



BON A SAVOIR



L'Actualité de la Prévention et Gestion des Risques Professionnels



Depuis plusieurs mois l'actualité en Droits du Travail et Social est dense. Dans ce numéro nous allons vous parler des nouvelles périodicités des visites médicales du Travail, de l'obligation de l'employeur de déclarer l'identité d'un salarié auteur d'infractions routières, des nouveaux pouvoirs de l'Inspection du Travail mais aussi de la simplification de l'affichage obligatoire sans oublier nos commentaires concernant certains projets en vue de 2017 de supprimer le Compte Pénibilité.

Il convenait également de faire un zoom sur cette obligation trop souvent méconnue : L'Assistant de Prévention avant de vous présenter les solutions GERISK de mise en conformité des TPE. Pour terminer sur un sujet nécessitant une approche particulière, les RPS.

Toute l'équipe GERISK vous souhaite de belles fêtes.

Meilleurs Vœux

Les risques, cela n'arrive qu'aux autres ...



C'est bien connu : les risques n'arrivent qu'aux autres. Et pourtant savez-vous, qu'en 2014 (dernières statistiques connues) il s'est produit 562 648 Accidents du travail (hors accidents de trajet) avec au moins quatre jours d'arrêt, représentant **38 560 691 journées de travail perdues** ?

La Prévention, un investissement rentable



Une enquête publiée en 2011 par l'association internationale de la Sécurité sociale (AISS) permet de conclure que les actions liées à la sécurité et à la santé au sein des entreprises laissent envisager un **retour de 2.20 euros pour chaque euro investi dans la prévention par année et par salarié.**

Médecine du Travail : Les nouvelles périodicités des visites à compter du 01/01/2017



Cette mesure issue de la Loi « Travail » du 08 août 2016 prévoit la fin de la visite d'embauche pour tous les salariés. Elle sera remplacée par une simple visite d'information et de prévention. Elle devra intervenir avant la fin de la période d'essai mais dans un délai n'excédant pas trois mois après l'arrivée du salarié dans l'entreprise. Une nouvelle visite devra avoir lieu dans une période n'excédant pas cinq ans, quatre ans pour les salariés travaillant sur des postes à risque (exposition à l'amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes, toxiques biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare). Seuls ces travailleurs bénéficieront d'ailleurs d'une véritable visite médicale d'embauche.

Les travailleurs de nuit vont également voir évoluer leur suivi. Jusqu'à présent, ils avaient droit à une visite médicale semestrielle. Elle leur sera désormais proposée tous les trois ans. Une mesure contre laquelle les syndicats s'insurgent. Force Ouvrière a fait savoir qu'elle condamnait "fermement cette décision à l'heure où les horaires atypiques se multiplient ainsi que les études scientifiques prouvent leur nocivité sur l'état de santé des travailleurs".



Déclaration par l'Employeur de l'identité du salarié auteur d'infractions routières

La Loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle définitivement adoptée par l'Assemblée Nationale le 12 octobre 2016 a porté le dispositif suivant :

A partir du 1er janvier 2017, les entreprises devront indiquer à l'administration l'identité des salariés ayant commis des infractions routières avec un véhicule d'entreprise.

Et ce sous peine de sanctions pénales et pécuniaires de la société et de son représentant qui pourra se voir retirés de son propre permis de conduire les points relatifs à l'infraction commise.

Le dispositif : A partir du 1er janvier, les entreprises sont tenues de transmettre à l'administration, par lettre recommandée avec accusé de réception et dans un délai de 45 jours, l'identité et les coordonnées du salarié qui a commis l'infraction, relevée par un système de contrôle automatique (vitesse, feu rouge). Si un employeur ne respecte pas cette obligation, l'entreprise sera redevable d'une amende de 750 euros.

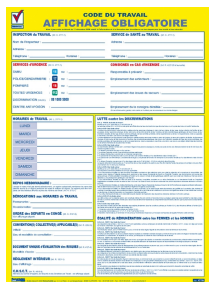


Le Renforcement des pouvoirs de l'Inspection du Travail depuis le 1er Juillet 2016

Les amendes administratives sont possibles depuis le 1er juillet et redonnent du pouvoir aux inspecteurs du travail, couplées à l'ordonnance et la transaction pénales. Le droit du travail, à commencer par ce qui concerne la santé, promet d'être davantage répressif.

Dressant surtout des PV en guise de menaces, sachant que ceux-ci avaient de fortes chances de ne jamais faire l'objet de poursuites devant les tribunaux les Inspecteurs du Travail ne disposaient jusqu'alors que de pouvoirs limités.

Mais depuis le 1^{er} Juillet ils disposent désormais, côté sanctions, d'amendes administratives dont le champ d'application s'est considérablement élargi, la possibilité de recourir à l'ordonnance pénale pour les contraventions prévues par le Code du Travail ou de conclure des transactions pénales en cas de violation de certaines dispositions du Code du Travail.



Obligations d'affichage :

Transmission de l'information via d'autres moyens.

Deux décrets du 20 octobre 2016 allègent les obligations d'affichage de l'Employeur et de transmission de documents à l'inspection du travail.

Les domaines visés par les deux décrets dans lesquels l'obligation d'affichage pourra être remplacée par tout moyen permettant d'assurer l'information des personnes concernées dans les domaines suivants : règlement intérieur, temps de travail, égalité salariale, congés, services de santé au travail, Médecine du travail, lieux de travail, CHSCT et représentation du personnel et le temps de travail.



GERISK a participé au Congrès régional du Conseil de l'Ordre des Experts Comptables Rhône-Alpes qui se déroulait cette année les 8 et 9 novembre à Saint-Etienne (42). L'occasion de nombreux échanges permettant de présenter les solutions Clients pour gérer leurs risques professionnels de manière simple, pratique et économique.



Point sur la Pénibilité au Travail et élections présidentielles 2017

GERISK se veut parfaitement apolitique mais nous avons depuis quelques semaines des échos d'Employeurs qui pensent qu'à l'issue des prochaines élections présidentielles le Compte Personnel Pénibilité sera supprimé. Il convenait par conséquent de conserver un certain pragmatisme et une grande lucidité sur le sujet en rappelant les éléments d'informations suivants :

- En 2015 (sur simplement les 4 premiers critères de pénibilité) plus de 512 000 comptes pénibilité ont déjà été ouverts,
- En 2016, bien que les chiffres ne soient bien évidemment pas encore connus, il est fortement probable que compte tenu de l'adjonction des six derniers critères, ce soient plusieurs millions de comptes pénibilité qui seront ouverts,
- Supprimer ces comptes consisterait à expliquer à ces millions de personnes qu'on leur supprime totalement leurs droits. Et en France il est une tradition, de toutes les républiques et de tous les gouvernements, qu'on ne peut pas supprimer des droits acquis,
- De manière plus factuelle il convient de garder à l'esprit que les caisses de retraite sont vides. Les cotisations pénibilité vont alimenter ces caisses. Si on supprime le compte pénibilité on supprime également les cotisations. Quel gouvernement pourrait se permettre de voir ainsi disparaître une telle manne financière si providentielle ?
- Si demain cette suppression devait s'avérer il est certain qu'il y aura une mobilisation sociale de grande ampleur avec toutes les conséquences que l'on peut aisément imaginer (paralyse du pays, manifestations, etc...),
- Il convient de se rappeler également que M. François FILLON alors qu'il était Premier Ministre (2007 - 2012) a durant son exercice maintenu les 35h00 initiés par la Loi Aubry de 1998 alors que le programme récurrent de son parti en prônait pourtant la suppression pure et simple...
- Et enfin, on ne peut pas ne pas se souvenir que lors de la première réforme des retraites de novembre 2010 prévoyant l'allongement de l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans il fut pour la première fois inscrit dans le Code du Travail la notion de pénibilité au travail permettant suivant 10 critères toujours en vigueur de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Une Loi signée par M. François FILLON lui-même... Alors, promesse de campagne ? Assurément OUI.

Zoom sur l'Assistant de Prévention

Réaliser puis mettre à jour au moins annuellement son Document unique ou le Diagnostic Pénibilité de l'ensemble de ses salariés, c'est bien ! (C'est même obligatoire). Mais cette phase statique d'identification et d'évaluation de l'ensemble des risques ne constitue que la première étape. Celle au cours de laquelle on pose le diagnostic avant d'établir une prescription (le plan d'actions pour réduire ou supprimer les risques). Sauf que tout cette démarche est insuffisante si on ne met pas en œuvre la prescription (Iriez-vous voir un médecin qui va vous délivrer une ordonnance et ensuite ne pas prendre le traitement préconisé ? Bien sur que non).

C'est la raison pour laquelle depuis le 1er juin 2012, tout employeur doit se faire assister dans sa mission de prévention des risques professionnels par un ou plusieurs salariés compétents ou, à défaut, par un intervenant extérieur. Cette obligation s'applique à tous, quel que soit l'effectif de l'entreprise. La loi vous impose de désigner un ou plusieurs salariés compétents afin de vous assister dans votre mission de prévention des risques professionnels (Code du Travail article L.4644-1) ayant bénéficié au préalable d'une Formation Initiale Assistant de Prévention. Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention de ces risques, vous devez alors faire appel à des intervenants extérieurs habilités IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels).



Le rôle de l'Assistant de Prévention : Réaliser la phase dynamique des plans d'actions établis dans le Document unique et le Diagnostic Pénibilité mais également, par exemple, rédiger des fiches pédagogiques, des consignes, proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques dans l'entreprise ou des améliorations de l'environnement de travail en lien avec le CHSCT, participer en collaboration avec les autres « acteurs de la prévention » à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.



**FORMATION INITIALE
ASSISTANT DE
PRÉVENTION**



OU



La Santé, Sécurité et Pénibilité au travail concerne tous les Employeurs petits ou grands. Sauf que lorsqu'on est une TPE il n'est pas facile de se mettre en conformité avec la réglementation de manière simple, pratique, rapide et économique. **Désormais si...**

Document unique, pénibilité et Logiciel TPE

Tout simplement le meilleur rapport qualité /prix du marché

Peuvent en bénéficier : Toutes les entreprises (artisan, commerçant, profession libérale, toutes les structures juridiques) ayant au plus 5 salariés et un seul établissement situé en région Rhône-Alpes.

PREMIÈRE ANNÉE :

Mission Expert, Ingénieur HSE, **GERISK** habilitée IPRP par la DIRECCTE avec déplacement sur site.

L'Expert établit le Document unique et le Diagnostic Pénibilité de l'entreprise.

DEUXIÈME ANNÉE ET SUIVANTES :

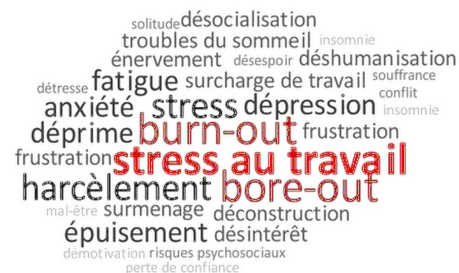
- Lors d'un échange téléphonique avec vous-même, l'Expert recueille l'ensemble des éléments techniques permettant de procéder à la mise à jour réglementaire.
- A tout moment au cours de l'abonnement, vous pouvez faire le choix de demander à l'Expert de procéder à une mise à jour sur site au lieu qu'elle soit réalisée par téléphone suivant devis personnalisé.

- Après l'achèvement de sa mission annuelle, **GERISK** vous informe par mail de la disponibilité en ligne, dans votre logiciel **Progrisk**, de votre Document unique comprenant l'identification et l'évaluation des 24 classes de risques pour toutes vos unités de travail ainsi que votre Diagnostic pénibilité comprenant l'évaluation des 10 facteurs de pénibilité pour tous vos salariés.
- Dans **Progrisk** le cadre de l'abonnement vous disposez, en ligne, d'un accès personnalisé vous permettant de disposer librement d'une nombreuse documentation, en permanence actualisée : modèles de lettres, fiches techniques (fiche de poste, autorisation de conduite, consignes d'utilisation des Équipements de protection individuelle, etc...).
- Grâce à **Progrisk** vous pourrez accéder au Tableau de bord de toutes les actions correctives préconisées et ainsi les traiter en assurant leur traçabilité et leur historisation.

Le point sur les Risques Psychosociaux (RPS)



On qualifie de « risques psychosociaux » (ou RPS) les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement professionnel. Ces risques peuvent recouvrir différentes formes : le stress, parmi les plus connus, mais aussi le harcèlement, l'épuisement professionnel et même la violence au travail. Ils sont la cause de plusieurs maux et pathologies (problèmes de sommeil, dépression, troubles musculo-squelettiques (TMS), maladies psychosomatiques, etc.).



Article L. 4121-1 du Code du Travail : « L'Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »

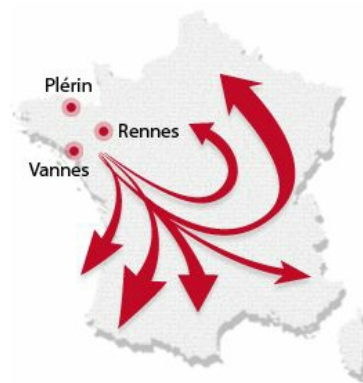
Comme pour l'ensemble des risques professionnels il convient de procéder au moins annuellement à une identification des risques, à leur évaluation et définir un plan d'actions visant à les réduire ou les supprimer. C'est la phase « statique ». Beaucoup (trop) d'Employeurs s'arrêtent à cette démarche et la pratique montre que dans la majorité des cas une structure non accompagnée, notamment sur les RPS, éprouve des difficultés pour mettre en place les actions correctives nécessaires (la phase « dynamique » de la gestion des risques).

Face à ce constat alarmant **GERISK** a noué un Partenariat avec **BLV Consulting Group**, société spécialisée depuis de nombreuses années dans l'accompagnement permettant d'ouvrir la voie à de nombreuses applications :

- Meilleur travail d'équipe,
- Examen périodique des problèmes de terrain (impact de l'absentéisme ...),
- Résolution des problèmes de fond (meilleure pratique de la délégation ...),
- Adaptation permanente des règles et règlements,
- Formation adaptée aux situations détectées (ex : troubles du sommeil, nervosité, fatigue importante, difficultés de concentration ...),
- Retour périodique des chefs de service aux réalités quotidiennes du travail.

Cette prestation a pour but de prévenir les dysfonctionnements de vos organisations et leurs coûts humains et de favoriser ainsi de véritables logiques de changement permettant d'améliorer le climat social et par voie de conséquence, une plus grande efficacité et sérénité au travail

L'équipe de BLV consulting group est composée d'Ingénieurs IPRP, de psychologues cliniciens et de travail, de consultants disposant tous d'une longue expérience terrain, qui la place comme spécialiste des déterminants et des processus de bien-être au travail.



Centre Eleusis 1

1, rue Pierre et Marie Curie

22190 PLERIN

02 96 74 62 81



SARL au capital de 30 000€ - RCS Grenoble 483 967 485 00028 NAF 6622Z

11, rue de l'Industrie
38500 VOIRON
Tél. 04 72 53 53 40
Fax 04 76 31 36 09
E.mail : gerisk@gerisk.fr

www.gerisk.fr