

# Lettre d'information

Numéro 9

Octobre  
Novembre  
Décembre  
2017

## Sommaire :

- Appel à cotisation 2018 : quelques informations
- Zoom sur un risque professionnel : le travail isolé
- Les demandes de visites



Le SSTMC vous accueille du  
lundi au vendredi  
08h15 - 12h15  
13h30 - 17h00

**Siège social :** 12 avenue  
Vincent Auriol 31600 Muret  
Tél: 05.61.51.03.88  
[contact.muret@sstmc.fr](mailto:contact.muret@sstmc.fr)

**Secteur de Saint-Gaudens :**  
3 Rue Jean Suberville  
31800 Saint-Gaudens  
Tél: 05.62.00.90.90  
[contact.saint-gaudens@sstmc.fr](mailto:contact.saint-gaudens@sstmc.fr)

**Site internet:**  
<http://www.sst-muret.fr>

Au sommaire de ce numéro, quelques informations sur l'appel à cotisation 2018 et une synthèse sur les modalités de demande de visites.

Enfin, le zoom sur le risque professionnel est consacré au travail isolé.

## Appel à cotisation 2018 : quelques informations

La fin d'année approche et tous les adhérents du SSTMC vont recevoir, au mois de décembre 2017, un bordereau d'appel à cotisation pour l'année 2018.

L'adhésion à un service de santé au travail est obligatoire pour tout employeur ou entreprise, dès le premier salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail (*article R.4622-22 du Code du Travail*).

Lors de la première adhésion, le bulletin d'adhésion (téléchargeable sur le site: [www.sst-muret.fr](http://www.sst-muret.fr), rubrique « téléchargements ») doit être retourné dûment complété et accompagné du règlement.

Puis au 1er janvier de chaque année, et **au plus tard le 31 janvier**, l'entreprise devra communiquer son effectif salarial et s'acquitter de la cotisation annuelle, via le bordereau d'appel à cotisation.

### Un ensemble de prestations

Les services de santé au travail sont des associations à but non lucratif et leur fonctionnement se base sur le principe d'une mutualisation des moyens et des ressources entre les différents adhérents. La cotisation est donc un **forfait annuel indépendant du nombre de visites médicales et couvre un ensemble de prestations**:

» Les conseils et l'expertise du médecin du travail, assisté d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail: infirmières, chargés de prévention, assistants en santé au travail, assistante sociale, psychologue...

» L'action en milieu de travail: établissement de la Fiche d'Entreprise, aide à la réalisation du Document Unique, études de poste, information et sensibilisation aux risques professionnels...

» Les différents types de visites médicales: Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche, Visite d'Information et de Prévention, Visite de Pré-Reprise, Visite de Reprise, Visite à la Demande de l'employeur ou du salarié...

» Les examens complémentaires nécessaires à la surveillance médicale: audiogrammes, visiotests, exploration fonctionnelle respiratoire, examens urinaires...

### Des informations indispensables à la bonne organisation des missions

Afin d'organiser au mieux ses missions tout au long de l'année et de répondre aux besoins des entreprises, le SSTMC doit donc être en possession de toutes les informations nécessaires:

- **Informations administratives:** adresse complète, numéro SIRET, code APE, téléphone, mail, fax...

- **Effectif présent:** liste de l'ensemble des salariés sous contrat de l'entreprise, sexe, date de naissance, poste de travail, type de contrat, catégorie de suivi.

**En cas de non retour de l'appel à cotisation ou de retour tardif, l'entreprise s'expose à un risque de radiation par le service**, qui ne lui permettra pas de bénéficier des prestations.

L'employeur engage donc sa responsabilité pénale s'il ne répond pas à son obligation générale de santé et de sécurité envers ses salariés.

### Un absentéisme à limiter

Quel que soit le type de visite médicale et quel que soit le professionnel de santé qui la réalise (médecin ou infirmière), **celle-ci doit être honorée**. En effet, **l'absentéisme aux visites médicales pénalise à la fois l'employeur** (il doit assurer le suivi de ses salariés et engage sa responsabilité), **le salarié** (il doit se rendre aux convocations et le refus de s'y soumettre peut constituer une faute), et **le service de santé au travail** (il doit souvent réorganiser les rendez-vous, au risque de ne pas pouvoir assurer le suivi de tous les salariés dans l'année).

### Un service à votre écoute

Le SSTMC met tout en œuvre pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et reste à votre disposition pour tout complément d'information.

⇒ Pour tout renseignement concernant l'appel à cotisation, les informations administratives et la facturation, contacter le service administratif de votre secteur géographique:

• Muret: 05.61.51.03.88 / [contact.muret@sstmc.fr](mailto:contact.muret@sstmc.fr)

• Saint-Gaudens: 05.62.00.90.90 / [contact.saint-gaudens@sstmc.fr](mailto:contact.saint-gaudens@sstmc.fr)

⇒ Pour tout renseignement concernant le suivi médical, contacter directement le secrétariat du médecin en charge de l'entreprise.

*Pour aller plus loin sur la réglementation (Code du Travail):*

» Obligation d'adhésion à un service de santé au travail : *articles R.4622-1 et suivants*

» Organisation des missions des services de santé au travail: *articles R.4624-1 et suivants*

## Zoom sur un risque professionnel : le travail isolé



Protection du Travailleur Isolé

### Quelques dispositions spécifiques relatives au travail isolé :

- Pour les travaux temporaires en hauteur, la réglementation prévoit que lorsque la protection d'un travailleur ne peut être assurée qu'au moyen d'un dispositif de protection individuelle d'arrêt de chute, ce travailleur ne doit pas demeurer seul, afin de pouvoir être secouru rapidement.
- Concernant l'intervention d'entreprises extérieures dans un établissement, lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé ou lorsque l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure concernée doit prendre des mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai. Un plan de prévention sera conclu entre le chef de l'entreprise extérieure et le chef de l'entreprise utilisatrice.
- Le plan de prévention permet aux protagonistes de procéder en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels. Préalablement à l'intervention de l'entreprise extérieure, il est nécessaire de procéder à l'inspection commune des lieux d'activités, des installations et des matériels. Au cours de cette inspection, le chef de l'entreprise utilisatrice délimite le secteur de l'intervention de l'entreprise extérieure, matérialise les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour le travailleur isolé, indique les voies de circulation que peut emprunter ce travailleur, définit les voies d'accès de ce travailleur aux locaux et installations.

### Pour aller plus loin sur le travail isolé :

- Recommandation R416 « Travail isolé et dangereux » : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=R%20416>
- Le cadre réglementaire du travail isolé : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS739page50>
- « Travail isolé : une trop dangereuse solitude » : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS741page13>

Les situations de travail isolé sont souvent mal repérées. Elles multiplient pourtant les contraintes de travail et augmentent la difficulté de secourir lorsqu'un incident ou un accident survient.

Le travail isolé progresse dans tous les secteurs d'activité, en lien avec le développement de l'automatisation, des activités de surveillance et de sous-traitance, ou encore la multiplication des horaires de travail atypiques.

### Définition

Travailler de façon isolée, c'est réaliser seul une tâche dans son environnement de travail où l'on ne peut être vu ou entendu directement par d'autres personnes, et où la probabilité de visite est faible. Si un accident survient, l'isolement peut contribuer à l'aggravation des dommages.



L'isolement peut être à la fois physique et psychique. Il peut aussi s'accompagner de lourdes responsabilités, ou présenter un risque d'agression, comme le travail d'infirmiers de nuit, ce qui peut créer de l'anxiété et rendre difficile la prise de décision. Le travail isolé peut ainsi se conjuguer avec une baisse de stimulation et provoquer des baisses de vigilance nuisibles à la sécurité.

### Repérage des situations à risque

L'identification des situations de travail isolé, habituelles ou exceptionnelles, sont encore insuffisamment identifiées. L'obligation d'évaluer les risques qui s'impose à l'employeur est l'occasion de repérer ces situations et d'anticiper leurs conséquences pour les travailleurs concernés, mais aussi pour leurs collègues. Différentes questions doivent être prises en compte :

- Dans quelles conditions peut se dérouler l'activité à ce poste de travail ?
- Quelles contraintes implique la tâche ?
- Des contacts avec des produits ou des équipements dangereux sont-ils possibles ?
- Que se passe-t-il en cas de défaillance ?

Les caractéristiques du lieu de travail et de l'éloignement doivent être prises en compte (distances, moyens de communication...) tout comme le profil des travailleurs isolés (âge, expérience, formation).

### Réglementation

L'employeur doit identifier et analyser les situations de travail isolé et leurs conséquences éventuelles dans le cadre de son évaluation des risques.



Il lui appartient de prendre les mesures de prévention et d'organisation des secours à mettre en œuvre.

Plusieurs textes ou dispositions particulières précisent les conditions d'exécution de certaines tâches dangereuses pour lesquelles l'isolement constitue un facteur aggravant manifeste.

### Mesures de prévention

Des dispositions spécifiques imposent que certains postes de travail dangereux ou essentiels à la sécurité des autres travailleurs ne soient pas affectés à une seule personne. Il n'est pas toujours possible de supprimer les situations de travail isolé, mais des mesures portant sur l'organisation du travail peuvent limiter le nombre et la durée des interventions isolées :

planification des horaires de travail, rotation entre les postes, constitution d'équipes, travail en binôme...

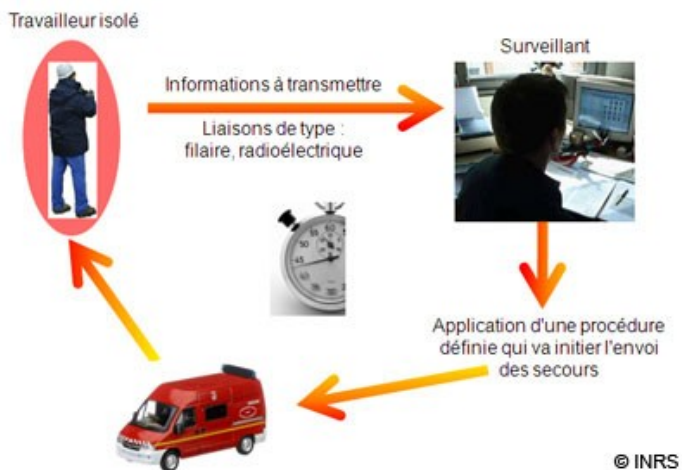
Des mesures doivent être adoptées pour améliorer à la fois le déclenchement et l'organisation des secours. Elles doivent porter sur :

- L'information et la formation des salariés
  - Les procédures
  - Les moyens techniques
  - La vérification régulière de l'effectivité de ces mesures.
- La mise en place de systèmes d'alarme nécessite une soignée analyse des besoins effectifs de l'entreprise. Les dispositifs peuvent être retenus en fonction des caractéristiques et avantages qu'ils représentent :

- Des systèmes fixes de détection (balise ou borne de passage, badge de présence, dispositifs « homme mort », etc...

- Des systèmes mobiles portés par le salarié (dispositifs d'alarme pour travailleur isolé ou DATI) qui permettent le déclenchement volontaire d'une alarme et qui peuvent signaler des positions anormales prolongées (immobilité, perte de verticalité...)

La mission d'un dispositif d'alarme du travailleur isolé (DATI) est de transmettre une alarme correspondant à une situation jugée critique par un travailleur isolé vers une personne ou une structure chargée de déclencher les secours. Le message d'alarme peut contenir des informations sur la position du travailleur isolé (coordonnées GPS, balises de passage...) facilitant l'intervention des secours.



© INRS

Mode fonctionnement de l'alarme d'un DATI (Dispositif d'Alarme du Travailleur Isolé)

## Les demandes de visites

Les modalités de suivi des salariés ont été modifiées depuis la Loi de Modernisation de la Médecine du Travail (*décret 2016-1908 du 27 décembre 2016*), et sont appliquées depuis le 1er janvier 2017.

Si les visites périodiques sont planifiées par le SSTMC sans qu'aucune démarche ne soit nécessaire de la part des entreprises, d'autres catégories de visites sont organisées à la suite d'une demande spécifique.

Nous avons souhaité faire le point sur ces autres visites:

A quelle occasion ?	Quelle visite ?	Qui la demande ?	Comment ?	Quand ? Dans quel délai ?	Qui fait la visite?
<b>Lors de l'embauche d'un salarié</b>  <i>La visite d'embauche est orientée selon les risques auxquels est exposé le travailleur</i>	Examen d'aptitude à l'embauche (SIR) <i>Risques particuliers concernés:</i> •Amiante •Agents CMR •Plomb •Agents biologiques groupes 3 et 4 •Hyperbare •Rayonnements ionisants •Travail en hauteur (montage/démontage d'échafaudages) •Autorisations de conduite délivrées par l'employeur ou CACES •Opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage •SIR employeurs argumentés	▶L'employeur	Formulaire* « <i>Demande de visite d'embauche</i> »	Avant l'embauche	▶Le médecin du travail
	Visite d'Information et de Prévention (VIP) (SIS)	▶L'employeur	Formulaire* « <i>Demande de visite d'embauche</i> »	Avant l'embauche pour les situations suivantes: - femmes enceintes - moins de 18 ans - travail de nuit  Dans les 3 mois maximum qui suivent l'embauche pour les autres situations	▶Le médecin du travail  ▶Le médecin pour les situations suivantes: - RQTH déclaré - Invalidité - Secteur industriel - Routier (PL et transports en commun)  ▶L'infirmière en santé au travail pour toutes les autres situations
<b>Pendant un arrêt de travail</b>	Visite de pré-reprise	▶Le médecin traitant ▶Le médecin conseil des organismes de sécurité sociale ▶Le salarié	Par téléphone ou par mail, directement auprès du secrétariat du médecin du travail	Pendant un arrêt de travail de plus de 3 mois, avant la reprise du travail	▶Le médecin du travail
<b>A la reprise du travail</b>  <i>Après :</i> - un congés maternité - une absence pour cause de maladie professionnelle - une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident de travail, de maladie ou d'accident non professionnel	Visite de reprise	▶L'employeur	Formulaire* « <i>Demande de visite reprise</i> »	Dans les 8 jours suivant la reprise du travail	▶Le médecin du travail
<b>Autres occasions</b>	Visite à la demande	▶Le salarié ▶L'employeur ▶Le médecin du travail	Par téléphone ou par mail, directement auprès du secrétariat du médecin du travail	A tout moment	▶Le médecin du travail

Il est indispensable de compléter les formulaires de demande de visite avec précision afin d'orienter le salarié vers le médecin ou l'infirmière ! Toute information manquante pourrait ainsi entraîner la programmation d'un deuxième rendez-vous.

\* Tous nos formulaires sont téléchargeables sur notre site internet, dans l'onglet « téléchargements » : <http://sst-muret.fr/telechargements>