



## → Atelier Thématique

### Référent santé/sécurité

**Judi 18 juin de 8h00 à 10h00**  
**à La Poste**



#### 1. Présentation de la démarche de prévention de la pénibilité par la CARSAT

Merci à Franck Hamelin, Contrôleur de sécurité au sein de la CARSAT Centre Ouest, pour son intervention qui nous a permis de mieux comprendre les enjeux et les principes de mise en place du suivi individuel de la pénibilité obligatoire depuis le 1er Février 2012. La présentation est annexée en pièce jointe.



#### Points à retenir :

La Carsat, partenaire de la prévention des risques :

- Calcule les cotisations annuelles des entreprises suivant l'effectif, l'activité et les accidents survenus.
- Développe la prévention dans les entreprises.
- Incite financièrement les entreprises.
- Organise des stages de formation visant à prévenir les risques d'accidents.
- Dirige un Centre interrégional de mesures physiques qui intervient dans les entreprises du Limousin, du Poitou-Charentes et de l'Aquitaine.
- Répond aux demandes de documentation des entreprises et des acteurs de la prévention avec son Centre régional d'information sur la prévention des risques professionnels





### **Le suivi individuel de la pénibilité :**

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2012, toute exposition d'un salarié à un ou des facteurs de pénibilité doit être consignée dans une fiche individuelle de suivi.

Ce document, qui comporte un certain nombre de mentions obligatoires, doit être actualisé et versé au dossier médical des salariés quelle que soit la taille de votre entreprise.

### **Bénéficiaires**

Une fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité est établie pour tout salarié exposé à un ou plusieurs risques professionnels. Ces risques sont liés aux situations suivantes :

- contraintes physiques marquées (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques),
- environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, travail en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit)
- rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé (travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes).

### **Contenu**

Cette fiche individuelle mentionne les éléments suivants :

- les conditions habituelles d'exposition (appréciées, notamment, à partir du document unique d'évaluation des risques ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition),
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue,
- les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Elle est mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié.





### **Remise au salarié**

Une copie de la fiche de prévention des expositions est remise au salarié dans les cas suivants :

- arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas,
- déclaration de maladie professionnelle,
- départ de l'établissement.

**À noter** : les informations contenues dans la fiche sont confidentielles. Elles ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. La fiche mise à jour est envoyée uniquement au service de santé au travail.

## **2. Présentation du référent santé-sécurité par la CARSAT**

Depuis le 1<sup>er</sup> Juillet 2012, tout employeur doit nommer dans son entreprise un référent santé-sécurité au travail afin de l'aider dans la prévention des risques professionnels.

### **Point à retenir :**

L'employeur, quelle que soit la taille et le secteur de son entreprise, doit désigner un référent en santé et sécurité du travail (SST), déjà compétent ou formé spécifiquement : il peut faire partie des effectifs de l'établissement ou appartenir à une structure externe d'un service de Santé du Travail Inter-entreprise ou à des organismes professionnels de prévention.

Pour les grandes entreprises, il ne s'agit que d'une formalité administrative puisqu'elles disposent d'un service Hygiène et Sécurité et/ou Conditions de Travail et/ou Médecine du Travail et/ou d'un CHSCT dont il suffit de désigner un membre (il faut néanmoins s'assurer de son accord et l'informer de sa mission) ; par contre pour les PME, il s'agit d'un moyen permettant à ces petites structures de se préoccuper de leurs risques professionnels au travers de cette obligation.

La mission de ce référent SST est notamment de participer à la rédaction du Document Unique de Sécurité d'évaluation des risques, de diffuser les consignes de sécurité, d'informer les nouveaux embauchés, intérimaires, saisonniers sur les dangers auxquels ils peuvent être confrontés, de s'assurer que les vérifications périodiques obligatoires du matériel et des équipements sont réalisées ... : il doit donc disposer du temps et des moyens nécessaires pour exercer cette fonction.



Il n'y a pas de sanction explicitement prévue pour l'absence de désignation d'un référent SST, mais cette infraction au Code du Travail représente un motif sérieux pour une qualification en circonstance aggravante en cas d'accident grave ou a fortiori mortel : outil de prévention des risques professionnels, la désignation, la formation et l'exercice effectif de la mission de référent SST sont donc aussi des éléments de protection juridique de l'employeur.

La portée de cette désignation n'est pas d'exonérer l'employeur de sa responsabilité civile et pénale : désigner un référent SST n'en fait pas le délégataire des obligations générales de sécurité au travail du chef d'entreprise, qui seul, du fait de ses fonctions de direction (pouvoir de décision et autorité), peut donner des ordres en matière de sécurité, peut faire commander des équipements individuels et collectifs de protection, insérer des consignes dans le règlement intérieur...

Les textes législatifs et réglementaires n'assortissent pas l'obligation de désignation d'un référent SST d'une sanction en cas de non-respect : mais les risques encourus de carence de l'employeur en cas d'accident grave constitue une forte incitation à respecter cette obligation, car une absence de référent SST est un élément aggravant la responsabilité du chef d'entreprise en matière de sécurité.

De même, il doit être clair que le référent SST dispose à la fois d'une compétence prouvée soit par ses diplômes soit par son expérience professionnelle ou la formation qu'il a reçue, et du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission, pour ne pas être accusé de pur formalisme : Il n'y a toutefois aucun crédit d'heures obligatoire prévu pour l'accomplissement de cette mission, ni précision apportée par les textes sur la compétence requise.

### **La désignation d'un référent SST**

La ou les personnes désignées pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise sont désignées après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises en disposant, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Le référent SST doit être volontaire, l'essentiel étant surtout sa compétence et son implication, sa proximité des réalités opérationnelles : en cas d'absence de ressource interne, l'employeur doit faire appel à des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels extérieurs appartenant à son Service de Santé au Travail Interentreprises ou enregistrés auprès de la DIRECCTE, ou à l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) ou à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).



La mission d'aide et/ou de conseil du référent SST s'inscrit dans le cadre de l'exécution d'une fonction sous la subordination juridique de l'employeur, et il est conseillé que sa mission soit consignée par écrit dans une note de fonction ou un avenant au contrat de travail, précisant les modalités de ses actions, ou pour un référent extérieur, cette mission doit faire l'objet d'une convention avec l'organisme prestataire dont le contenu est précisément défini.

Le référent SST ne bénéficie pas du statut de salarié protégé, mais ne peut pas subir de discrimination en raison de son activité de prévention.

La personne pressentie peut refuser sans que cela puisse être l'objet d'une sanction, et il appartient à l'employeur, faute d'autres candidats, de faire alors appel aux compétences d'un référent externe.

### **Choix d'un référent interne**

Il s'agit de la solution à privilégier : aucune condition de diplôme ou d'expérience professionnelle n'est exigée, seul un jugement favorable sur sa compétence, son expérience professionnelle et son degré de maîtrise industrielle, sa capacité d'écoute et d'animation, complétée d'une formation éventuelle, est un gage de réussite de sa mission.

L'employeur a donc toute latitude pour nommer le salarié qu'il pense être le plus apte à exercer cette fonction.

En pratique, pour les grandes ou moyennes entreprises qui ont déjà une structure Hygiène et Sécurité, la désignation officielle du référent SST est une simple formalité administrative, avec la nécessité évidemment de requérir l'accord du salarié.

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés ainsi que - sous ce seuil - sur décision de l'inspection du travail en cas de risques particuliers, sont naturellement aussi des candidats parmi lesquels choisir un référent SST, puisqu'ils sont a priori motivés pour tenir ce rôle.

Dans les établissements dépourvus de CHSCT (en principe, établissements de moins de cinquante salariés), les délégués du personnel exercent toutes les compétences de ce comité.

Si le salarié exerce cette mission sans rapport avec ses précédentes fonctions, il est bon de la consigner dans une modification du contrat de travail, au travers d'un avenant signé dans lequel peut être défini le temps de travail dévolu à cette activité et les moyens requis pour l'exercer.

Les impacts sur le salaire, la classification sont laissés à la discrétion de l'employeur.



### **Le recours à un intervenant externe**

Lorsque le chef d'entreprise n'a pas de salariés compétents et disponibles, ce qui est souvent le cas dans les petites entreprises, il doit faire alors appel, après avis du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou, en son absence, des délégués du personnel, à un référent SST externe, dont il faut préciser le contenu de la mission, les moyens mis à sa disposition ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et aux documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité (Document Unique de Sécurité, carnets de maintenance...).

Cette prestation fait l'objet naturellement d'une convention et d'une rémunération.

Ce référent doit appartenir à son Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) ou être enregistré auprès de la DIRECCTE, ou à l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) ou à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

### **La mission du référent en santé et sécurité du travail**

Les activités confiées au référent SST sont, au sens large, des missions de démarche d'évaluation des risques, d'élaboration de plans d'action de réduction des risques, de suivi des mesures de prévention, d'information des salariés sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Dans cette définition extensive, cette mission ne diffère pas de celle du responsable HSE d'une entreprise qui dispose d'un service de cette nature.

C'est pourquoi, il est nécessaire de bien préciser le rôle spécifique du référent SST si ce n'est pas le responsable HSE, pour éviter les conflits d'attribution de tâches, de bien définir de quelle manière cette mission va s'articuler avec ses fonctions existantes et son périmètre de responsabilités : il peut s'agir seulement d'un travail d'assistance et d'animation, c'est-à-dire de mise en forme et de rédaction de consignes de sécurité et du Document Unique et de ses mises à jour, de pointage des plans d'action, de contrôle du respect des visites périodiques et des carnets d'entretien, de dialogue et de sensibilisation des salariés et de leurs représentants, d'information des nouveaux embauchés, intérimaires, saisonniers ou prestataires extérieurs. En aucun cas, il ne doit y avoir superposition avec des actes relevant de la compétence du médecin du travail.

### **La formation du référent en santé et sécurité du travail**

A sa demande ou à l'initiative de l'employeur, le référent SST peut bénéficier d'une formation en matière de sécurité et santé au travail : pour une personne ne disposant pas d'une compétence HSE préalable, des formations d'une durée allant de 3 à 5 jours sont proposées par de nombreux centres de formation professionnelle, la plus courante et la plus minimale étant celle de représentant du personnel au CHSCT.



**Un grand merci à l'équipe de La Poste pour leur accueil lors de cet atelier.**



### Participants

Alexandre Pétrozzi	Biotop
Adrien Pinot	C3 technologies
Serge Vaillant	La Poste
Jessica Hu	Agentis
Nathalie Lucas	Dufour Yacht
Sonny Domine	La Rochelle Evenements
Maryline Fontaine	Sarl Geoffriaud
Judicael Lamy	UNIMA
David Damien	La Poste
Franck Hamelin	CARSAT
Marie Dalleau	Ovive

### Prochain Atelier Biotop



**Date** : septembre 2014 date à confirmer  
**Horaires** : de 8h00 à 10h00.  
**Thématique** : **LA MÉTHANISATION**  
**Lieu** : à confirmer

#### Contact :

**Alexandre Petrozzi**

*Animateur*

→ 06 23 15 56 40

contact@clubperigny.com

