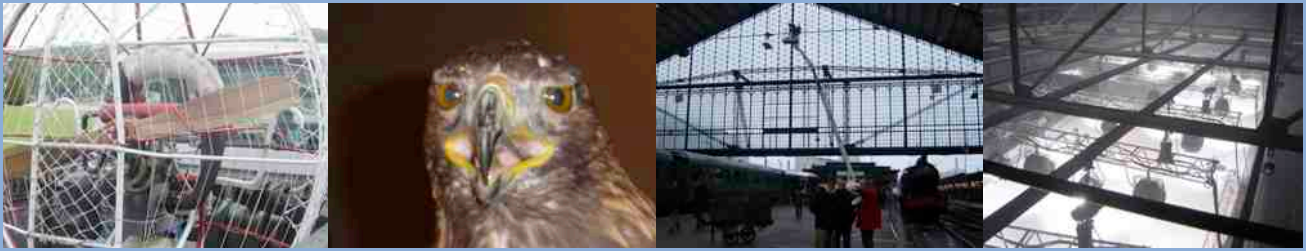


La lettre d'information



du CCHSCT

N° 4 - 3^{eme} Trimestre 2009

SOMMAIRE

1. Focus du trimestre

- Produits dangereux utilisés dans le cinéma p.2

2. Actualités du trimestre

- Formation à la conduite des poids lourds p.5
- Pandémie grippale p.7
- Stress au travail : accord national interprofessionnel p.8
- Accident du travail et maladie professionnelle p.9

3. Pour aller plus loin

- Chaleur : prévention sur les lieux de travail p.10
- Entretien des Equipements de Protection Individuelle (EPI) p.10
- Eclairage sur le Sauveteur - Secouriste du Travail (SST) p.11

4. Bon à savoir

- Gratuité des normes Afnor p.12
- Prévention des risques à l'étranger : focus sur l'Espagne p.12

5. Quoi de neuf sur le site CCHS Film ?

p.13

6. La parole au CMB

- Aptitude ou inaptitude médicale, par Colette Chardon p.13

7. Appendice

p.17

Produits dangereux utilisés dans le cinéma : Attention au risque chimique !



Le risque chimique a été plusieurs fois mis en avant ces dernières semaines : évolution de la réglementation, rapports

d'experts, nouveaux sites d'information... Compte tenu de l'utilisation fréquente de produits dangereux lors des constructions de décors et pour le tournage de certaines scènes, il importe de faire un point sur le risque chimique.

1/ Statistiques générales :

Un rapport élaboré par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) identifie les principaux groupes de substances susceptibles d'engendrer de nouveaux risques croissants pour les travailleurs et de contribuer à l'apparition de maladies telles que les allergies, l'asthme, l'infertilité et même les cancers.

Chaque année, on estime à 167 000 le nombre de décès liés au travail dans l'Union européenne. Environ 74 000 d'entre eux sont dus à une exposition à des substances dangereuses. L'Union européenne a invité l'OSHA à «créer un observatoire des risques» afin d'anticiper les risques nouveaux et émergents. Les prévisions des experts ont été formulées dans ce contexte sur la base des résultats de trois enquêtes consécutives menées dans 21 pays de l'UE.

Dans de nombreuses professions, la peau des travailleurs est exposée à des substances chimiques, ce qui entraîne une augmentation du nombre des personnes atteintes de maladies allergiques. Selon les estimations, les substances chimiques sont responsables de 80 à 90% des maladies de la peau, qui occupent la seconde place (13,6%) dans le classement des maladies professionnelles, après les troubles musculo-squelettiques.

Le rapport met également en évidence les substances susceptibles de causer des cancers, telles que les effluents gazeux émis par les moteurs diesel.



le rapport :

[Lien en anglais : http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE3008390ENC_chemical_risks/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE3008390ENC_chemical_risks/view)



la publication :

<http://osha.europa.eu/fr/publications/factsheets/84/view>

2/ Produits dangereux : les agents CMR

Les personnels oeuvrant dans la production cinématographique, et plus particulièrement pendant les phases de construction, d'aménagement des décors et de tournage, utilisent des produits chimiques pouvant nuire à leur santé de par leur composition. Ce sont les agents CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques) :

- agent cancérogène : substance, préparation ou procédé pouvant produire le cancer ou en augmenter la fréquence ;
- agent mutagène : substance, préparation ou procédé pouvant produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence ;
- agent reprotoxique : substance, préparation ou procédé pouvant produire ou augmenter la fréquence d'atteinte à la fertilité chez l'homme ou la femme, ou induire des effets perturbant le développement normal de l'enfant à naître (fausses couches, avortements spontanés, malformations...).

Les effets peuvent survenir, sans signe avant-coureur, chez les travailleurs exposés, leurs proches et également chez leurs descendants, de façon rapide ou différée. Les agents CMR peuvent pénétrer dans l'organisme :

- par les poumons (inhalation),
- par la bouche (ingestion, notamment en buvant, mangeant ou fumant sur le lieu de travail),
- par la peau (les parties découvertes du corps entrent en contact avec le produit).



Le risque chimique concerne non seulement l'opérateur directement exposé au produit, mais également sa famille, les autres salariés, les prestataires.

produits. Ils devront également procéder à l'évaluation des risques générés par l'utilisation des produits qu'ils fabriquent et commercialisent. Il leur reviendra notamment de prouver si nécessaire que les risques liés aux substances sont maîtrisés.

Le règlement vise également les utilisateurs des produits, ceux-ci devront s'assurer que les produits délivrés par les fournisseurs respectent bien les obligations prévues par le règlement et devront respecter les consignes d'utilisation du produit indiquées dans les fiches de données de sécurité (FDS) complètes et récentes obligatoirement fournies avec le produit.

On trouve les agents CMR sous toutes les formes. Exemples dans la production cinématographique :

- aménagement, démolition de décors naturels: amiante et plomb ;
- travail du bois (sciage, ponçage...) : poussières de bois, formaldéhyde ;
- constructions métalliques, serrurerie : gaz et fumées de soudage, solvants de dégraissage ;
- décor : solvants des vernis, colles et peintures, métaux lourds utilisés dans les pigments de peinture ;
- nettoyage de surface : éthers de glycol contenus dans certains produits.

3/ Etiquetage des produits chimiques :

Les agents CMR sont facilement identifiables grâce à l'étiquetage obligatoirement présent sur l'emballage des produits. De nouvelles règles d'étiquetage sont applicables depuis le 20 janvier 2009.

L'INRS a établi un récapitulatif des nouvelles étiquettes et de leur mode de lecture. Vous trouverez également en annexe de la présente lettre un comparatif des anciennes et des nouvelles étiquettes.



fiche de l'INRS :

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206041/\\$FILE/ed6041.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206041/$FILE/ed6041.pdf)

Comme l'exigeait la réglementation précédente, l'étiquette doit contenir des éléments précis : coordonnées du fournisseur, quantité nominale de la substance, identificateurs de produits, pictogrammes de danger et d'avertissement. Mais avec le nouveau système, ces pictogrammes changent de forme et peuvent être au nombre de six sur l'étiquette (alors que l'ancien dispositif les limitait à trois). Aux pictogrammes pourront s'ajouter les mentions de danger et d'avertissement ainsi que les conseils de prudence.

Les fournisseurs devront veiller à ne pas surcharger les étiquettes de sorte qu'elles demeurent lisibles et compréhensibles par les usagers. Ces étiquettes devront être solidement fixées sur une ou plusieurs faces de l'emballage.

Par ailleurs, un autre règlement européen a été récemment adopté concernant les produits chimiques : le règlement REACH, qui impose aux fournisseurs d'enregistrer leurs substances chimiques auprès d'une agence européenne afin de garder une traçabilité de ces

4/ Outils de contrôle et de prévention des substances dangereuses :

Dans une circulaire du 28 janvier 2009, le ministère du travail fixait les priorités d'actions pour les inspecteurs du travail, parmi lesquelles figurait la vérification du respect des dispositions spécifiques aux agents CMR⁽¹⁾.

Les employeurs doivent donc plus que jamais veiller à intégrer le risque chimique dans leur Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER), en recensant tout d'abord les produits utilisés et leurs modalités d'utilisation par les salariés (durée d'utilisation, protections utilisées, nombre de salariés concernés, etc). Des méthodes simplifiées, souvent disponibles auprès des Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM), permettent ensuite de hiérarchiser les règles de prévention.



outils développés par des CRAM :

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/media/R409.pdf>

http://www.cram-pl.fr/risques/dossiers/chimique/doc/Brochure_eval_risq_chimique.pdf

On rappellera que les agents CMR sont soumis à une réglementation contraignante :

- identifier les produits chimiques utilisés et les produits chimiques CMR ;
- supprimer le produit CMR lorsque cela est possible ;
- remplacer le produit CMR par un produit moins dangereux ;
- réduire l'exposition des salariés (nombre, durée d'exposition, etc.) ;
- utiliser des protections collectives adaptées ou, à défaut, mettre à disposition des équipements de protection individuelle (EPI) et veiller à leur port effectif et à leur nettoyage régulier ;
- former et informer les salariés ;
- respecter la Valeur Limite d'Exposition Professionnelle (VLEP) définie par décret pour certaines substances, le non respect de cette limite pouvant être sanctionné pénalement.

(1) Cf Lettre d'information n°3.



C'est pourquoi la suppression des CMR est une tendance forte.

Ainsi l'Afsset (Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail) a ouvert un site recensant les données

disponibles et des expériences de terrain (CRAM, industriels, etc.) en matière de substitution des agents chimiques CMR. La substitution des CMR par des substances ou des procédés non dangereux ou moins dangereux est une obligation réglementaire pour protéger la santé des salariés.



l'AFSSET :

www.substitution-cmr.fr

« dossier technique amiante » (DTA) ou d'un constat-vente ;

- le repérage spécifique avant démolition.

Ces repérages doivent être réalisés par un opérateur justifiant d'une attestation de compétence délivrée par un organisme de formation accrédité. La liste des organismes de formation accrédités par est disponible sur le site de l'INRS.



le communiqué :

http://www.sante-sports.gouv.fr/actualite-presse/presse-sante/communiqués/reperage-materiaux-amiante-rappel-du-dispositif-reglementaire-vigueur.html?var_recherche=amiante

La recommandation du CCHSCT :

On rappellera que la DG20, texte de référence en matière d'hygiène et de sécurité dans la production cinématographique précise (art.21) que sur les plateaux l'emploi des produits tels que enduits, peintures, vernis, solvants, apprêts, colles, diluants, dégraissants et décapants, qui sont émetteurs de vapeurs inflammables, est interdit.

Concrètement, cette disposition revient à condamner l'usage de quasiment tous les solvants chimiques, en dehors de l'eau et autres composants ininflammables.

Par ailleurs, les tournages pouvant se dérouler dans des bâtiments autres que des studios spécifiquement aménagés, il importe de vérifier auprès du propriétaire des lieux que le repérage des matériaux contenant de l'amiante et du plomb a bien été effectué.

Les ministères chargés de la santé, de la construction et du travail ont tenu à rappeler le dispositif réglementaire en vigueur relatif à la réalisation de ce repérage et à l'identification de l'amiante dans les matériaux.

Ils rappellent ainsi que le code de la santé publique prévoit :

- le repérage des flocages, calorifugeages et faux-plafonds ;
- le repérage étendu aux autres produits et matériaux contenant de l'amiante en vue de la constitution d'un

Formation à la conduite des poids lourds : Nouvelles règles

EN BREF :

De nouvelles règles relatives à la qualification et la formation des conducteurs de poids lourds sont applicables depuis septembre 2008 pour le transport de voyageurs et à partir du 10 septembre 2009 pour le transport de marchandises.

Ces règles valent uniquement pour les conducteurs spécifiquement embauchés pour transporter par route des voyageurs ou des marchandises ainsi que les indépendants dont la prestation de service consiste à réaliser ces transports. Les salariés qui n'ont pas été spécifiquement embauchés pour le transport de marchandises mais qui sont amenés à transporter du matériel pour l'exercice de leur métier ne sont donc pas soumis à cette formation mais doivent être en mesure de justifier que leur activité principale n'est pas celle de conducteur routier.

L'obligation de formation initiale et de formation continue (tous les cinq ans) s'impose désormais aux conducteurs de poids lourds de plus de 3,5 tonnes en PTAC pour le transport de marchandises, au lieu de 7,5 tonnes précédemment.

Les conducteurs titulaires d'une attestation de formation délivrée avant cette réforme n'ont pas à suivre immédiatement de nouvelle formation : ils suivront le stage de formation continue (FCO) avant l'échéance de leur précédente attestation.

Le décret n°2007/1340 du 11 septembre 2007 modifie le dispositif des formations obligatoires du conducteur routier de marchandises ou de voyageurs : ce nouveau dispositif est déjà en vigueur pour le transport de voyageurs depuis le 10 septembre 2008, et s'appliquera au transport de marchandises à partir du 10 septembre 2009.

Les conducteurs et les véhicules concernés :

Le décret renvoie à une ordonnance du 13 décembre 1958 pour préciser le champ d'application de l'obligation de formation à la conduite de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs.

Sont ainsi concernés par la formation obligatoire tous les conducteurs, salariés ou indépendants, de véhicules requérant :

- le permis C ou EC (véhicules de transport de marchandises dont le poids total autorisé en charge – PTAC – excède 3,5 tonnes) ;
- ou le permis D ou ED (véhicules de transport de voyageurs comportant, outre le siège du conducteur, plus de huit places assises).

Toutefois, il existe des exceptions à cette obligation de formation, parmi lesquelles figure le cas des véhicules transportant du matériel ou de l'équipement, à utiliser dans l'exercice du métier de leur conducteur, mais pour qui la conduite du véhicule ne représente pas l'activité principale.

Autrement dit, les salariés amenés à transporter du matériel pour l'exercice de leur métier mais qui n'ont pas été spécifiquement embauchés pour conduire des véhicules ne sont pas soumis à l'obligation de formation à la conduite des véhicules décrits ci-dessus, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue ⁽²⁾.

La recommandation du CCHSCT :

La Direction Régionale de l'Équipement d'Île-de-France Paris a confirmé au CCHSCT de la production cinématographique que les intermittents du spectacle dont l'activité de conduite au regard de leur fonction ne représentait pas leur activité principale n'étaient pas soumis à l'obligation de formation dans la mesure où ils rentraient dans la dérogation décrite ci-dessus.

L'Administration recommande que ces salariés aient dans leur véhicule une copie de l'ordonnance du 13/12/1958 pour justifier, en cas de contrôle, l'absence de formation obligatoire.

Un lien hypertexte vers l'ordonnance figure à la fin du présent article.

⁽²⁾ L'exception vaut également pour les indépendants (prestataires de service) dont l'objet de la prestation ne consiste pas à transporter du matériel. Ce matériel ne sera transporté par le prestataire que dans le but de réaliser sa prestation.



En revanche, les conducteurs devront pouvoir justifier que leur activité principale n'est pas celle de conducteur routier. Les salariés devront notamment être en mesure de produire immédiatement à la demande des agents

chargés du contrôle un document délivré par l'employeur indiquant les heures auxquelles commence et finit le travail de l'intéressé ainsi que les heures et la durée des repos ([Décret n°2008-418 du 30/04/2008, art.4](#)).

Les différentes formations à la conduite :

Le principe d'une double formation, initiale puis continue, reste en place mais ses modalités changent.

La formation initiale donne droit à la qualification initiale de transport de voyageurs ou de marchandises. Elle peut être :

- longue (CAP, BEP ou titre professionnel de conducteur routier, obtenu au bout d'un cursus d'au moins 280 heures, ouvert aux personnes ayant atteint l'âge de 18 ans pour le transport de marchandises, ou de 21 ans pour le transport de voyageurs) ;
- ou courte (Formation Initiale Minimum Obligatoire dite FIMO, obtenue à l'issue d'un cursus de 140 heures minimum, et ouverte aux personnes ayant atteint l'âge de 21 ans pour le transport de marchandises, ou de 23 ans pour le transport de voyageurs).

Les conducteurs titulaires d'un permis C ou EC délivré avant le 10/09/2009, ainsi que les conducteurs titulaires d'un permis D ou ED délivré avant le 10/09/2008, sont réputés avoir obtenu la qualification initiale de transport de marchandises pour les premiers, et de voyageurs pour les seconds. Ils n'ont donc pas à refaire l'une des formations initiales prévues ci-dessus, sauf s'ils n'ont jamais exercé une activité de conduite des véhicules décrits ci-dessus à titre professionnel, ou bien s'ils ont interrompu cette activité pendant plus de dix ans. Ils devront néanmoins pouvoir justifier de leur situation par la délivrance de l'attestation de la précédente formation, ou d'une attestation d'activité professionnelle de conducteur fournie par l'employeur lorsque le conducteur n'était jusque là pas soumis à une obligation de formation.

La formation dite « passerelle » est une nouveauté du décret du 11 septembre 2007. Il s'agit d'une qualification initiale facultative. D'une durée de 35 heures, elle permet la mobilité des conducteurs entre le transport de marchandises et le transport de voyageurs.

Les dispositions relatives à la nouvelle formation initiale et à la formation « passerelle » sont applicables :

- depuis le 10 septembre 2008 pour le transport de voyageurs ;

- à compter du 10 septembre 2009 pour le transport de marchandises.

La formation continue concerne tous les conducteurs ayant obtenu (ou étant réputés avoir obtenu) la qualification initiale de conducteur. La Formation Continue Obligatoire - dite FCO - remplace l'ancienne Formation Continue Obligatoire de Sécurité (FCOS). Elle suit les modalités suivantes :

- stage effectué tous les cinq ans, le premier stage ayant donc lieu cinq ans après l'obtention de la qualification initiale ;
- stage d'une durée de 35 heures (en lieu et place des 21 heures prévues dans l'ancienne FCOS pour le secteur privé), sur cinq jours consécutifs, ou bien en deux sessions de trois et deux jours, la deuxième session devant avoir lieu au plus tard trois mois après la première.

Les titulaires de la formation passerelle sont assujettis à la FCO, cette FCO leur permettant de continuer à conduire indifféremment des véhicules de transport de voyageurs et des véhicules de transport de marchandises.

Les conducteurs réputés avoir obtenu la qualification initiale (voir plus haut) qui ont interrompu leur activité de conduite depuis plus de cinq ans doivent suivre la FCO s'ils désirent reprendre leur métier de conducteur.

Les dispositions relatives à la nouvelle FCO sont applicables dans les délais suivants :

1. pour le transport de voyageurs :

- les conducteurs titulaires au 10/09/2008 d'une attestation de formation (initiale ou continue) en cours de validité doivent avoir suivi une FCO à l'échéance de cette attestation ;
- les conducteurs qui n'étaient jusque là pas soumis à l'obligation de formation initiale et continue ainsi que les conducteurs titulaires d'un permis D ou ED délivré avant le 10/09/2008, doivent avoir suivi une FCO avant le 10/09/2011.

2. pour le transport de marchandises :

- les conducteurs titulaires au 10/09/2009 d'une attestation de formation (initiale ou continue) en cours de validité doivent avoir suivi une FCO à l'échéance de cette attestation ;
- les conducteurs qui n'étaient jusque là pas soumis à l'obligation de formation initiale et continue ainsi que les conducteurs titulaires d'un permis C ou EC délivré avant le 10/09/2009, doivent avoir suivi une FCO avant le 10/09/2012.

Financement et attestation de la formation :

Les conducteurs doivent être munis des attestations suivantes pour être en règle :

- la qualification initiale prévue par le décret du 11/09/2007 (c'est-à-dire pour toute qualification initiale obtenue depuis le 10/09/2008 pour le transport de


voyageurs, ou à compter du 10/09/2009 pour le transport de marchandises), donne lieu à délivrance d'un diplôme en cas de formation longue, ou d'une attestation issue d'un organisme de formation agréé dans le cas de la FIMO ;

- la formation « passerelle » prévue par le décret du 11/09/2007 donne lieu à délivrance d'une attestation issue d'un organisme de formation agréé ;
- les conducteurs réputés avoir obtenu la qualification initiale (cf. plus haut) doivent être munis de l'attestation de la précédente formation, ou d'une attestation de leur employeur justifiant de l'exercice de l'activité de conduite à titre professionnel si le conducteur n'était jusque là pas soumis à une obligation de formation ⁽³⁾ ;
- les conducteurs ayant suivi la FCO se voient remettre une attestation par l'organisme de formation agréé.

Concernant le financement des formations de conduite, la formation initiale est de manière générale à la charge du stagiaire, ce dernier pouvant bénéficier d'aides octroyées par le Pôle emploi, le Conseil Régional, ou encore par un organisme paritaire collecteur agréé, tel que l'OPCA Transport ou l'APDS pour le secteur des spectacles.

La formation continue est quant à elle financée par l'employeur sur le budget réservé au plan de formation. Toutefois, une prise en charge totale ou partielle par l'Afdas est possible dès lors que des dispositifs de

formation sur fonds mutualisés ont été mis en place dans la branche Audiovisuel.

 les textes :

Décret n°2007-1340 du 11 septembre 2007 relatif à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs :

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=CCAADE23B977307CF9FDF49657F2E7D3_tpdj_o_l_2_v_2?cidTexte=JORFTEXT00000823797&dateTexte=20070913

Ordonnance n°58-1310 du 23 décembre 1958 concernant les conditions du travail dans les transports routiers publics et privés en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006069221&dateTexte=20080129>

L'outil du CCHSCT :

Un tableau récapitulatif des principales dispositions du décret du 11/09/2007 figure en annexe I du présent numéro.

Pandémie grippale : Mesures de protection dans les entreprises

| | |
|-------|-----------------------------|
| 1 | Pas de virus |
| 2 | Influenza d'origine animale |
| 3 | Grippe d'origine animale |
| 4 | Cas groupés humains |
| 5 A/B | Extension des cas |
| 6 | Pandémie |
| 7 | Fin de pandémie |
| 8 | Fin de pandémie |


Dans le cadre du plan national « pandémie grippale » lancé par le Gouvernement, une circulaire du 3 juillet 2009 détaille les mesures à prendre par les employeurs et les salariés pour se préparer à une éventuelle situation de pandémie grippale et assurer au mieux la continuité des activités des entreprises.

Ces mesures ont été reprises de manière concise et pragmatique par le CMB dans une note d'information adressée cet été à ses adhérents. Cette note est reproduite en annexe de la présente lettre.

Mesures préparatoires :

La circulaire ministérielle souligne les conséquences non négligeables que pourrait entraîner la pandémie grippale dans l'activité des entreprises : diminution des effectifs,

annulation de commandes, difficultés de réception des produits et services, etc. La circulaire préconise donc la mise en place d'un plan de continuité de l'activité (PCA), avec l'aide du médecin du travail, afin de prendre en compte des scénarios d'absentéisme, de hiérarchiser les missions et d'intégrer les éventuelles modifications de l'exécution des prestations de travail.

 guide d'aide à l'élaboration d'un PCA:

<http://www.pandemie-grippale.gouv.fr/IMG/pdf/pca.pdf>

La circulaire rappelle l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur : obligation de moyens lorsque le risque est principalement environnemental, comme c'est le cas avec la grippe A.

Là encore, le médecin du travail pourra être consulté, notamment sur les mesures d'hygiène à adopter (accès aux locaux de travail et entretien, gestion des déchets) et les équipements de protection individuelle à acquérir en fonction de l'activité de l'entreprise (masques, gants, lunettes...).

⁽³⁾ Les conducteurs indépendants devront être munis d'une attestation sur l'honneur d'exercice de l'activité à titre professionnel sans interruption de plus de 10 ans.

Action en période pandémique :

La circulaire ministérielle rappelle l'obligation des salariés de poursuivre leur travail du fait de leur contrat de travail, sauf si les autorités sanitaires décident la restriction des activités sur tout ou partie du territoire.

Toutefois, les salariés peuvent utiliser leur droit de retrait s'ils estiment être exposés au virus.

L'employeur devra par ailleurs veiller à signaler ses salariés en mission à l'étranger au consulat français basé dans le pays en question, afin que ces salariés puissent être immédiatement rapatriés en cas de problème.

Concernant la prescription de soins, la circulaire rappelle que les traitements antiviraux ne peuvent pas être achetés par les employeurs car il s'agit de médicaments délivrés sur ordonnance. Les médecins de travail n'étant pas habilités à en prescrire, ils devront renvoyer un salarié malade vers un médecin prescripteur. Toutefois, l'Administration réfléchit actuellement à une éventuelle dérogation si la situation évolue afin que les médecins du travail puissent prescrire des traitements aux salariés.



www.pandemie-grippale.gouv.fr

http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/07/cir_28964.pdf

Stress au travail : Extension d'un accord national interprofessionnel

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail a été étendu par arrêté du 23 avril 2009 à tous les employeurs et les salariés du commerce, de l'industrie, des services et de l'artisanat.

Cet accord vise à permettre une meilleure compréhension du stress au travail pour prendre des mesures adaptées de prévention et de protection.

Définition du stress : au termes de l'accord, l'état de stress survient en cas de déséquilibre entre la perception par une personne des contraintes que lui impose son environnement et la perception des ressources dont elle dispose pour y faire face. L'accord souligne que le stress a un caractère subjectif, les individus pouvant réagir de manière différente à des situations similaires. Par ailleurs, le stress manifesté au travail peut éventuellement avoir une origine extérieure au travail.

Identification du stress : l'accord énumère un certain nombre d'indicateurs pouvant révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées : niveau élevé d'absentéisme, conflits personnels fréquents, augmentation significative des visites au service médical, actes de violence, etc.

L'identification d'un problème de stress doit passer par une analyse de facteurs tels que l'organisation du travail (aménagement du temps de travail, charge de travail...), les conditions et l'environnement de travail (exposition au bruit, à la chaleur...), les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles, difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle...).

Dans sa démarche d'identification du stress, l'employeur peut faire appel au médecin du travail.

Mesures de protection : dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer, ou à défaut le réduire. Il appartient à l'employeur de définir les mesures appropriées. L'accord souligne la responsabilité du chef d'entreprise (qui a une obligation de sécurité de résultat) mais rappelle aussi l'obligation générale des travailleurs de se conformer aux mesures de protection et de prévention déterminées par l'employeur.

Les mesures de lutte contre le stress au travail peuvent être collectives ou individuelles. Elles sont déterminées avec l'aide du médecin du travail et doivent être régulièrement évaluées et adaptées en tant que de besoin.



La recommandation du CCHSCT :

Nous recommandons aux employeurs de faire appel au Centre Médical de la Bourse pour mieux identifier et évaluer les situations pouvant générer du stress (ex : horaires décalés, travail dans l'urgence, charge de travail inadaptée aux horaires, autonomie/responsabilité inadaptée aux compétences du salariés, violences sur le lieu de travail, etc). Le CMB, qui connaît les spécificités des métiers de la production cinématographique, sera à même de vous aider et de vous indiquer les mesures à mettre en œuvre pour réduire les risques psychosociaux.

Accidents du travail et maladie professionnelle : Nouvelle procédure d'instruction en 2010

Le décret n°2009-938 du 29 juillet 2009 modifie la procédure d'instruction menée par les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) dans le cadre des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles à partir du 1^{er} janvier 2010.

Jusqu'à présent, lorsque la CPAM reconnaissait un accident du travail ou une maladie professionnelle, elle devait notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception au salarié, un double de ce courrier étant simplement envoyé à l'employeur. A partir du 1^{er} janvier prochain, la CPAM devra notifier sa décision également à l'employeur, par tout moyen permettant de déterminer sa date de réception (notamment LRAR ou courrier électronique avec accusé de réception). La conséquence immédiate de cette notification est que les employeurs devront contester la décision de la CPAM dans les deux mois de la notification : les entreprises ne pourront plus attendre la réception de leur compte employeur.

Le décret impose par ailleurs aux entreprises de motiver les réserves qu'elles formulent lors de la déclaration de l'accident du travail (DAT) ou de la maladie professionnelle (DMP). Pour prendre sa décision, la CPAM dispose de trente jours à compter de la réception de la DAT, et de trois mois à compter de la réception de la DMP. A défaut de réponse de la part de la CPAM, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est reconnu implicitement, sauf information avant l'expiration de ce délai de la nécessité d'un délai d'instruction supplémentaire.

La formulation de réserves par l'employeur lui permettra d'avoir accès au dossier de la CPAM, car dès l'instant que l'employeur fait une réserve, la CPAM doit procéder à une enquête contradictoire.

Enfin, le décret précise que la CPAM doit informer le salarié et l'employeur des éléments du dossier susceptibles de leur faire grief au moins dix jours avant de prendre sa décision, par tout moyen permettant de déterminer la date de réception. Toutefois, l'employeur et le salarié devront toujours se déplacer à la CPAM pour consulter ces éléments, le projet de décret n'imposant pas aux CPAM de les communiquer par courrier.



La recommandation du CCHSCT :

Le décret implique un changement d'habitudes pour les employeurs dans le suivi des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ils devront en effet suivre de près ces déclarations, dès lors qu'ils n'auront désormais que deux mois à compter de la notification de la décision par la CPAM pour contester éventuellement cette décision.

La Cour de cassation a par ailleurs rappelé le principe de la preuve dans le cas d'une maladie professionnelle.

L'employeur qui estime que la maladie professionnelle d'un de ses salariés ne lui est pas imputable doit prouver que cette maladie a été contractée au service d'un ou de plusieurs autres employeurs de ce salarié, à défaut de quoi le coût de la maladie impactera son taux de cotisation AT/MP.

En effet, pour la Cour de cassation, la maladie professionnelle doit être considérée comme contractée au service du dernier employeur chez lequel la victime a été exposée au risque avant sa constatation médicale, sauf si l'employeur rapporte la preuve contraire.

Pour aller plus loin

Chaleur sur le lieu de travail : Quelles mesures de prévention à prendre ?



Voici les principales actions de prévention recommandées :

- mesures d'adaptation des conditions de travail : vérification des conditions météo et information des salariés, fourniture d'aides mécaniques à la manutention, limitation du travail physique ;
- mesures d'adaptation de l'organisation du travail : ajout de pauses, aménagement des horaires (commencer les

L'employeur, du fait de son obligation de sécurité, doit tenir compte des fortes températures susceptibles de régner sur les lieux de travail et de porter atteinte à la santé et la sécurité des salariés.

journées de travail aux heures les plus fraîches par exemple), privilégier le travail d'équipe et éviter le travail isolé ;

- autres mesures techniques : mise à disposition de fontaines de rafraîchissement collectives, de ventilateurs, stores, brumisateurs, etc, arrêt éventuel des équipements de travail générateurs de chaleur additionnelle dès que la température atteint 30°C, pose de films anti-solaires sur les parois vitrées ;
- sensibilisation des salariés aux comportements à adopter : boire régulièrement de l'eau, porter des vêtements amples et légers, éviter les efforts physiques trop importants...

Le médecin du travail pourra bien évidemment être consulté à ce sujet.

Equipements de protection individuelle (EPI) : Les règles d'entretien



gants, lunettes, casques, chaussures, harnais anti-chute...).

En matière d'entretien et de nettoyage, l'employeur doit donc garantir que les EPI assurent toujours leur rôle de protection, ce qui implique la mise en place d'un système de suivi et de traçabilité des EPI pour savoir à quel moment ils doivent être remplacés. Par ailleurs, certains EPI font l'objet d'une obligation de contrôle périodique. C'est le cas des EPI de catégorie 3, qui doivent être vérifiés tous les douze mois. Parmi ces EPI figurent les systèmes de protection individuelle contre les chutes de hauteur (harnais anti-chute principalement), régulièrement utilisés dans la production cinématographique.

La législation oblige l'employeur à fournir et entretenir gratuitement les équipements de protection individuelle (EPI) utilisés par les salariés pour accomplir leur mission en toute sécurité (vêtements,

Cette vérification annuelle a pour objet de s'assurer du bon fonctionnement de l'EPI (notamment l'état général des coutures et des modes de fixation des systèmes de protection individuelle contre les chutes de hauteur), de s'assurer du respect des instructions de stockage incluses dans la notice d'instructions de l'EPI, et de prendre les mesures nécessaires pour qu'à l'expiration de la durée de vie ou de la date de péremption des EPI, définie par le fabricant, ceux-ci soient éliminés en temps utile et remplacés.

La vérification annuelle doit être effectuée par un opérateur compétent. Un contrôle visuel ne suffit pas : il faut ouvrir l'EPI et le démonter pour en vérifier le bon fonctionnement et l'usure.

Une fois la vérification opérée, les résultats sont consignés dans un registre de sécurité qui doit être tenu à la disposition des autorités de contrôle. Sur le registre doivent être mentionnés :

- type d'EPI,
- numéro de série / année de fabrication,
- date d'achat et de première utilisation,
- date de la dernière vérification,
- entretien effectué (le cas échéant).

De nombreux autres EPI échappent à cette vérification annuelle obligatoire: gants, lunettes, chaussures, casques, tenues de travail... simplement, ils dureront plus longtemps et protégeront mieux s'ils sont vérifiés régulièrement.

Par ailleurs, l'article L4122-2 du code du travail précise

que les mesures prises en matière de sécurité, d'hygiène et de santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les salariés. Par conséquent, l'employeur ne peut pas demander aux salariés d'assurer eux-mêmes l'entretien des EPI nécessaires à leurs fonctions.

La recommandation du CCHSCT :

Pour assurer au mieux le suivi et l'entretien des EPI, l'employeur aura parfois intérêt à recourir à un prestataire spécialisé dans la fourniture (et notamment la location) d'EPI : outre le fait qu'elle libère l'employeur du temps nécessaire à cette tâche, l'entreprise spécialisée sera mieux à même de faire durer les EPI de façon optimale, de les adapter à l'évolution de la réglementation et des normes, d'alerter en temps utile de la nécessité d'un remplacement et de procurer très vite un EPI de rechange. Les prestataires ont recours à des codes-barres ou des puces pour assurer la traçabilité optimale des EPI.

Si les ouvriers et techniciens de la production cinématographique viennent sur le lieu de travail avec leurs propres EPI, l'employeur devra s'assurer du bon état de ces EPI et les remplacer si nécessaire, en vertu de son obligation de fournir et d'entretenir les EPI.

Enfin, on rappellera qu'un EPI ne sera dans tous les cas efficace que s'il est correctement utilisé. Les employeurs veilleront donc à ce que les salariés disposent bien de la formation et des informations nécessaires à la bonne utilisation des EPI (notamment celles indiquées dans la notice d'instructions obligatoirement fournie avec l'EPI).

Le sauveteur-secouriste du travail (SST) : Rôle et apport pour les entreprises et les salariés

La présence d'un sauveteur-secouriste du travail (SST) sur le lieu de travail est obligatoire dans les ateliers effectuant des travaux dangereux et sur chaque chantier occupant plus de vingt personnes pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux (article R4224-15 du code du travail).

Toutefois, le SST s'avère utile dans tout autre lieu de travail. N'importe quel salarié volontaire peut devenir SST, après avoir suivi une formation aux premiers secours.

La recommandation du CCHSCT :

On rappellera que la DG20, texte de référence en matière d'hygiène et de sécurité dans la production cinématographique, préconise la présence de SST sur les lieux de tournage, particulièrement lorsque des travailleurs sont occupés à des prises de vues ou aux travaux qui les précèdent ou qui les suivent dans des locaux ou des terrains non destinés à cet effet.

En dehors des accidents, le SST demeure en relation avec les agents de sécurité et de soins de son entreprise. Il doit connaître l'emplacement du matériel de secours et faire en sorte qu'il soit facilement accessible. Il doit également

connaître l'emplacement et le contenu des registres d'hygiène et de sécurité.

En cas d'accident, il saura réagir très vite : il devra se protéger lui-même et protéger autrui en portant secours à la victime avec des gestes simples. Son action vise à prévenir les éventuelles complications des blessures de la victime mais il n'a pas pour rôle d'apporter des soins. Il doit savoir alerter les secours spécialisés et leur transmettre les informations nécessaires.

L'INRS (Institut National de Recherche en Sécurité) souligne que la présence de SST sur le lieu de travail conduit à modifier le comportement général des employeurs et des salariés face aux risques. La formation des SST leur permet en effet d'avoir un regard de préventeur, ce qui les amène régulièrement à remonter des informations auprès de l'employeur sur les situations à risques devant être traitées en priorité, et à sensibiliser les salariés sur le terrain.

La formation du SST est de 12 heures minimum et doit être dispensée sur le lieu de travail et pendant la durée du travail par un moniteur agréé. Des heures supplémentaires peuvent être ajoutées pour traiter des risques particuliers de l'entreprise ou de certaines professions. Cette décision appartient au médecin du travail. Une fois formé, le SST doit suivre un stage de recyclage tout d'abord dans les douze mois qui suivent la formation initiale, puis tous les deux ans.

Gratuité des normes Afnor :

Le décret 2009-697 du 16 juin 2009 portant réforme de la normalisation a été publié au JO du 17 juin vise à rendre le système de normalisation plus efficace, plus influent à l'international et plus proche des utilisateurs de normes.

Désormais, les normes peuvent être rendues d'application obligatoire par arrêté ministériel. Ces normes sont alors consultables gratuitement sur le site internet de l'Association française de normalisation (Afnor).



l'arrêté :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020749979>

Prévention des risques à l'étranger :

Focus sur l'Espagne

Il existe en Espagne plusieurs structures préventives en entreprise : à côté des services de prévention internes, existent des services de prévention communs à plusieurs entreprises d'un même secteur d'activité.

L'employeur doit tout d'abord constituer un service de prévention propre à l'entreprise. La constitution de ce service est obligatoire pour les entreprises à risque (travail en hauteur notamment) à partir de 250 salariés et pour toute entreprise de plus de 500 salariés. L'entreprise doit également élaborer annuellement un mémoire ainsi qu'un programme d'action annuel de son service de prévention.

Outre ces dispositifs, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés pour assurer la protection et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Par ailleurs, il est possible pour les entreprises d'un même secteur d'activité ayant des intérêts communs de mettre sur place des services de prévention communs consistant à utiliser les efforts et les expériences de ces entreprises, pour intégrer la prévention et appliquer ainsi un système plus efficace et économique. L'intérêt de créer un tel service est d'abord d'ordre financier pour les entreprises car les coûts sont liés aux services de prévention propre sont très élevés. En créant un service de prévention commun, les entreprises peuvent ainsi partager les coûts.



La recommandation du CCHSCT :

Ces services de prévention communs sont quelques peu similaires au Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la production cinématographique, dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à une meilleure prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans les différentes entreprises entrant dans son champ de compétence.

Quoi de neuf sur le site CCHS Film?

Voici les titres des derniers articles mis en ligne sur le site : <http://www.cchscinema.org/spip-10268/> :

- Santé et Prévoyance pour les Intermittents du Spectacle : cet article rappelle qu'il existe désormais une complémentaire santé spécifique aux intermittents du spectacle, dont une partie est prise en charge par un Fonds alimenté par les cotisations des employeurs (voir également l'annexe 4 du présent numéro) ;
- Repérage des matériaux amiantés
- Risques pour la manutention
- INRS : grippe et risque de pandémie

La parole au CMB

APTITUDE OU INAPTITUDE MEDICALE

par **Colette Chardon**



L'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail.

I – LE DROIT COMMUN

I – 1 : Les examens médicaux sont obligatoires :

Les examens médicaux s'imposent tant à l'employeur qu'au salarié. Outre l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu, l'employeur doit faire diligence pour que les salariés se soumettent aux examens obligatoires.

I – 2 : Le code du travail définit cinq catégories d'examens médicaux :

Il s'agit :

- des examens d'embauche : article R 4624-10 ;
- des examens périodiques : article R 4624-16
- la surveillance médicale renforcée concernant certains salariés : salariés soumis à certains travaux, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les travailleurs âgés de moins
- de 18 ans, ... : article R 4624-19
- des examens de reprise du travail : article R 4624-21
- des examens complémentaires : article R 4624-25

I – 3 : Une fiche médicale d'aptitude doit être établie par le médecin du travail à l'issue de chaque examen médical :

Ce document doit être établi en double exemplaire. Un exemplaire est remis au salarié, le deuxième exemplaire étant transmis à l'employeur qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail : article D 4624-47.

I – 4 : Le contenu de la fiche médicale d'aptitude ne comporte que les conclusions de l'examen médical :

C'est-à-dire l'indication de l'aptitude ou de l'inaptitude. Elle peut comporter cependant :

- des réserves ;
- la nécessité d'un nouvel examen médical ;
- la nécessité d'examens complémentaires ;
- des suggestions sur l'opportunité d'un autre poste ou d'aménagement du poste lui-même.

Toute autre mention serait susceptible de porter atteinte au secret médical.

I – 5 : La durée de validité de la fiche médicale d'aptitude est en principe de 24 mois ou un an, suivant que le salarié est classé en surveillance médicale renforcée ou non :

Elle concerne uniquement le poste ou l'emploi déclaré. Elle est circonscrite à la limite des réserves portées par le médecin du travail (conditions matérielles ou psychologiques, nouvel examen, etc).

De sa rédaction découlent notamment :

- l'effectivité du contrat de travail (visite d'embauche) ;
- des obligations plus ou moins lourdes à la charge de l'employeur : aménagement de poste, reclassement, licenciement, etc) ;
- une éventuelle mise en cause de la responsabilité de l'employeur et/ou du médecin du travail notamment en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

I – 6 : L'inaptitude et ses conséquences :

L'inaptitude peut être d'origine non professionnelle : article L 1226-2 du code du travail ou professionnelle : articles L 1226-10 et suivants du code du travail.

Il existe deux types d'inaptitude :

- **inaptitude partielle** : permet l'exercice d'une profession ou la tenue d'un poste, sous réserve de respecter certaines conditions ;
- **inaptitude totale et définitive** : peut interdire l'exercice d'une profession particulière ou la tenue d'un poste bien déterminé, mais peut interdire aussi l'exercice de tout emploi.

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

- une étude de ce poste ;
- une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires (article R 4624-31 du code du travail).

Les conséquences de l'inaptitude sont différentes pour l'employeur et le salarié selon quelle est d'origine professionnelle ou non : articles L 1226-10 et suivants, articles L 1226-2 et suivants du code du travail).

Pour en savoir plus :

Fiche pratique du Ministère du Travail : www.travail.gouv.fr intitulée «Les conséquences de l'inaptitude du salarié».

L'inaptitude en 50 questions, dossier à télécharger sur le site de la DRTEFP des Pays de la Loire : www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr

II – LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES INTERMITTENTS DU SPECTACLE :

II – 1 : L'accord collectif national interbranches relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle :

Cet accord qui vient d'être signé par les partenaires sociaux du spectacle a pour objet d'organiser sur le plan national la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des salariés intermittents du spectacle et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire⁽¹⁾.

Conformément aux dispositions de cet accord, le CMB renforcera sa présence en région en créant des antennes autonomes ou en signant un contrat dont les termes sont définis par l'accord avec des services de santé au travail déjà existants.

Cet accord a par ailleurs la particularité de créer deux instances paritaires dans l'objectif est d'impliquer les branches du spectacle (employeurs et salariés) dans le suivi de la santé au travail des salariés intermittents : il s'agit du Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle et de l'observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle -LOBSTATS-.

II – 2 : Périodicité du suivi médical des intermittents du spectacle :

Le principe de l'annualisation de la surveillance médicale des salariés intermittents a été confirmé par l'accord qui indique par ailleurs que cette surveillance médicale annuelle pourra évoluer en fonction des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

A tout le moins, l'accord souhaite axer en priorité l'action de la santé au travail vers la prévention primaire.

La convocation aux examens médicaux obligatoires demeurera donc annuelle, mais la surveillance médicale pourra être classée par le médecin du travail soit en surveillance médicale simple : examen périodique fixé tous les 24 mois, soit en surveillance médicale renforcée : examen périodique renouvelé au moins une fois par an.

II – 3 : L'aptitude (article 3.4. de l'accord interbranches) :

Compte tenu des spécificités de leurs emplois, les intermittents du spectacle passent le plus souvent leur consultation médicale en dehors de leur temps de travail, voire entre deux contrats.

Par ailleurs, l'avis d'aptitude qui leur est délivré par le médecin du travail ne peut être un avis relatif à un poste de travail mais un avis relatif à l'exercice d'un métier ou d'une fonction dans le cadre de plusieurs postes de travail.

Enfin, certains intermittents peuvent exercer plusieurs métiers ou fonctions.

En raison de ces spécificités, l'accord interbranches prévoit de délivrer aux intermittents du spectacle une carte d'aptitude permettant de suivre leur parcours médical sur plusieurs années (maximum 5 par carte).

L'examen médical devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer éventuellement plusieurs métiers et/ou emplois, dans la limite de trois. Ces métiers et/ou emplois seront mentionnés sur la carte d'aptitude.

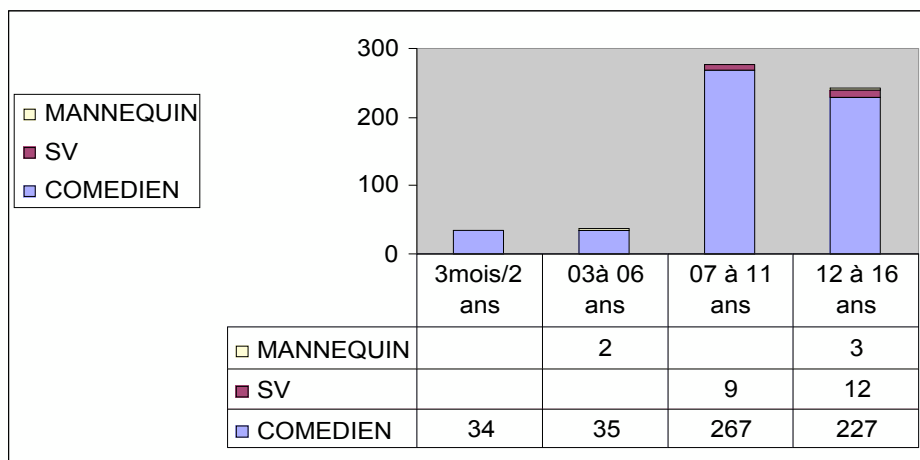
Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance et garder un double de cette carte d'aptitude qui, outre les examens périodiques, devra mentionner les visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des intermittents, des médecins du travail ou de l'employeur.

Le CMB a mis en place une nouvelle carte qui sera systématiquement substituée aux cartes anciennes à compter du 1er septembre 2009. **Cette nouvelle carte devra obligatoirement mentionner la date à laquelle aura lieu le prochain examen médical.**

⁽¹⁾ Selon l'OMS, la prévention primaire vise les facteurs de risques en agissant sur le milieu du travail et sur le facteur humain. La prévention secondaire vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés. La prévention tertiaire minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en agissant sur le travail : reclassement, mutation, organisation des secours ou sur l'homme : soins d'urgence ou infirmiers.

II – 4 : Le suivi médical des enfants de moins de 16 ans :

En 2008, le Pôle Enfants du CMB a suivi 589 enfants du spectacle se répartissant de la manière suivante :



Un arrêté relatif au contenu de l'examen médical préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle est paru le 14 avril 2009.

Un arrêté relatif au contenu de l'examen médical préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle est paru le 14 avril 2009.

L'article 5 de cet arrêté indique, qu'en conclusion de l'examen médical, le médecin ⁽²⁾ donne :

- un avis favorable à l'emploi de l'enfant ;
- un avis favorable sous réserve d'une modification ou d'un aménagement de l'emploi proposé ou d'examens et expertises complémentaires ne concluant pas à une incompatibilité de l'emploi avec l'état de santé de l'enfant ;
- un avis défavorable.

Un exemplaire de cet avis, renseigné conformément au modèle joint en annexe de l'arrêté, est remis à l'enfant et à ses représentants légaux, un duplicata est adressé au médecin siégeant à la commission consultative départementale.

Un référentiel pour la visite médicale préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle et le mannequinat est publié sur le site www.sante.gouv.fr.

⁽²⁾ Il s'agit soit d'un médecin du travail du CMB lorsque le siège social de l'entreprise employeur est situé en Ile de France, soit d'un médecin généraliste ou d'un pédiatre pour les autres régions.

Appendice

Annexe I :

Comparatif anciennes et nouvelles étiquettes de danger (document INRS)

PRODUITS CHIMIQUES L'ÉTIQUETAGE ÉVOLUE



ancienne collection

Date de péremption 2015














nouvelle collection

Sortie nationale 2008



Pictogrammes de danger du règlement CLP - Classes et catégories de danger associées

| SGH01 | SGH02 | SGH03 | SGH04 | SGH05 | SGH06 | SGH07 | SGH08 | SGH09 |
|--|---|--|--|---|--|--|---|---|
|  <ul style="list-style-type: none"> Explosibles instables Explosibles, divisions 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 Substances et mélanges autoréactifs, type A Peroxydes organiques, type A |  <ul style="list-style-type: none"> Gaz inflammables, catégorie 1 Aérosols inflammables, catégories 1, 2 Liquides inflammables, catégories 1, 2, 3 Matières solides inflammables, catégories 1, 2 Substances et mélanges autoréactifs, types C, D, E, F Liquides pyrophoriques, catégorie 1 Matières solides pyrophoriques, catégorie 1 Substances et mélanges auto-échauffants, catégories 1, 2 Substances et mélanges qui, au contact de l'eau, dégagent des gaz inflammables, catégories 1, 2, 3 Peroxydes organiques, types C, D, E, F |  <ul style="list-style-type: none"> Gaz comburants, catégorie 1 Liquides comburants, catégories 1, 2, 3 Matières solides comburantes, catégories 1, 2, 3 |  <ul style="list-style-type: none"> Gaz sous pression : <ul style="list-style-type: none"> - gaz comprimés - gaz liquéfiés - gaz liquéfiés réfrigérés - gaz dissous |  <ul style="list-style-type: none"> Substances ou mélanges corrosifs pour les métaux, catégorie 1 Corrosion/irritation cutanée, catégories 1A, 1B, 1C Lésions oculaires graves/irritation oculaire, catégorie 1 |  <ul style="list-style-type: none"> Toxicité aiguë, catégories 1, 2, 3 |  <ul style="list-style-type: none"> Toxicité aiguë, catégorie 4 Corrosion/irritation cutanée, catégorie 2 Lésions oculaires graves/irritation oculaire, catégorie 2 Sensibilisation cutanée, catégorie 1 Toxicité spécifique pour certains organes cibles – exposition unique, catégorie 3 |  <ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation respiratoire, catégorie 1 Mutagénicité sur les cellules germinales, catégories 1A, 1B, 2 Cancérogénicité, catégories 1A, 1B, 2 Toxicité pour la reproduction, catégories 1A, 1B, 2 Toxicité spécifique pour certains organes cibles – exposition répétée, catégories 1, 2 Toxicité spécifique pour certains organes cibles – exposition répétée, catégories 1, 2 Danger par aspiration, catégorie 1 |  <ul style="list-style-type: none"> Dangers pour le milieu aquatique - Danger aigu, catégorie 1 Dangers pour le milieu aquatique - Danger chronique, catégories 1, 2 |
| <p>Pas de pictogramme de danger pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> Explosibles, divisions 1.5, 1.6 Gaz inflammables, catégorie 2 Substances et mélanges autoréactifs, type G Peroxydes organiques, type G Toxicité pour la reproduction, catégorie supplémentaire : effets sur ou via l'allaitement Dangers pour le milieu aquatique - Danger chronique, catégories 3, 4 | | | | | | | | |
|   <ul style="list-style-type: none"> Substances et mélanges autoréactifs, type B Peroxydes organiques, type B | | | | | | | | |

Annexe 2 :

Réforme de la formation à la conduite de certains véhicules de transport

| Conducteurs concernés : Salariés ou prestataires dont l'activité principale est la conduite de véhicules de transport | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Véhicules concernés : - transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes en PTAC - transport de voyageurs de plus de 8 places assises outre le siège du conducteur | | | | |
| Justification de suivi de la formation : - titre ou diplôme en cas de formation initiale longue - attestation délivrée par un organisme agréé pour la FIMO, la formation « passerelle » et la FCO | | | | |
| Personnes concernées | Formation initiale longue 280h | FIMO 140h | Formation « passerelle » 35h | FCO 35h |
| Aspirant à un permis D ou ED (voyageurs) | depuis le 10/09/08 à condition d'avoir 21 ans révolus | depuis le 10/09/08 à condition d'avoir 23 ans révolus | possible depuis le 10/09/08 à condition d'avoir un permis C ou EC et d'avoir 23 ans révolus | non |
| Aspirant à un permis C ou EC (marchandises) | à partir du 10/09/09 à condition d'avoir 18 ans révolus | à partir du 10/09/09 à condition d'avoir 21 ans révolus | possible à partir du 10/09/09 à condition d'avoir un permis D ou ED et d'avoir 21 ans révolus | non |
| Titulaire d'un permis D ou ED (voyageurs) délivré avant le 10/09/08 sans expérience professionnelle ou ayant interrompu l'activité de conduite pendant plus de 10 ans | à partir du 10/09/08 à condition d'avoir 21 ans révolus | à partir du 10/09/08 à condition d'avoir 23 ans révolus | non | non |
| Titulaire d'un permis C ou EC (marchandises) délivré avant le 10/09/08 sans expérience professionnelle ou ayant interrompu l'activité de conduite pendant plus de 10 ans | à partir du 10/09/09 à condition d'avoir 18 ans révolus | à partir du 10/09/09 à condition d'avoir 21 ans révolus | non | non |
| Titulaire d'un permis D ou ED (voyageurs) délivré avant le 10/09/08 avec expérience professionnelle non interrompue ou interrompue pendant 5 ans maximum | inutile mais attestation de la précédente formation, ou attestation d'activité délivrée par l'employeur si le conducteur n'était jusque là pas soumis à la formation obligatoire (ou attestation sur l'honneur si le conducteur est un prestataire) | inutile mais attestation d'activité délivrée par l'employeur (ou attestation sur l'honneur si le conducteur est un prestataire) | possible à partir du 10/09/09 pour obtenir un permis C ou EC à condition d'avoir 21 ans révolus | à compter de l'échéance de la précédente formation ou dans un délai de 6 mois avant cette échéance, ou bien avant le 10/09/2011 si le conducteur n'était jusque là pas soumis à la formation obligatoire. |
| Titulaire d'un permis C ou EC (marchandises) délivré avant le 10/09/09, avec expérience professionnelle non interrompue ou interrompue pendant 5 ans maximum | inutile mais attestation de la précédente formation, ou attestation d'activité délivrée par l'employeur si le conducteur n'était jusque là pas soumis à la formation obligatoire (ou attestation sur l'honneur si le conducteur est un prestataire) | inutile mais attestation d'activité délivrée par l'employeur (ou attestation sur l'honneur si le conducteur est un prestataire) | possible depuis le 10/09/08 pour obtenir un permis D ou ED à condition d'avoir 23 ans révolus | à compter de l'échéance de la précédente formation ou dans un délai de 6 mois avant cette échéance, ou bien avant le 10/09/2012 si le conducteur n'était jusque là pas soumis à la formation obligatoire. |
| Titulaire d'un permis D ou ED (voyageurs) délivré avant le 10/09/08, avec expérience professionnelle interrompue pendant 6 à 10 ans maximum | inutile mais attestation de la précédente formation, ou attestation d'activité délivrée par l'employeur si le conducteur n'était jusque là pas soumis à la formation obligatoire (ou attestation sur l'honneur si le conducteur est un prestataire) | inutile mais attestation d'activité délivrée par l'employeur (ou attestation sur l'honneur si le conducteur est un prestataire) | possible à partir du 10/09/09 pour obtenir un permis C ou EC à condition d'avoir 21 ans révolus | avant la reprise de l'activité. |
| Titulaire d'un permis C ou EC (marchandises) délivré avant le 10/09/09, avec expérience professionnelle interrompue pendant 6 à 10 ans maximum | inutile mais attestation de la précédente formation, ou attestation d'activité délivrée par l'employeur si le conducteur n'était jusque là pas soumis à la formation obligatoire (ou attestation sur l'honneur si le conducteur est un prestataire) | inutile mais attestation d'activité délivrée par l'employeur (ou attestation sur l'honneur si le conducteur est un prestataire) | possible depuis le 10/09/08 pour obtenir un permis D ou ED à condition d'avoir 23 ans révolus | avant la reprise de l'activité. |
| Titulaire d'un permis D ou ED (voyageurs) délivré depuis le 10/09/08 | - | - | possible à partir du 10/09/09 pour obtenir un permis C ou EC à condition d'avoir 21 ans révolus | 5 ans après l'obtention de la qualification initiale, puis tous les 5 ans. |
| Titulaire d'un permis C ou EC (marchandises) délivré à partir du 10/09/09 | - | - | possible pour obtenir un permis D ou ED à condition d'avoir 23 ans révolus | 5 ans après l'obtention de la qualification initiale, puis tous les 5 ans. |

Annexe 3 : Note d'information du CMB sur la grippe A (4 pages)



Siege Social : 26, rue Notre Dame des Victoires 75086 Paris cedex 02
Site : www.cmb-sante.fr
Tél. 01 42 60 06 77 / Fax 01 42 60 38 40
Siret : 784 201 295 00010 - Code NAF : 8621 Z

Comment se transmet le virus ?

La transmission du virus se fait principalement par voie aérienne (par le biais de la toux, de l'éternuement ou des postillons) mais peut également être manu portée (transmission par les mains ou les objets contaminés).

Quels sont les symptômes ?

Les manifestations de la grippe A sont : une fièvre > 38°C, des courbatures, de la fatigue, et des signes respiratoires (toux, difficultés respiratoires).



A quel moment est-on contagieux ?

Une personne grippée est contagieuse la veille de l'apparition des symptômes et pendant sept jours après l'apparition de ceux-ci.

Comment se protéger ?

Mesures de protections collectives

- Nettoyage des surfaces : poignées de porte, rampe d'escalier, interrupteurs, bureaux, ordinateurs, téléphone... l'eau et le savon suffisent.
- Informer les personnes responsables de l'entretien et prévoir éventuellement leur remplacement
- Aération des locaux
- Eviter les réunions, les rassemblements et les contacts en général (poignée de mains etc.).



Traitement / Vaccination

Il existe un traitement antiviral mais il n'est pas prescrit systématiquement, un vaccin spécifique est actuellement en cours de préparation.



Mesures individuelles d'hygiène « Gestes barrière »

- Eviter tout contact avec la personne malade
- Isolement du malade symptomatique dans une pièce à part et lui faire porter un masque chirurgical, faire porter des masques FFP2 aux salariés en contact, lui faire regagner son domicile, contacter son médecin traitant, informer le médecin du travail. Si les signes sont graves : appeler le 15. S'il y a plus de trois cas en une semaine dans une unité de travail, votre médecin du travail le signalera à la DASS.
- Se laver régulièrement les mains avec du savon liquide ou une solution hydro-alcoolique ne nécessitant pas de rinçage.

Comment bien se laver les mains ?



1. Se mouiller les mains et les poignets avec de l'eau.
2. Prendre une dose de savon doux liquide et se savonner pendant 30 secondes les mains en insistant sur les paumes, le dos de la main, les espaces interdigitaux et les poignets.
3. Rincer abondamment
4. Sécher les mains et poignets par tamponnement avec un essuie-mains à **usage unique**
5. Fermer le robinet avec l'essuie-mains utilisé.

- Toux et éternuement : Se couvrir la bouche et le nez avec un mouchoir en papier → puis jeter les mouchoirs dans une poubelle à pédale munie d'un sac refermable.



- Porter un masque dans les cas suivants :

Utilisation d'un masque

Pour les modalités pratiques de port et la durée de protection des masques se référer aux consignes d'utilisation prescrites pour chaque type de masque.

- Masque chirurgical :

- Porté par tout salarié en période de forte circulation du virus dès lors qu'il est en contact avec d'autres salariés (à une distance de moins de deux mètres).



- Masque FFP2 :

- Préconisé pour les personnels de soins
- Et les personnes à risque majeur d'exposition (contact avec le public, personnel d'établissement de traitement et de ramassage des déchets).



Ces équipements seront placés dans des sacs en plastique fermés et jetés dans une poubelle à pédale.

A stocker

- Masques chirurgicaux et FFP2
Prévoir un stock de masques pour une durée de six semaines pour les salariés ainsi que pour les prestataires et les visiteurs.
Ces masques peuvent être achetés auprès des fournisseurs habituels de matériels de protection individuelle, de matériels d'hygiène...
- Savon liquide pour le nettoyage des mains
- Essuie-mains à usage unique
- Sacs poubelles munis d'un lien
- Solutions hydro-alcoolique.

En cas de difficulté, nous pouvons vous assister dans vos recherches.

Contactez Mme Le Roux Kristel (conseillère en prévention des risques professionnels au CMB) au 01 49 27 60 38.

Affichage / information

Afin de mieux anticiper, organiser et faire connaître les dispositions prises au sein de l'entreprise, il est indispensable de mettre l'accent sur l'information des salariés et des principaux interlocuteurs de l'entreprise (règles d'hygiène, lieux de stockage...).

Le plan de continuité d'activité (PCA)

L'objectif du PCA

L'objectif du PCA est de maintenir l'activité au niveau le plus élevé possible tout en protégeant les personnels.

Comment l'élaborer ?

Pour être pertinent, le PCA doit être réalisé par l'entreprise. Il est piloté par une cellule de crise.

Un guide d'aide à l'élaboration d'un PCA est proposé à l'annexe 1 de la fiche G 1 du plan « pandémie grippale » ainsi qu'un plan check-list à suivre dans un document interministériel. Il est conseillé d'associer le médecin du travail à la rédaction de ce PCA.

Fiche G1 du plan national « Recommandations aux entreprises et aux administrations... »

Cette fiche précise les objectifs du plan de continuité et les mesures de protection de personnel en période de pandémie. Un exemple de trame de continuité est présenté dans son annexe 1. http://www.pandemie-grippale.gouv.fr/IMG/pdf/Fiche_G1-3.pdf

Et la **circulaire n° 2007/18** de la Direction générale du travail

Ses 13 annexes détaillent la mise en place des conditions de travail particulières : temps de travail, repos hebdomadaire, droit de retrait, polyvalence des salariés, travail à distance, ...

http://www.grippeaviaire.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_rectificatif_fevrier_2008.pdf

Site interministériel « Info' Pandémie grippale »

<http://www.grippeaviaire.gouv.fr/sommaire2.php3>

Annexe 4 : Information Audiens sur la complémentaire Santé des intermittents du spectacle



Une complémentaire santé pour les intermittents

La Garantie Santé des Intermittents

Une complémentaire santé unique et dédiée

Désormais, les artistes et techniciens du spectacle et de l'audiovisuel peuvent souscrire à une nouvelle complémentaire santé : **la Garantie Santé des Intermittents** assurée et gérée par Audiens Prévoyance.

> Une garantie dédiée

Pour faciliter l'accès aux soins au plus grand nombre, les organisations d'employeurs réunies au sein de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et du Syndicat des Télévisions Privées (STP) et les 5 fédérations Spectacle de la CFDT, FO, CGT, CFTC et CGC ont mis en place avec le Groupe Audiens un accord permettant aux artistes et techniciens du spectacle et de l'audiovisuel de pouvoir bénéficier de la Garantie Santé des Intermittents. Que vous soyez cadres ou non-cadres, techniciens ou artistes, travaillant dans le spectacle vivant, l'audiovisuel ou l'édition phonographique, vous pouvez adhérer à cette complémentaire. Il suffit de justifier d'au moins 24 cachets (ou jours de travail) sur l'année précédente. Dédiée, cette garantie vous permet de choisir entre 3 options et d'adapter ainsi le niveau de garanties à vos besoins.

> Une protection complète pour toute la famille

Vos enfants de moins de 16 ans peuvent être protégés, sans majoration de cotisation.

> Des services supplémentaires

En cas d'hospitalisation imprévue ou d'accident, la Garantie Santé des Intermittents inclut des services et des prestations d'aide à domicile - organisation et prise en charge de la venue d'un proche à votre chevet, garde des enfants et petits-enfants, aide-ménagère, informations par téléphone...- et ce, quelle que soit l'option choisie. Le tiers payant vous permet également d'être dispensé de l'avance des dépenses de santé chez un très grand nombre de praticiens.

> Le Fonds collectif du spectacle pour la santé

Une partie de votre cotisation à la Garantie Santé des Intermittents peut être prise en charge par le Fonds collectif du spectacle pour la santé. Cette aide s'élève à 0,54 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) - soit environ 15 € en 2009 - et sera déduite de votre cotisation mensuelle. Tous les artistes et techniciens du spectacle et de l'audiovisuel justifiant d'au moins 507 heures de travail effectuées sur les 12 mois de l'année civile précédente peuvent en bénéficier.

> Simulez vos remboursements sur Internet

Un outil de simulation est à votre disposition sur le site Internet Audiens. En seulement quelques clics, découvrez l'option de la Garantie Santé des Intermittents qui répond au mieux à vos besoins. Vous pouvez également simuler le montant de vos remboursements (notamment en dentaire et optique), faire une estimation de votre cotisation mensuelle et demander vos documents d'adhésion en ligne. Ce nouvel outil de simulation est disponible depuis la page « Garantie Santé des Intermittents ».

Pour en savoir plus > www.audiens.org
0 805 500 190 (appel gratuit depuis un poste fixe)