut prévenir le Samu et remplir une déclaration d'accident du travail à envoyer à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Mais parfois ces blessures ne sont que de petites coupures ou égratignures qui n'entraînent pas d'arrêts de travail, ni de soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes d'Assurance Maladie. Pour ce type d'accidents, les démarches peuvent être simplifiées. Ainsi, la CRAM met à disposition de l'employeur un "registre de déclaration d'accidents du travail bénins". Obligatoirement rempli et signé au moment des faits, ce registre précise le nom du blessé, la nature de la blessure, la date et le lieu de l'accident et le nom d'un témoin autant que possible.

Mais attention: pour bénéficier de ce registre, certaines conditions sont requises. L'entreprise doit d'abord justifier de la présence de sauveteurs-secouristes du travail (SST), à défaut d'infirmière ou de médecin parmi ses salariés. Ensuite une pièce avec un lavabo doit être disponible pour isoler le blessé pendant sa prise en charge. Enfin, l'entreprise doit posséder un comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) ou un comité d'entreprise. L'inscription dans le registre permet éventuellement une déclaration ultérieure à la Caisse Primaire si la victime le demande et dès qu'une modification de son état de santé le nécessite (arrêt de travail, soins médicaux...). Chaque année, le document est renvoyé à la CRAM pour y être analysé et archivé. Le CHSCT peut également le consulter dans un but de prévention.

# Misez sur les Équipements de Protection Individuelle

**Complémentaires aux dispositifs de prévention collective, les équipements de protection individuelle -EPI- sont obligatoires. Encore faut-il les utiliser correctement !**



"En usine, un stagiaire a été intoxiqué après être entré, sans masque de protection respiratoire, dans une pièce où il a été exposé à des produits chimiques dangereux" raconte Vincent Gassmann, médecin du travail. Après quelques heures d'hospitalisation, il s'en est heureusement sorti indemne. Bon nombre de salariés sont exposés à des risques (sonores, chimiques ou physiques) dans leur entreprise. Pour prévenir ces dangers, des équipements de protections sont mis à leur disposition par l'entreprise. Mais certains faits rappellent que ces mesures ne sont pas toujours respectées ou bien appliquées. Pour assurer la sécurité de ses salariés, l'employeur doit éliminer ou réduire les risques dans son entreprise par des mesures collectives, par exemple en remplaçant les machines bruyantes par de plus silencieuses. Mais parfois ces actions s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en oeuvre. L'employeur a alors obligation de fournir à ses employés des équipements de protection individuelle (EPI), selon les articles L233-1 à L233-7 du Code du travail.

Gants, casques, masques, lunettes, chaussures de sécurité,... sont destinés à être portés par le salarié pour le protéger. Appropriés aux risques et aux conditions d'utilisation, ces EPI doivent être compatibles avec le travail à effectuer. Réservés à un usage personnel et vérifiés à chaque utilisation, ils doivent être, bien évi-

demment, remplacés en cas de détérioration (art. R.233-1 à R.233.-1-3 et R.233-42 à R233-44 du Code du travail).

## A chaque risque, une mesure de protection adéquate

Mais avec le stress, la charge de travail, les horaires et la fatigue... les bonnes résolutions peuvent s'oublier. "Ces EPI ne protègent efficacement l'employé que s'ils sont adaptés au danger, au mode opératoire et à la morphologie de la personne" explique Vincent Gassmann. Par exemple, certains masques respiratoires sont dotés d'une cartouche de charbon activé placée devant la bouche, afin de protéger des produits chimiques. Mais ce dispositif gêne la respiration de la personne qui peut s'essouffler rapidement. Elle l'enlève parfois au bout d'un moment et s'expose alors au risque chimique. De telles situations peuvent être constatées régulièrement, alors qu'il suffirait de trouver et porter l'équipement adapté. Ici, ce serait un masque à adduction d'air. A chaque risque, sa mesure de protection adéquate. "Gants plus épais ou lunettes de meilleure qualité : l'achat d'équipements de protection individuelle représente un investissement. Mais s'il peut éviter un accident du travail ou une maladie professionnelle, alors cela en vaut la peine, humainement et financièrement" précise le Dr Gassmann.

Reste un autre écueil : la bonne utilisation de ces EPI. Mal ajustés, des bouchons pour les oreilles n'isolent pas correctement le salarié de la nuisance sonore et peuvent en outre endommager l'oreille interne. Rappelons que le coût pour l'entreprise d'une surdité professionnelle s'échelonne de 100 000 à 150 000 euros. C'est pourquoi les médecins du travail forment les salariés et dispensent des conseils avisés pour que ces équipements ne soient pas de "fausses protections".



• DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : E. BOURLETT • DIRECTEUR DE LA RÉDACTION : F. BAEHR • RÉDACTEUR EN CHEF : J.F. CAROFF • COMITÉ EDITORIAL : DRS V. GASSMANN, V. GUTENBERG, P. OSTERMANN et L. RINGEVAL • ONT PARTICIPÉ : M. FRUCTUS, C. LAUER, G. MUTSCHLER (INSPECTION DU TRAVAIL), J.R. MOSQUERA (WIENERBERGER), A. VOIGT (FISCHER) • CRÉATION GRAPHIQUE : DANS LES IMAGES • RÉDACTION & PHOTOS : ALPHACOM-CUEJ • ILLUSTRATION : L. KLING • TIRAGE : 30 000 EX. • IMPRESSION : SICOP • DIFFUSION : DISTRIMAIL • PUBLICATION SEMESTRIELLE ÉDITÉE PAR L'AIMT DU BAS-RHIN • DÉPÔT LÉGAL OCTOBRE 2002 - ISSN EN COURS



**Mieux protéger pour mieux travailler**