

## À la une

### Dans ce numéro

- 2 Informations réglementaires
- 9 Actualités de la Branche AT/MP
- 11 Du côté des Carsat et partenaires
- 15 Nouveautés INRS
- 17 Etudes-Rapports
- 20 Actualités

**Zoom sur la Délégation Unique du Personnel : p6**

**Lancement de deux nouvelles AFS : Supérettes-Supermarchés et Risques Psychosociaux : p11**

**Rencontre régionale SEIRICH à la Carsat Midi-Pyrénées : p12**

## Fusion RSI

### Décret n° 2016-171 du 18 février 2016 relatif à la fusion de caisses de base du régime social des indépendants. *JO, 21 décembre 2016*

Le présent décret procède à neuf fusions de caisses de base du régime social des indépendants (RSI) et fixe leur nouveau ressort géographique. Il tire également les conséquences de ces fusions sur les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de la Caisse nationale du RSI.

## Anact

### Arrêté du 5 février 2016 portant nomination au conseil scientifique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). *JO, du 23 février 2016*

Par arrêté de la ministre du Travail, 8 personnalités qualifiées – 6 du monde de la recherche en sciences humaines, économiques et sociales, et 2 ayant une expertise sur les questions d'organisation du travail en entreprise – ont été nommées au conseil scientifique de l'Anact (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

**Rachel Beaujolin**, enseignante-chercheur en management des ressources humaines. Elle dirige des recherches à la Neoma Business School de Reims, au département "hommes et organisations", spécialisée dans le pilotage des restructurations, les transitions professionnelles, les relations sociales et la qualité de vie au travail.

**Corinne Gaudart**, chargée de recherche au CNRS. Elle est ergonome et membre du Lise (Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique).

**Cédric Dalmasso**, enseignant-chercheur au centre de gestion scientifique des Mines ParisTech. Il travaille surtout sur les stratégies d'internationalisation et de croissance des activités d'ingénierie, ainsi que sur l'organisation des activités et des ressources humaines, avec les enjeux de bien-être, motivation et santé, dans ce même secteur.

**Pierre-Yves Gomez**, économiste. Il enseigne la stratégie et la gouvernance d'entreprise à l'EM Lyon et ses recherches portent sur la dimension politique du gouvernement des entreprises et sur son lien avec la stratégie.

**Christian Thuderoz**, enseignant-chercheur en sociologie. Il fait partie du centre Max Weber, laboratoire de sociologie généraliste rattaché à l'université Lumière Lyon-II (tutelle principale). Ces deux dernières années, il a notamment écrit sur la négociation et les conflits en entreprise, publiant en 2015 le Petit traité du compromis, l'art des concessions.

**Pascal Ughetto**, enseignant-chercheur titulaire d'une thèse en économie, il s'est orienté vers des problématiques sociologiques en s'intéressant à chaque fois au mouvement de transformation de l'activité de travail, sur moyenne période. Il fait partie du Latts (Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés), et ses recherches portent sur les transformations contemporaines de l'activité de travail. Il a récemment publié sur le lean management.

**Anca Boboc**, sociologue. Elle mène des recherches au laboratoire des sciences sociales (Sense) d'Orange Labs et est spécialisée sur les usages des TIC (technologies de l'information et de la communication) en entreprise, en particulier lorsqu'ils se situent à la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

**Mathieu Detchessahar**, enseignant-chercheur au Lemna (Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique). Il travaille sur les changements organisationnels, les liens entre communication et organisation, ainsi que ceux entre management et santé au travail. En 2015, il a notamment publié un article intitulé "quels modes d'intervention pour soutenir la discussion sur le travail dans les organisations ?".

## Inspection du travail

**[Décret n° 2016-299 du 14 mars 2016](#)** relatif aux attributions, composition, mandats et fonctionnement du Conseil national de l'inspection du travail. *JO du 16 mars 2016*

**[Arrêté du 14 mars 2016](#)** approuvant le règlement intérieur du Conseil national de l'inspection du travail. *JO du 16 mars 2016*

**[Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016](#)** relative au contrôle de l'application du droit du travail. *JO du 8 avril 2016*

Ce texte entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

L'ordonnance affirme que les agents de contrôle disposent d'une garantie d'indépendance dans l'exercice de leurs missions, au sens de la convention n° 81 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) sur l'inspection du travail. À ce titre, ils seront associés chaque année à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtée par le ministre du travail. Ils seront en outre libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative, et pourront décider librement des suites à leur apporter.

Plusieurs mesures ont pour objectif d'améliorer les moyens d'actions notamment en matière d'accès aux documents professionnels. Les agents de contrôle pourront obtenir la remise par l'employeur d'une copie des documents rendus obligatoires par le code du travail au lieu d'une simple présentation.

Le texte étend par ailleurs le dispositif d'arrêt temporaire des travaux en cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés. Cette mesure ne sera plus réservée au secteur du BTP.

L'ordonnance simplifie également le dispositif d'arrêt temporaire d'activité en cas d'exposition à un agent CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique). En effet, la mise en demeure préalable et la décision d'arrêt de l'activité ne seront plus obligatoirement subordonnées au dépassement de la valeur limite d'exposition professionnelle.

L'ordonnance comprend également des mesures spécifiques de sauvegarde de la santé et de la sécurité des travailleurs de moins de 18 ans et révisé les sanctions en matière de santé et sécurité au travail.

## Agence nationale de santé publique

Création effective de l'Agence nationale de santé publique dès le 1<sup>er</sup> mai 2016

Annoncée par la loi de modernisation de notre système de santé, c'est **[une ordonnance du 14 avril 2016](#)** qui crée l'Agence nationale de santé publique.

Cet établissement reprendra, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016, l'ensemble des missions, compétences et pouvoirs exercés par :

- l'Institut de veille sanitaire (InVS) ;
- l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES) ;
- l'Établissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires (EPRUS).

## Vapoter au travail

Un article concernant la cigarette électronique a été introduit en janvier 2016 dans le Code de la santé publique (article L-3511-7-1 du Code de santé publique). Il précise que le vapotage est interdit dans les établissements scolaires, les lieux de formation et d'hébergement des mineurs et les lieux couverts fermés à usage collectif. Un décret fixera les conditions d'application de ces dispositions.

## Rayonnement ionisants / non ionisants

**Arrêté du 1er mars 2016 relatif aux modalités de l'évaluation des risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels en milieu de travail. Jo du 18 mars 2016**

Modalités de l'évaluation des risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels en milieu de travail.

Cet arrêté précise les moyens à mettre en œuvre par l'employeur pour réaliser l'évaluation des risques et des niveaux d'exposition (analyse documentaire, calcul et mesurage). Il précise notamment les conditions de mesurage des grandeurs caractéristiques de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels au regard du cadre normatif existant dans ce domaine.

## EPI

**Arrêté du 11 février 2016 portant retrait d'habilitation d'un organisme et fixant la liste des organismes habilités pour procéder aux examens CE de type, à l'évaluation de systèmes de garantie de qualité CE et à l'évaluation et à la surveillance des systèmes d'assurance qualité CE concernant les équipements de protection individuelle. JO du 23 février 2016**

**Le règlement qui va remplacer la directive EPI est définitivement adopté. Liaisons Sociales N°17023, 19 février 2016.**

Le Conseil de l'Union européenne a définitivement adopté, le 12 février 2016, un nouveau règlement sur les équipements de protection individuelle (EPI), qui va remplacer la directive 89/686/CEE du 21 décembre 1989 relative aux EPI.

L'adoption finale fait suite aux accords intervenus en première lecture en octobre 2015 entre le Conseil et le Parlement européen, et à la proposition de la Commission européenne de mars 2014, qui voulait simplifier la réglementation applicable et apporter davantage de sécurité juridique. Concrètement, il s'agissait de réduire les formalités administratives pour les entreprises, en éliminant des exigences qui peuvent être contradictoires ou se chevaucher, dans le cas de produits relevant de plusieurs textes législatifs. Lorsqu'il sera publié au Journal officiel de l'Union européenne, le règlement sera directement applicable dans les États membres.

## Risque chimique

**Arrêté du 21 mars 2016** relatif à l'organisme chargé de la réception des déclarations des produits chimiques dans le cadre des articles L. 4411-4 du code du travail et R. 1342-13 du code de la santé publique. *JO du 30 mars 2016*

Cet arrêté est relatif à l'organisme chargé de la réception des déclarations des produits chimiques dans le cadre des articles L. 4411-4 du code du travail et R. 1342-13 du code de la santé publique.

**Décret n° 2016-344 du 23 mars 2016** fixant une valeur limite d'exposition professionnelle contraignante pour le styrène. *JO du 24 mars 2016.*

Le présent décret introduit une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) contraignante pour une substance expertisée par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) : **le styrène**.

**Arrêté du 23 mars 2016** fixant une valeur limite d'exposition professionnelle indicative pour un agent chimique. *JO du 24 mars 2016.*

Le présent arrêté introduit une nouvelle VLEP indicative réglementaire pour une substance expertisée par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES): **le styrène**.

## ATEX

**Habilitation de l'INERIS pour l'évaluation de la conformité des appareils utilisés en ATEX.**  
*Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail – 29 février 2016*

**Arrêté du 16 février 2016** portant habilitation de l'Institut national de l'environnement industriel et des risques pour la mise en œuvre des procédures d'évaluation de la conformité des appareils et systèmes de protections destinés à être utilisés en atmosphères explosibles prévues à l'article R. 557-7-5 du code de l'environnement. *JO du 26 février 2016.*

Le ministère en charge de l'environnement redonne habilitation à l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS), à compter du 20 avril 2016, pour la mise en œuvre des procédures d'évaluation de la conformité des appareils et systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles.

## Nouveau formulaire « certificat accident du travail-maladie professionnelle »

**Arrêté du 18 mars 2016** fixant le modèle du formulaire « certificat médical accident du travail - maladie professionnelle ». *JO du 30 mars 2016*

Un arrêté fixe le modèle S6909D du formulaire « certificat médical accident du travail - maladie professionnelle ». La notice est enregistrée sous le numéro CERFA 50513#04. Ce formulaire est disponible sur les sites : [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) et [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

L'arrêté du 27 janvier 2014 est abrogé.

## ZOOM sur la DUP : délégation unique du personnel

**Décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel. JO, 24 mars 2016**

Ce décret fixe le nombre minimum de représentants qui compose la délégation unique du personnel, le nombre d'heures de délégation qui leur sont attribuées pour l'exercice de leurs fonctions ainsi que leurs modalités d'utilisation, les modalités de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint ainsi que celles relatives au recours à l'expertise commune. Il prévoit également les conditions d'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a notamment élargi le champ des dispositions relatives à la délégation unique du personnel. Désormais, l'employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés peut décider que les DP (Délégué du Personnel) constituent la délégation du personnel au CE (Comité d'Entreprise) et au CHSCT (Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail), possibilité qui n'était jusqu'alors ouverte que pour le CE.

L'employeur ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les DP et s'il existe le CE et le CHSCT. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, la DUP est mise en place dans chacun d'eux.

Un décret en Conseil d'Etat fixe le nombre de représentants constituant la DUP mais l'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales peuvent augmenter ce nombre (artL.2326-2-1).

S'agissant des attributions et du fonctionnement de la DUP, il est précisé que les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions ainsi que l'ensemble de leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve de certaines adaptations parmi lesquelles :

Le secrétaire et le secrétaire adjoint de la DUP désignés dans les conditions fixées par décret, exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT ;

Lorsqu'une expertise porte à la fois sur les sujets relevant des attributions du CE et des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les règles en matière de crédit d'heures de délégation pour chacune des institutions sont adaptées. : le temps alloué aux membres titulaires de la DUP ne peut excéder, sauf cas exceptionnel, un nombre d'heures fixé par décret ainsi que les conditions d'utilisation de ces heures.

### **Nombre de représentant composant la DUP :**

- De 50 à 74 salariés: 4 titulaires et 4 suppléants ;
- De 75 à 99 salariés: 5 titulaires et 5 suppléants ;
- De 100 à 124 salariés: 6 titulaires et 6 suppléants ;
- De 125 à 149 salariés: 7 titulaires et 7 suppléants ;
- De 150 à 174 salariés: 8 titulaires et 8 suppléants ;
- De 175 à 199 salariés: 9 titulaires et 9 suppléants ;
- De 200 à 249 salariés: 11 titulaires et 11 suppléants ;
- De 250 à 299 salariés: 12 titulaires et 12 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

### **Heures de délégation :**

- De 50 à 74 salariés : 18 heures par mois;
- De 75 à 99 salariés : 19 heures par mois;
- De 100 à 299 salariés : 21 heures par mois. 24 mars 2016

Pour utiliser une ou plusieurs heures de délégation dont il dispose au titre du cumul au-delà de son crédit d'heures mensuel, le représentant titulaire informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Pour la répartition des heures de délégation, les membres de la délégation unique du personnel concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

#### **Modalités de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint de la DUP :**

Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés par les membres de la délégation unique du personnel sont choisis parmi ses membres titulaires.

#### **Modalités relatives aux modalités de l'expertise commune :**

L'expertise commune donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun. La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du comité d'entreprise et à celle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, telles que fixées respectivement aux articles L. 2325-38 et L. 2325-40 et aux articles L. 2325-41 et L. 4614-13.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement. Il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission. «Les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion prévues respectivement aux articles L. 2325-42 et L. 4614-9 du code du travail ».

Le rapport commun d'expertise est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai, dans lequel la délégation unique du personnel est réputée avoir été consultée.

## Instances regroupant les IRP

**Décret n° 2016-346 du 23 mars 2016** relatif à la composition et au fonctionnement de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1\* du code du travail. JO 24 mars 20146

\* « Dans les entreprises **d'au moins trois cents salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales** de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel **peut prévoir le regroupement des DP (délégué du personnel), du CE (comité d'entreprise) et du CHSCT (comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail) ou de deux de ces institutions représentatives** au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine. Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées au premier alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles. L'accord mentionné au même premier alinéa prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance prévue audit premier alinéa».

Si l'instance regroupe les trois IRP le nombre, le nombre de représentants ne peut être inférieur à :

Moins de 300 salariés: 5 titulaires et 5 suppléants;  
De 300 à 999 salariés: 10 titulaires et 10 suppléants;  
A partir de 1000 salariés: 15 titulaires et 15 suppléants.

Si l'instance regroupe les deux des trois IRP, le nombre de représentant ne peut être inférieur à :

Moins de 300 salariés: 4 titulaires et 4 suppléants;  
De 300 à 999 salariés: 6 titulaires et 6 suppléants;  
A partir de 1000 salariés: 8 titulaires et 8 suppléants.

### Nombre d'heures de délégation :

Si l'instance regroupe les trois IRP : 16 heures par mois  
Si l'instance regroupe les deux des trois IRP : 12 heures par mois

### Nombre de jours de formation :

Lorsque l'instance comprend le CE : les membres bénéficient du stage de formation économique (maximum 5 jours)

Lorsque l'instance comprend le CHSCT : les membres de l'instance bénéficient du stage de formation prévu pour cette IRP, dont la durée varie en fonction de l'effectif :

- Moins de 300 salariés : dans les conditions fixées par convention ou accord collectif ou à défaut 3 jours.
- A partir de 300 salariés : 5 jours.



## Employeurs - Guide pratique de vos démarches d'Assurance Maladie

### Guide pratique de vos démarches d'Assurance Maladie

Vous êtes chef d'entreprise, gestionnaire des ressources humaines ou particulier employeur ?  
Vous avez besoin d'un accompagnement dans vos démarches ?

Ce guide est fait pour vous aider !

Grâce à lui, vous obtiendrez des informations générales sur les formalités à accomplir en cas d'arrêt de travail maladie, maternité, paternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle de vos salariés, de cotisation AT/MP, de prévention des risques professionnels ou encore de retraite...

Quelle que soit la situation, vous trouverez des réponses à vos questions ainsi que des sources utiles sur le Web.

Attention ce guide a été réalisé par la CPAM de la Manche, par conséquent les coordonnées qui figurent sur ce guide sont spécifiques à la région Normandie.

[Télécharger le guide](#)

## Conventions Nationales d'Objectifs : Signature de deux avenants

### **CIR-4-2016 : Avenant n°1 à la convention nationale d'objectifs DD043 spécifique aux activités de restauration traditionnelle**

Cette circulaire informe de la signature le 4 janvier 2016 d'un avenant à la convention nationale d'objectifs D043 spécifique aux activités de restauration traditionnelle signée le 31 août 2015 par la directrice des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. La convention nationale d'objectifs en pièce jointe remplace le document publié dans la circulaire CIR-10/2015 du 18 septembre 2015.

### **CIR-9/2016 : Avenant n 1 à la convention nationale d'objectifs AA104 spécifique aux activités de réparation automobile.**

La convention nationale d'objectifs AA104 spécifique aux activités de réparation automobile signée le 03 mars 2014 par la directrice des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés et approuvée par le comité technique national des industries de la métallurgie (CTN A) lors de sa séance du 29 octobre 2013, fait l'objet d'un avenant signée le 1er avril 2016.

## Revalorisation des rentes AT/MP

### **CIR-7/2016**

Revalorisation au 1er avril 2016 des **rentes accidents du travail** et maladies professionnelles et des indemnités en capital.



## Première restitution des Débats d'EUROGIP 2016

Le 24 mars 2016, EUROGIP organisait la 16ème édition de ses débats sur le thème "**Pathologies psychiques et travail en Europe**". Il publie aujourd'hui une première restitution des échanges lors de cette conférence dont l'objectif est d'apporter un éclairage européen sur une question d'actualité en matière de risques professionnels.

[Lire la suite](#)

## Processus de révision des listes de MP dans six pays européens

EUROGIP publie une note sur les processus de révision des listes nationales de maladies professionnelles (MP) dans six pays européens : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Italie et Royaume-Uni.

Compte tenu de ses connaissances et de plusieurs rapports publiés sur le thème des MP, il a été sollicité par le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) et la Direction des risques professionnels de la CNAMTS pour élaborer une note sur le sujet.

Les six pays ont pour points communs avec la France de posséder une liste "maison", qui est le fruit d'une longue histoire de l'assurance contre les risques professionnels, et de procéder périodiquement à des révisions de cette liste.

[Lire la note](#)

## La 1ère norme volontaire au monde sur l'acoustique des open spaces est française

Les travaux de normalisation menés au sein de la commission AFNOR ont abouti à la première norme volontaire au monde pour améliorer la qualité sonore des espaces de bureaux ouverts, les open spaces.

La norme S31-199 « Acoustique - Performances acoustiques des espaces ouverts de bureaux » propose une analyse acoustique des grandes typologies d'activités les plus fréquentes en open spaces : conversations téléphoniques, travail collaboratif, accueil du public. Pour chacune de ces typologies, la norme délivre des recommandations pour améliorer le bien-être sonore des salariés.

La norme française a « su séduire les professionnels à l'international. Beaucoup de pays sont d'ores et déjà intéressés pour collaborer à l'élaboration de la première norme internationale sur l'acoustique des espaces ouverts de travail », a déclaré Yoan Le Muet, président de la commission de normalisation AFNOR S30D "Acoustique sur les lieux de travail".

[Lire l'interview de Yoan Le Muet](#)

## Carsat Midi-Pyrénées : Lancement de deux nouvelles AFS



La Carsat Midi-Pyrénées propose une aide financière pour réduire l'exposition des salariés aux risques liés à l'activité physique lors des opérations de mise en rayon dans les supérettes ou supermarchés de moins de 20 salariés :

### L'aide financière Supérettes Supermarchés +.

Cette aide financière s'intègre dans l'action collective commune pour la prévention des Troubles MusculoSqueletiques (TMS), initiée en partenariat avec les services de santé au Travail.

**Supérettes et Supermarchés+** est une aide financière pour :

- ✓ L'acquisition de matériels permettant la mise à hauteur des charges soit de façon motorisée (tir palette à haute levée etc.) soit de façon mécanique (vérins, ressorts) etc.
- ✓ Le financement de la formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)

Plafonnée à 25 000 € par entreprise avec un montant minimum d'investissement de 1000 € HT, son montant va jusqu'à 70 % de l'investissement du matériel HT, et d'un montant de 50 % du reste à charge (après financement OPCA s'il existe) sur le coût pédagogique HT de la formation.

L'aide **Supérettes-Supermarchés +** est réservée aux entreprises de moins de 20 salariés du régime général sur l'un des codes risques suivants : 521BC, 521DA ou codes NAF : 4711B, 4711C et 4711D.

 [Télécharger le dépliant](#)



### AFS : Prévenir les Risques Psychosociaux

La Carsat Midi-Pyrénées propose aux TPE PME une aide financière simplifiée pour **réduire l'exposition des salariés aux risques psychosociaux**. Cette aide s'adresse aux **entreprises de moins de 50 salariés et de tous secteurs d'activité**.

Cette aide finance :

- ✓ une partie des coûts de votre démarche de prévention des RPS avec l'intervention d'un consultant
- ✓ la formation des salariés sur la prévention de ces risques.

D'un montant forfaitaire de 70% de l'investissement hors taxe, elle est plafonnée à 20 000 €.

## Evènements

**Rencontre régionale d'information et de démonstration SEIRICH le 16 juin 2016**

**de 14h à 17H à l'amphithéâtre de la Carsat Midi-Pyrénées.**



Nous vous invitons à découvrir SEIRICH, l'outil d'évaluation du risque chimique lors d'une demi-journée d'information qui sera l'occasion pour nous, de vous présenter le logiciel, par le biais de démonstrations et de témoignages d'entreprises.

SEIRICH est un logiciel gratuit, compatible avec le règlement CLP qui a pour objectif d'évaluer le risque chimique, d'informer sur ce risque et sur les moyens de prévention. Il permet également de tracer le risque et les expositions dans votre entreprise quels que soient votre niveau de connaissance sur le risque chimique et la taille de votre entreprise.

SEIRICH a été développé par l'INRS, en partenariat avec l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, le Conseil national des professionnels de l'automobile, le Syndicat national des Industries des Peintures, Enduits et Vernis, l'Union des industries de la métallurgie, et l'Union des industries chimiques.

Pour vous inscrire : <http://www.carsat-mp.fr/entreprises/evenements/rencontre-seirich.html>

- Plus d'information sur le site de l'INRS.
- **Le nombre de place est limité à 150, nous clôturerons les inscriptions en conséquence**

## Retour sur...Les JNA



**Notre forum organisé par le département Prévention des risques professionnels de la Carsat Midi-Pyrénées et l'IUT de Blagnac a été un véritable succès.**

Près de 300 personnes se sont donnés rendez-vous pour assister aux conférences et partager des informations sur les stands de nos partenaires et de la Carsat.



Nous vous proposons de retrouver les divers supports de présentation des conférences sur le site de la Carsat

## Carsat Rhône-Alpes

**SP 1196 : La déclaration préalable.** Affichage, en amont de la phase de conception, des acteurs retenus pour la coordination SPS par le maître d'ouvrage. *Carsat Rhône-Alpes, 2016*

[Télécharger le document](#)

**SP 1181 : prévention des risques d'ensevelissement et d'éboulement lors d'ouvrages en infrastructures.** *Carsat Rhône-Alpes, 2016*

[Télécharger le document](#)

## Carsat Languedoc-Roussillon

**Salarié(e)s d'EHPAD Vous êtes concernés par les troubles musculo squelettiques !** *Carsat Languedoc-Roussillon, 2016*

[Télécharger le document](#)

**Recommandation T91 : Prévention des risques liés à l'utilisation des portails coulissants.** *Carsat Languedoc-Roussillon, 2016*

[Télécharger le document](#)

**Fumées de soudage - Substitution et captage à la source.** *Carsat Languedoc-Roussillon - 03/2016*

[Télécharger la fiche](#)

## Carsat Centre Ouest

### Nouvelles Fiches bibliographie

#### Pénibilité

[Télécharger le document](#) *Carsat Centre Ouest - Assurance Maladie-Risques professionnels Centre Ouest – janvier 2016*

#### Coiffure

[Télécharger le document.](#) *Carsat Centre Ouest - Assurance Maladie-Risques professionnels Centre Ouest - 2016*

#### Réparation automobile

[Télécharger le document](#) *Carsat Centre Ouest - Assurance Maladie-Risques professionnels Centre Ouest - MAJ mars 2016*



**[ED 6000](#)** : Catalogue des productions 2015 - Santé et sécurité au travail.



**Une nouvelle version de l'outil Seirich.** [www.inrs.fr/actualités](http://www.inrs.fr/actualités)

L'outil d'évaluation du risque chimique SEIRICH évolue afin de mieux répondre aux demandes des utilisateurs.

Une nouvelle version de [Seirich1](#) est en ligne. Elle corrige les bugs identifiés dans les versions précédentes et apporte plusieurs améliorations, notamment :

<http://www.seirich.fr/seirich-web/index.xhtml>

- la mise à jour des documents « Démarche d'évaluation dans Seirich » et « Guide de prise en main » (menu outils et documents)
- l'ajout des noms chimiques de plus de 4 000 substances disponibles à partir de la saisie de leur numéro CAS dans l'onglet composition (niveaux 2 et 3)
- l'ajout d'environ 150 fiches toxicologiques dans l'onglet composition (niveaux 2 et 3)
- l'ajout des commentaires saisis lors des exports Excel et la refonte de l'écran d'export afin de le rendre plus ergonomique.

Vous devez désinstaller la version précédente, télécharger la nouvelle sur le site [www.seirich.fr](http://www.seirich.fr) et l'installer sur votre ordinateur. Lors de cette manipulation toutes les données que vous avez enregistrées seront conservées.

**MOOC : impAct de la décision sur la santé et sécurité au travail.**  
[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

L'INRS, l'Ecole des Mines-Nantes et la Carsat Pays de la Loire ont ouvert la troisième session de cours massif ouvert à tous en ligne (MOOC) et gratuit : **impAct de la décision sur la santé et sécurité au travail. L'inscription est ouverte jusqu'au 3 juin 2016.**

« Elèves ingénieurs ou ingénieurs en poste, plongez dans la vie d'une TPE et aidez-la à faire face à son premier accident grave du travail avec le Mooc impAct de la décision sur la santé et sécurité au travail. Ouvert à tous et gratuit, ce MOOC a pour objectifs de vous aider à repérer dans l'entreprise les enjeux économiques, juridiques, sociaux et humains de la santé et de la sécurité au travail, à l'intégrer dans la gestion des activités et la conduite des projets et à contribuer au management de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise. »

En savoir plus : <http://podcast.mines-nantes.fr/moocsst/>



## **La prévention des risques professionnels. Les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés. Dares, mars 2016**

Près de 60 % des employeurs publics et privés ont pris des mesures de prévention des risques professionnels en 2013.

Ces mesures n'ont pas toujours fait suite à une démarche formalisée d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité de leurs salariés puisque seuls 46 % des employeurs ont élaboré ou mis à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels, pourtant obligatoire pour toutes les entreprises depuis 2001. Globalement, **les politiques de prévention des risques professionnels ont été moins actives dans la fonction publique et dans les petits et moyens établissements du secteur marchand et associatif**. Les grands établissements du secteur marchand ont plus souvent mis à disposition des équipements de prévention, formé à la sécurité du personnel, modifié l'organisation du travail en vue de prévenir les risques. Ils ont notamment plus recouru à la substitution d'un produit dangereux par un autre moins dangereux en cas de risque chimique. Ils ont recouru aussi davantage aux certifications sur la santé-sécurité au travail et ont souvent fait appel à des experts externes en santé-sécurité, tout comme les établissements hospitaliers du public ou du privé. Concernant les risques psychosociaux, 24 % des établissements ont pris des mesures de prévention à dimension collective, et 22 % des mesures d'ordre individuel. Dans les établissements du secteur marchand, le télétravail a été plus répandu quand l'employeur jugeait ses salariés exposés à des risques psychosociaux.

► [Dares Analyses 2016-013 - La prévention des risques professionnels DARES - 16/03/16.](#)

► [Données à télécharger- La prévention des risques professionnels DARES - 16/03/16.](#)

## **Formes d'emploi et de travail atypiques : pour des pratiques sécurisantes et performantes. Aravis - Aract Rhône-Alpes - 20/03/16**

Destiné aux dirigeants, DRH, représentants des salariés de PME ou d'associations ayant recours à des formes d'emploi et de travail atypiques, ce guide propose des pistes d'actions pour répondre à un double objectif de sécurisation des individus et de performance des entreprises. CDD, temps partiel, intérim, temps partagé, portage salarial etc

Selon la façon dont elles sont mises en œuvre, les formes atypiques d'emploi et de travail peuvent créer de l'activité ou de la précarité, accompagner de nouvelles façons de travailler ou creuser les inégalités dans les équipes de travail. En complément de la réglementation à appliquer, ce nouveau guide propose des repères pour agir dans 7 situations de travail et d'emploi atypiques : mise à disposition de personnel, accueil des salariés d'entreprises extérieures, mutualisation de personnel, travail à temps partiel, travail en horaires atypiques, télétravail, travail saisonnier. « Si l'on veut améliorer la qualité de vie au travail et la qualité de l'emploi des personnes concernées tout en répondant aux besoins des entreprises, le recours aux formes d'emploi et de travail atypiques est un vrai sujet à traiter dans les politiques RH, les politiques santé au travail, et dans le cadre du dialogue social des entreprises concernées – qu'elles soient donneuses d'ordre, sous-traitantes ou tiers-employeurs, souligne Chantal Prina, responsable du projet ».

[Lire le guide - Aravis - Aract Rhône-Alpes - 20/03/16.](#)

## **Limiter la visite d'aptitude aux postes à risque, oui, mais avec plus de marge de manœuvre. Conseil d'orientation des conditions de travail**

Les partenaires sociaux, dans le cadre du Coct, se disent à nouveau favorables à la réforme du suivi médical des salariés, qui serait modulé en fonction des risques. Mais ils tiennent à participer à l'élaboration du texte. La vocation de la première visite, celle qui amorce le suivi

médical des salariés, est la prévention, rappellent et affirment les partenaires sociaux réunis au sein du Coct) dans une note publiée le 17 mars 2016.

Face au constat partagé de "l'insuffisance de la ressource médicale en médecine du travail pour satisfaire aux obligations actuelles", le Coct – qui s'était déjà positionné dans ce sens en décembre 2015 n'est pas contre les projets du gouvernement de moduler cette visite d'embauche en fonction des risques professionnels : aux salariés sur des postes à risque les visites avec un médecin ou un collaborateur médecin avec une "aptitude" en ligne de mire, aux autres la simple visite "d'information et de prévention" menée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

### **Postes à risque et marges de manœuvre**

L'avant-projet de loi El Khomri, tout comme la loi Rebsamen, prévoit que l'identification des salariés sur des postes à risque soit déterminée par un décret en Conseil d'État. "La notion de poste de sécurité devrait être précisée", recommande d'abord le Coct. Mais surtout "des marges de manœuvre devraient être offertes aux acteurs de terrain pour compléter le nombre des bénéficiaires de ces visites au regard de la réalité des risques professionnels auxquels les salariés sont confrontés". Et pour ceux qui ne bénéficient a priori pas de visite d'aptitude, il faudrait que "l'orientation vers le médecin du travail" puisse être décidée par le membre de l'équipe pluridisciplinaire qui fait la visite d'information.

### **Large vision des risques**

Lorsqu'ils estiment possible de "proportionner" le suivi médical en fonction des risques professionnels, les partenaires sociaux du Coct voient large et précisent bien qu'ils pensent aux risques "récurrents" – chutes de hauteur et de plain-pied, TMS, exposition aux CMR, mais aussi RPS.

### **Davantage de coordination entre les services de santé au travail**

Pour les visites périodiques, un suivi qui doit "permettre de prioriser les salariés qui en ont le plus besoin, sans pour autant distendre le lien entre les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire et le salarié", le Coct se positionne pour un suivi médical renforcé qui mettrait "l'accent sur la prévention" pour les travailleurs de nuit, au lieu du suivi semestriel actuel. Idem pour "l'ensemble des travailleurs dont les horaires sont atypiques". Pour ceux en CDD et les intérimaires, la note affirme simplement qu'ils "devraient faire l'objet d'un niveau de suivi équivalent à celui des autres salariés" et renvoie vers la "nécessité de renforcer la coordination des systèmes d'information des services de santé au travail" et notamment dans le cadre des Croct (comités régionaux d'orientation des conditions de travail). Quant aux "visites supplémentaires", telles que les visites de reprise, de pré-reprise ou celles réalisées à la demande de l'employé ou de l'employeur, "les règles qui s'y appliquent doivent rester inchangées".

[Lire la note du 17 mars 2016 du Coct](#)

## **Les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés sur la prévention des risques professionnels. *Dares Analyse, mars 2016***

Près de 60 % des employeurs publics et privés ont pris des mesures de prévention des risques professionnels en 2013. Ces mesures n'ont pas toujours fait suite à une démarche formalisée d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité de leurs salariés puisque seuls 46 % des employeurs ont élaboré ou mis à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels, pourtant obligatoire pour toutes les entreprises depuis 2001.

Globalement, les politiques de prévention des risques professionnels ont été moins actives dans la fonction publique et dans les petits et moyens établissements du secteur marchand et associatif. Les grands établissements du secteur marchand ont plus souvent mis à disposition des équipements de prévention, formé à la sécurité du personnel, modifié l'organisation du travail en vue de prévenir les risques. Ils ont notamment plus recouru à la substitution d'un produit dangereux par un autre moins dangereux en cas de risque chimique. Ils ont recouru aussi davantage aux certifications sur la santé-sécurité au travail et ont souvent fait appel à des experts externes en santé-sécurité, tout comme les établissements hospitaliers du public ou du privé.

Concernant les risques psychosociaux, 24 % des établissements ont pris des mesures de prévention à dimension collective, et 22 % des mesures d'ordre individuel. Dans les établissements du secteur marchand, le télétravail a été plus répandu quand l'employeur jugeait ses salariés exposés à des risques psychosociaux.

[Lire l'étude](#)

### **Vers une nouvelle Aract : l'Aract Languedoc-Roussillon et le Midact entament le rapprochement.**

L'Aract Languedoc-Roussillon et le Midact formeront dès cet été une nouvelle Aract aux dimensions de la nouvelle région.

Pour mieux harmoniser ses actions au nouveau découpage territorial, le [réseau Anact-Aract](#) a décidé d'adapter son implantation régionale. Les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) concernées se sont donc engagées dans des processus de fusion qui aboutiront, au plus tard, à la fin de l'année 2016.

[Lire l'article](#)

### **La MSA lance son nouveau plan Santé-Sécurité au travail 2016-2020.**

Le plan Santé-Sécurité au Travail 2016-2020 de la MSA, présenté mardi dernier, fixe les orientations stratégiques pour mener des programmes d'actions en direction de populations agricoles salariés et non-salariés. Pour la mise en place de ce cinquième plan, la MSA s'appuiera sur plus de 600 experts (conseillers en prévention, infirmiers santé-travail et médecins du travail) au sein de son réseau.

Six grands axes ont été dégagés :

1/ La sécurité au contact des animaux dans les secteurs de l'élevage (56% des accidents de travail des exploitants agricoles sont liés aux activités en élevage) et le secteur équin.

2/ L'exposition au **risque chimique** (près de 10 % des salariés sont exposés à des produits chimiques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques).

3/ Prévention du **risque machine** (17 % des accidents de travail des actifs sont liés à l'utilisation de leurs équipements de travail et 10 % des accidents mortels d'exploitants sont liés à des chutes de hauteur)

4/ Les **risques psychosociaux** (35 à 60 % des travailleurs évoquent des pressions psychosociales au travail).

5/ Les troubles musculosquelettiques (**TMS**) qui sont, en nombre, les premières maladies professionnelles reconnues du secteur agricole.

6/ L'employabilité des actifs agricoles.

### **Prévention : l'OPPBTB veut faire diminuer le nombre des accidents graves.** *Entreprise & Carrières, N° 1283 du 05/04/2016*

L'OPPBTB a présenté le 31 mars 2016 son nouveau plan stratégique quinquennal Horizon 2020. Cinq programmes prioritaires et six principes de déploiement sont déclinés, en cohérence avec le Plan santé au travail 3. Parmi les priorités dégagées figure la poursuite de la mobilisation des entreprises et de leurs salariés, en particulier des TPE, en faveur de la prévention au quotidien : « Il faut franchir une étape en termes de mobilisation, estime Paul Duphil, secrétaire général de l'OPPBTB. Si 50 % à 60 % des entreprises ont déjà engagé des actions, il reste beaucoup de choses à faire pour les autres. »

De plus, même si la prévention est en nette progression – l'indice de fréquence des accidents du travail a baissé de près de 15 % en cinq ans –, la baisse des accidents graves et mortels est un enjeu majeur. « La profession continue à déplorer entre 150 et 200 décès par an », indique l'organisme. « L'essentiel des causes est connu, relève Paul Duphil, il faut donc se focaliser sur ces situations à risques. »

Les risques identifiés comme prioritaires sont : les chutes de hauteur, les risques chimiques, dont l'amiante, et les risques routiers professionnels.

Plus globalement, l'OPPBTB mise sur le déploiement d'une stratégie digitale en complément des actions de terrain, afin de permettre la personnalisation des profils sur son site Internet.

L'OPPBTB se fixe aussi l'objectif de faire en sorte que 100 % des entreprises du BTP renseignent leur document unique. Une enquête nationale pour déterminer le taux de réalisation est en cours.

### **Compte pénibilité : les entreprises du bâtiment rencontrent des difficultés pour le mettre en place.** *Liaisons sociales n° 17053, 4 avril 2016*

À trois mois de l'entrée en vigueur complète du compte pénibilité, les entreprises du bâtiment ne savent toujours pas comment appliquer « concrètement » cette mesure emblématique de la réforme des retraites de 2013, a affirmé le 30 mars leur Fédération Française du Bâtiment (FFB). « C'est incohérent dans nos

métiers, on ne sait pas faire. Qu'on nous explique comment on fait, concrètement », a déclaré Jacques Chanut, président de la FFB. Selon lui, « on risque de mettre 380 000 entreprises dans l'insécurité juridique à partir du 1<sup>er</sup> juillet ». Outre la FFB, deux organisations patronales, la CAPEB et l'UPA ont demandé au gouvernement de reporter cette échéance d'un an – une requête restée sans réponse à ce jour, selon la fédération.

**Les branches professionnelles ont leur plateforme web.** *Entreprises et carrières N°1277 29 février 2016.*

Cette plateforme se propose d'héberger des enquêtes et sondages à la demande des branches : elle permet de partager des informations et de valoriser les actions de branches. Les utilisateurs peuvent créer des espaces personnalisés regroupant les actualités de leur branche. Les négociateurs disposent d'un espace sécurisé afin de faciliter les négociations paritaires.

**Un salarié sur deux est gêné par le bruit sur son lieu de travail.** *Liaisons sociales N° 17034, 7 mars 2016*

Une enquête de l'Institut Ifop en vue de la 19<sup>e</sup> journée nationale de l'audition (JNA), qui eu lieu le 10 mars, révèle que 50 % des salariés se sentent « agressés souvent ou très souvent » par le bruit sur leur lieu de travail. Les ouvriers font partie de la catégorie socio-professionnelle la plus affectée par le bruit (91 % disent avoir des difficultés à suivre les conversations en raison du bruit ambiant), mais les autres professions ne sont pas épargnées. Ainsi, six à huit actifs sur dix se disent gênés par le bruit alors qu'ils travaillent généralement dans un bureau ou en « open space » (*avec l'AFP*).

**Conduire au travail, risque routier et facteurs de risque** *istnf.fr | mardi 22 mars 2016*

Dans le cadre de leur métier, de nombreux salariés sont exposés à un risque d'accident sur la route. Le Sstrn de Nantes leur propose un dépliant de prévention : Conduire au travail, risque routier et

facteurs de risque. Ce document présente le contexte et les chiffres du risque routier puis aborde plusieurs thématiques liées aux comportements du conducteur.

La question des addictions est également traitée. Le dépliant sensibilise les salariés sur les conséquences de la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments au volant et l'augmentation du risque d'accident.

[Lire l'information sur le site sstrn.fr](#)

**Sinistralité au travail : des tendances d'évolution différenciées selon le sexe.** *istnf.fr | mardi 22 mars 2016*

L'Anact actualise chaque année, depuis 2012, une analyse des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles selon le sexe, réalisée à partir des tableaux statistiques de sinistralité de la CNAMTS. Cette étude quantitative met en lumière l'évolution sur 13 ans des écarts entre les femmes et les hommes en matière de santé au travail. La baisse globale des accidents de travail avec arrêt depuis 2001 masque la hausse significative des accidents du travail pour les femmes.

[Lire l'information sur le site anact.fr](#)

**Nanomatériaux et risques pour la santé au travail.** *istnf.fr | mardi 22 mars 2016*

Les nanoparticules, plus petites et dotées d'une forte réactivité de surface, pénètrent et diffusent facilement dans l'organisme via les systèmes nerveux, sanguins et lymphatiques, franchissant les différentes barrières physiologiques. Dans les entreprises, les nanomatériaux se présentent, souvent, sous forme de poudre ultra fine exposant ainsi les salariés à de nouveaux risques professionnels : inhalation de particules de dioxyde de titane nanométrique, de nanoparticules d'oxydes de zinc, de nano silice, de nano argent, de nanotubes de carbones, de nano fibres... Les risques sont aujourd'hui sous-estimés et méconnus tant par le consommateur que par le salarié. La Direccte Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes fait le point sur le sujet.

[Lire l'information sur le site aquitaine-limousin-poitou-charentes.direccte.gouv.fr](#)