

EXPOSITION
CONDITIONS DE TRAVAIL
PÂTHOGENÈS
RÈGLEMENTATION
ARCHIVES
ENTREPRISES
SANTÉ
RESPONSABILITÉS
DROITS
FUTUR
CHSCT
DÉMARCHES
TRAÇABILITÉ
PRÉVENTION
CHIMIQUES
VALEUR SEUIL
ANALYSES
DANGER
MÉMOIRE
MÉDECIN

5 SAVOIR-FAIRE MILITANTS

TRAVAIL / SANTÉ

MÉMOIRES

DES EXPOSITIONS AUX RISQUES PROFESSIONNELS

EXPOSITION
CONDITIONS DE TRAVAIL
PÂTHOGENÈS
RÈGLEMENTATION
ARCHIVES
ENTREPRISES
SANTÉ
RESPONSABILITÉS
DROITS
FUTUR
CHSCT
DÉMARCHES
TRAÇABILITÉ
PRÉVENTION
CHIMIQUES
VALEUR SEUIL
ANALYSES
DANGER
MÉMOIRE
MÉDECIN

Édition CGT

NUMÉROS DÉJÀ PARUS DANS LA MÊME COLLECTION

N°1 : (Travail / Santé) :

Guide de l'accompagnement syndical (à l'usage des militants qui reçoivent des personnes en difficulté au travail)

Carnet de notes : *Jours de Travail*

N°2 : (Travail / Santé) :

Comment faire ? Guide de la démarche revendicative à partir du travail

N°3 : (Libertés syndicales) :

Le militant face à la police

N°4 : (Travail / Sexisme) :

Combattre les violences sexistes et sexuelles

LA COLLECTION « SAVOIR-FAIRE MILITANTS »

Cela fait cent vingt ans que la CGT se construit, solidaire et combative, grâce aux savoir-faire de ses militantes et de ses militants.

Ces savoir-faire se sont nourris, non d'acquis théoriques, déconnectés de la réalité, mais de l'expérience de femmes et d'hommes confrontés au quotidien de la vraie vie et du vrai travail.

L'ambition de cette collection est de mettre à disposition de toutes les militantes et tous les militants, les savoir-faire développés par quelques-uns, dans des domaines aussi divers que : l'égalité des droits, la lutte contre l'exclusion, la reconnaissance des compétences et des qualifications, le montage d'un dossier, la préparation d'une réunion, etc.

Les savoir-faire militants nous sont précieux, ils ne doivent pas disparaître avec ceux qui les ont forgés dans les domaines les plus divers. À nous de les partager et de les faire vivre dans cette collection.

SOMMAIRE

Établir les responsabilités et faire de la prévention	6
Des strategies patronales à comprendre pour les déjouer :	7
Le rôle du syndicat pour organiser la mémoire des expositions	9
Quelle démarche du CHSCT pour aujourd'hui et pour demain ?	10
Des obligations de la direction à faire appliquer :	14
Les droits individuels du salarié ou ex-salarié	16
Et la pénibilité dans tout ça ?	18
Annexe	19
Glossaire	28

POURQUOI CE GUIDE ?

De nombreux salariés sont exposés au cours de leur parcours professionnel à des conditions de travail ou des produits pathogènes.

Bien souvent, les atteintes à la santé ne surviennent pas immédiatement mais peuvent se déclarer des années plus tard. Dans certains cas, le salarié a été exposé dans plusieurs entreprises différentes, ou bien il ne travaille plus dans l'entreprise où il a été exposé, voire cette entreprise n'existe plus. Comment alors procéder pour établir les responsabilités et l'aider à faire valoir ses droits ? Afin de pouvoir dans le futur accompagner efficacement dans leurs démarches les victimes d'expositions, il est important d'agir aujourd'hui. Les membres de CHSCT ou les DP doivent monter un dossier de traçabilité dès la survenue des expositions et sans en attendre les conséquences.

C'est l'objet de ce guide à l'usage de militants bien souvent désarmés devant l'ampleur de la tâche et le désarroi des victimes.

ÉTABLIR LES RESPONSABILITÉS ET FAIRE DE LA PRÉVENTION

Il est indispensable, pour établir les responsabilités et faire de la prévention, de retrouver les situations de travail réelles, survenues parfois depuis des décennies. Il peut s'agir de l'existence de produits chimiques¹, de procédés de travail, de la répétition d'un certain type d'accident pour lequel les enseignements n'ont pas été tirés dans le passé.

Ce sujet n'est pas nouveau mais la situation se trouve aggravée par la suppression en janvier 2012 de l'attestation d'exposition et de la fiche d'exposition prévues précédemment par le Code du travail. On verra plus loin que certaines dispositions demeurent dans le Code de la sécurité sociale.

La nouvelle réglementation, issue de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, repris par la loi et qui impose **des règlements intérieurs de CHSCT**, vise, si l'on n'y prend garde, à amputer la mémoire dans les CHSCT. Cela fera l'objet d'un chapitre spécifique.

1 - Le risque chimique étant extrêmement complexe à appréhender, il fait l'objet d'un complément d'information en annexe 4

DES STRATÉGIES PATRONALES À COMPRENDRE POUR LES DÉJOUER

Parmi celles-ci, il y a :

- 1 - Faire croire qu'il y aurait une « valeur seuil » pour les produits cancérigènes au-dessous de laquelle il n'y aurait pas de risque. On retrouve cette affirmation mensongère avec les « valeurs limites d'exposition » qui sont en réalité des choix politiques. Ces seuils sont d'ailleurs différents d'un pays à l'autre et selon les rapports de force.
- 2 - La non-prise en compte des mélanges chimiques ou physicochimiques (dits effets « cocktails »), en laissant croire qu'un produit égale une maladie et rien d'autre.
- 3 - Les conditions d'analyses et prélèvements de différents polluants. Le CHSCT doit s'intéresser impérativement aux méthodes choisies et aux conditions réelles de prélèvements et d'analyses qui sont sources de manipulations fréquentes. Pour les produits chimiques où il existe une valeur limite d'exposition professionnelle, le mesurage est fait par un organisme accrédité. N'oublions jamais le poids du contrat commercial de l'organisme avec le client.
- 4 - Le refus de s'intéresser aux conditions de travail des sous-traitants, alors que la loi le prévoit et que c'est aussi le rôle du CHSCT et des DP sans compter celui du syndicat.
- 5 - Des confusions délibérées sur les termes de danger, de risque, d'exposition, de contamination, intoxication.

Ces vocables sont souvent détournés de leur sens pour entraîner la confusion chez le salarié et ne pas remplir correctement les documents.

Danger : C'est le produit, le matériel, le lieu de travail, sans tenir compte des mesures de prévention. L'électricité, le gaz de ville, le travail en hauteur sont dangereux.

Risque : Ce sont les conséquences du danger au contact de la

présence humaine. On parlera d'électrocution, de brûlure, de chute.

L'exposition : C'est la possibilité de subir le risque. Il s'agit bien d'une approche a priori. L'absence de conséquences observées sur le salarié *a posteriori* lors d'une chute, du contact avec le produit chimique, ne signifie pas absence d'exposition.

Intoxication, contamination : Le mal est fait, la direction est donc passée outre les obligations de prévention du Code du travail.

On peut lire parfois : « Il n'y a pas eu d'exposition car pas d'intoxication » !

LE RÔLE DU SYNDICAT POUR ORGANISER LA MÉMOIRE DES EXPOSITIONS

Outre la question d'un bon archivage et du rôle moteur du syndicat avec les institutions représentatives du personnel, le syndicat ou la section CGT des retraités peut organiser et matérialiser cette mémoire des expositions. Il s'agit de réunir les collègues, de les aider à s'épauler les uns les autres pour reconstituer la mémoire, sans attendre que l'âge efface trop de souvenirs. Dans certains cas, on peut le faire sous forme d'interview et retranscrire ensuite. La section syndicale des retraités si elle existe, a un rôle particulier.

QUELLE DÉMARCHE DU CHSCT POUR AUJOURD'HUI ET POUR DEMAIN ?

Un bref retour sur les textes :

- Le CHSCT a accès à tous les documents obligatoires en matière de santé au travail. Il peut s'agir de contrôles techniques, des obligations citées plus haut. Il peut réclamer les échanges de courriers avec la CPAM, la Carsat, la préfecture, la Dreal, l'inspection du travail, la Direccte, en matière d'hygiène, sécurité, conditions de travail. Idem pour les rapports internes d'incidents, contrôles et autres documents internes dans le domaine HSCT.
- Le CHSCT doit être consulté sur plusieurs documents comme par exemple le rapport annuel du médecin du travail, la fiche d'entreprise, le programme annuel de prévention des risques... Il doit procéder à l'analyse des risques et réaliser des enquêtes en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de risque grave.

L'importance du procès-verbal de CHSCT

Son rôle : Laisser des traces des problèmes posés (risques, réclamations, accidents), des attitudes, des prises de positions des uns et des autres, de l'état de réalisation, des contestations et des refus de régler.

Ce rôle est d'autant plus important quand il faut se rappeler et prouver ce qui a été dit suite à un risque déjà soulevé, pour aider une victime ou sa famille sur une maladie professionnelle, parfois très longtemps après.

Le contenu du procès-verbal : Un PV n'est pas la reprise exhaustive de toutes les discussions au mot à mot. Il doit rester digeste pour être lu. Les débats sont résumés à condition de garder la fidélité des prises de position. À ne pas confondre avec

des minutes ou un enregistrement. En revanche, il est fondamental que l'on sache qui a dit quoi : les élus CGT, le patron, le médecin du travail...

Les initiatives et les responsabilités doivent être clairement attribuables.

L'étiquette syndicale en sommaire et/ou à chaque intervention est indispensable.

Un test : faites lire le PV à quelqu'un qui ne connaît pas du tout l'entreprise, que comprend-il ? Ce sera peut-être le cas d'un juge demain.

Si le secrétariat nous échappe et que les propos des membres CGT sont censurés ou modifiés, rien n'interdit de procéder par déclaration.

Quid de la confidentialité ?

Le Code du travail indique que l'employeur peut donner certaines informations à titre confidentiel mais cela ne vise que ce qui a trait au secret commercial ou au secret industriel. Cela doit donc, dans la pratique, être rarissime. Il ne suffit pas que le patron baptise « confidentiel » n'importe quoi pour que cela soit suffisant. Notre rôle est d'informer les salariés sur ce qu'il se passe.

À propos des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ce sont des procédures gérées par les CPAM, les Carsat, les services de gestion du personnel de l'entreprise, etc. La mission du CHSCT étant d'enquêter sur les AT/MP, il n'y a pas de confidentialité. On s'attachera dans le corps du PV ou à défaut dans les pièces jointes, à bien noter le nom des victimes. Ne jamais confondre avec le secret médical. Le secret médical s'impose au médecin du travail vis-à-vis de tous, y compris l'employeur. Ce n'est donc pas le cas des déclarations AT/MP qui sont gérées par la direction, la sécurité sociale, le CHSCT... Écrire par exemple « Monsieur Dupont a été grièvement blessé au bras » n'est ni confidentiel, ni relevant du secret médical, car c'est précisément le rôle du CHSCT comme du patron de traiter cette information.

Les archives du CHSCT

L'original du PV est archivé dans le local ou l'armoire du CHSCT sous la responsabilité du secrétaire, surtout pas dans les archives de la direction. Il est important d'archiver tous les autres documents qui ont un rapport avec le CHSCT également. On doit retrouver, même si la CGT est majoritaire, l'ensemble dans les archives du syndicat.

Le nouveau règlement intérieur du CHSCT, les principaux pièges à éviter

En aucun cas, un règlement intérieur de CHSCT ne devrait réduire les droits de celui-ci. C'est pourtant ce qui se passera en l'absence de rapport de force mais aussi par méconnaissance des textes. Il y a donc nécessité de se rapprocher des structures de la CGT.

L'archivage au local syndical, les interpellations en DP ou en CE

Selon l'histoire de l'entreprise, les modifications de majorités aux élections, les bouleversements dans les restructurations, on s'aperçoit souvent trop tard qu'il y a des trous dans les archives.

Il faut aussi veiller à la formulation des questions de DP, savoir les retrouver. Idem pour les courriers du syndicat à la direction ou aux autorités.

Pour le CE, le CCE et les commissions, le raisonnement est le même que pour le CHSCT.

Exemple 1 : Suite à la catastrophe d'AZF c'est dans les comptes rendus de la commission économique du CCE que l'on retrouvera des dénonciations précises sur les passages à la sous-traitance et sur le personnel insuffisamment formé.

Exemple 2 : jusqu'en 1982, de par la loi, le PV de CHSCT était rédigé par le responsable sécurité de l'entreprise. Fort curieusement le mot « amiante » n'apparaît jamais. En revanche on le retrouvera dans les tracts et dans les questions de DP de l'époque.

Exemple 3 : Pendant dix ans, le CHSCT a été géré par une autre majorité et il y a un trou de dix ans dans les archives du CHSCT. Mais a-t-on nos propres archives au local syndical ?

N'oublions pas non plus qu'il arrive que certains documents soient détruits ou réécrits après l'accident et antidatés. Si pour notre part nous n'avons pas de bonnes archives...

Les archives de l'Inspection du Travail et de la Carsat.

En principe, ces institutions ont archivé les PV de CHSCT que l'on a peut-être égarés. De plus ils ont archivé leurs constats, échanges avec l'établissement.

DES OBLIGATIONS DE LA DIRECTION À FAIRE APPLIQUER :

Les obligations d'organisation de la prévention

Les obligations générales du Code du travail portent sur une hiérarchie de la prévention. En priorité il faut rechercher la suppression du risque à la source (R4121-2). Pour ce qui concerne la mémoire des expositions, il faut regarder si cette hiérarchie a été respectée car elle conditionne aussi l'efficacité.

Un bon choix avec le port des EPI ?

La dotation du port des EPI (équipements individuels de protection) vise souvent à contourner la hiérarchie des obligations générales de prévention. L'efficacité des EPI dans le domaine des CMR par exemple avec des masques à cartouche, néglige le risque cutané, néglige l'effet « cocktail » et la poly-exposition. Il est fréquent aussi de rencontrer des EPI non homologués ou non conçus pour le risque concerné comme certaines combinaisons pour les produits chimiques, les gants, les cartouches...

Le document unique d'évaluation des risques

Celui-ci doit être mis à jour en temps réel et accessible à tous (R4121-1 à 4). Se pose donc la question de l'archivage des situations anciennes expurgées de ce document « en temps réel ». Attention aussi au caractère relativement récent de la loi concernant le document unique.

La notice de poste

Cette notice de poste (R4412-39) pour les agents chimiques dangereux, donne au salarié les instructions appropriées en termes de prévention. Elle vise celui ou ceux qui tiennent le poste et pas obligatoirement un seul salarié.

Les obligations d'informations et de formation aux risques (R4141-1 à 10)²

Leur existence et leur contenu doivent être prouvés par des écrits. Ces obligations générales se retrouvent au surplus déclinées par type de risque dans le Code du travail.

Les obligations de donner des instructions écrites appropriées aux travailleurs.

L'article L4121-2 exprime l'obligation générale de « donner les instructions appropriées aux travailleurs ». On doit donc là aussi avoir des écrits.

Les fiches de données de sécurité (FDS)

Les fiches de données de sécurité aux substances chimiques et mélanges doivent être portées à la connaissance du salarié. Elles sont issues du Code du travail et reprises ensuite dans la réglementation REACH. En revanche, elles disparaissent quand le produit n'est plus utilisé. Il n'y a pas de hasard. Il est donc important là aussi que le CHSCT archive les FDS.

Cette liste ne recense que quelques-unes des obligations de la direction auxquelles il est nécessaire de veiller afin de vérifier si oui ou non le salarié a été protégé.

2 - Les obligations de formation par type de risque sont pour les vibrations mécaniques le R4447-1, pour le risque chimique, le R4412-38, pour le risque CMR les R4412- 86 et 87, pour l' amiante le R4412-117, pour les risques biologiques le R4425-6, pour les rayonnements ionisants le R4451-57, pour le bruit , le R4436-1, pour le risque rayonnements optiques artificiels le R4452-19, pour le milieu hyperbare le R4461-27, pour le risque pyrotechnique le R4462-27.

LES DROITS INDIVIDUELS DU SALARIÉ OU EX-SALARIÉ

Le dossier médical du travail³

Il est naturellement accessible au salarié, ou aux ayants droit et conservé jusqu'à cinquante ans après la fin d'exposition aux CMR. Il peut suivre ou s'en créer un autre en cas de changement d'entreprise. S'il s'agit du même service interentreprises, le dossier suit. Dans tous les cas, le médecin inspecteur du travail peut vous aider à retrouver votre dossier.

Quid de l'attestation d'exposition et de la fiche d'exposition du Code du travail ?

Ces obligations ont disparu en janvier 2012 sous prétexte d'une future loi sur la pénibilité. Mais elles restent obligatoires et exigibles pour la période antérieure. Il s'agit de la fiche d'exposition aux CMR et ACD selon l'ancien article R4412-40 et suivants ainsi que l'attestation d'exposition aux CMR et ACD selon l'article R4412-58 du Code du travail, au départ de l'entreprise et avec la butée de janvier 2012. Ne pas confondre avec les attestations sécurité sociale citées ci-dessous.

3 - Le dossier médical du travail (article R4624-46 du Code du travail) est naturellement accessible au salarié, aux ayants droit en cas de décès. Depuis la loi dite Kouchner du 4 mars 2002 relative aux droits des malades (R1111-1 à 8 du Code de santé publique), le conseil national de l'Ordre des médecins a décidé que cela s'appliquait aussi au dossier médical du travail. L'obligation ancienne de « passer par le médecin de son choix » n'est plus indispensable. On trouve dans « les documents pour le médecin du travail » numéro 107, du troisième trimestre 2006, publié par l'INRS, les précisions utiles sur le contenu, le secret médical, l'accès, la garde et la conservation du dossier.

Le suivi post-professionnel et l'attestation qui ouvre droit

Les décrets du 26 mars 1993 et du 28 février 1995 créent le suivi post-professionnel, ouvert aux retraités, privés d'emploi et inactifs. Cela concerne 13 cancérigènes dont l'amiante, les amines aromatiques, le benzène, le chlorure de vinyle... (cf. annexe 4). Ce suivi est gratuit pour le demandeur et nécessite une « attestation d'exposition aux agents cancérogènes » qui doit être rédigée par l'employeur et le médecin du travail, d'après l'article D461-25 du Code de la sécurité sociale.

Le journal de bord

Individuellement, le salarié peut tenir dans un carnet son « journal de bord » qui retracera ses difficultés, les préjudices de tous ordres dont il peut être l'objet que ce soit sur les heures supplémentaires non déclarées, les produits utilisés, les propos irrespectueux, les interlocuteurs en présence, les contournements de sécurité exigés. Ce carnet n'aura pas qu'un aspect pratique, il permettra aussi au salarié de se repositionner psychologiquement à l'offensive. La CGT à ce sujet a publié un carnet de notes intitulé « Jours de travail » qui peut servir de support. (Voir annexe 1)



ET LA PÉNIBILITÉ DANS TOUT ÇA ?

C'est un mélange curieux entre droit à la retraite, situation individuelle, mesurage de certaines situations de travail agressives. Une définition légale de la pénibilité a été créée pour la circonstance.

La résultante des différents épisodes réglementaires vise, finalement, à espérer cumuler des points pour obtenir au mieux une retraite à soixante ans. Ces points ne sont pas cumulables pour la période antérieure à la promulgation de la loi.

En matière de traçabilité, cela a conduit à valider des seuils d'exposition avec un raisonnement en tout ou rien en matière d'atteinte à la santé (voir critères et seuils à l'article D4161-2). Toutes les situations pathogènes ne sont pas prises en compte, comme par exemple les radiations ionisantes, la poly-exposition, les risques organisationnels (dits RPS). En principe le patron doit faire la déclaration à la caisse de retraite (si selon lui le salarié concerné rentre dans un critère officiel) l'information une fois par an.

La CARSAT informe le salarié dans un relevé annuel.

ANNEXES

ANNEXE 1

Ce carnet vous est offert par votre contact CGT

NOM :

PRENOM :

Téléphone :

Mobile :

Courriel :

Le : (date)

Ce carnet vous est offert par la CGT afin que d'y consigner les éléments quotidiens de votre vie au travail, les bonnes et les mauvaises journées, les hauts comme les bas.

Vous êtes venu(e) nous confier les problèmes liés à votre situation de travail et nous vous remercions pour cette marque de confiance. Sachez que maintenant vous n'êtes plus seul(e) face à ces problèmes et que vous pourrez toujours compter sur nous pour vous aider, vous accompagner, vous conseiller et vous défendre.

Le travail occupe une grande place dans notre vie. Il est vivant, il nous ressemble. Quand il va bien, nous allons bien, nous sommes fiers de ce que nous avons accompli. Quand il va mal, nous en souffrons et avons tendance à nous isoler. Nous disons, à juste titre, « *ce n'est pas du travail* ». Et c'est vrai, le travail, ce n'est pas ça. Il faut que vous le sachiez : souffrir du fait de son travail, ce n'est pas une fatalité, au contraire ! La loi fait obligation à l'employeur de vous procurer des conditions de travail sereines et épanouissantes.

Donc, quand ça se passe mal alors que vous aviez fait de votre mieux, vous ne devez pas vous en sentir responsable ni coupable. Travailler dans de bonnes conditions et avec les bons moyens est un droit.

Transformer le travail est l'une des ambitions de la CGT, pour que plus jamais personne n'en sorte détruit. Et c'est ensemble que nous y arriverons.

Si autour de vous, vous voyez des collègues en détresse, n'hésitez pas à nous les adresser : plus nous serons nombreux et plus nous serons forts.

Vous verrez au fil des pages que parler du travail va vous faire du bien. Les faits que vous consignerez pourront également servir à étayer un dossier si le besoin s'en faisait un jour sentir.

Voilà, c'est à vous maintenant vous exprimer.

PARLER DU TRAVAIL, C'EST BON POUR LA SANTÉ!



ANNEXE 2

Points de repères pour la rédaction d'un témoignage

Un témoignage a un contenu précis de ce qui a été vu, entendu, personnellement. Il est situé dans le temps (date ou époque) et le lieu (secteur de l'établissement, adresse.) Les interlocuteurs sont identifiés par leurs responsabilités hiérarchiques ou leur poste attribué, leur nom si possible. Il faudra éviter les « on » et les « opinions » mais citer les faits.

Le titre du témoin

... En tant que délégué du personnel / En tant que membre du CHSCT inspectant le poste de travail.....

... En tant qu'opérateur de production, au même poste de travail que M. Jean Dupont / dans la même équipe de travail, que Mme Pascal Durand, nommée équipe A du secteur 2 de l'usine Goodyear d'Amiens entre 1990 et 1995...

Les faits sur les propos tenu

... l'ingénieur, chef du service production, M. Cruchot m'a dit « Il n'y a aucun danger avec une quantité de 5 ppm de benzène dans l'atmosphère ». Il l'a répété plusieurs fois, c'était dans les années 1995/1996.

Les faits sur le matériel

... J'ai personnellement constaté que les masques que nous avions pour le risque amiante entre 1985 et 1992 étaient de type PF2..... les fuites de me provoquaient des brûlures aux yeux et à la gorge, ainsi qu'à mes collègues. La seule consigne était d'orienter les fuites avec un flexible d'eau vers l'égout..... LES FAITS SUR LES MANQUEMENTS :

....Jamais, durant la période où j'ai tenu le poste de C'est à dire entre 1998 et 2005, je n'ai été ni formé, ni informé du risque cancérogène du que je manipulais.

... Nous avons quelques informations sur le risque par voie respiratoire, mais jamais sur le risque cutané du benzène reprotoxique du styrène Je suis allé à plusieurs reprises à l'infirmerie pour des maux de tête dans la période où nous respirions du Mais jamais le registre d'infirmerie des soins bénins n'a été rempli

ANNEXE 3

La forme juridique d'un témoignage

La rédaction sous la forme juridique d'un témoignage n'est pas indispensable selon le destinataire, mais peut le devenir, au tribunal des affaires de sécurité sociale par exemple. Il est souvent plus judicieux de lui donner cette forme dès le début, pour éviter de solliciter un témoin une deuxième fois. C'est en fait la même formulation que les attestations aux prud'hommes :

Après la déclinaison de l'identité complète, écrire la phrase : « *Sans lien de parenté, d'alliance, d'intérêts communs ou de subordination avec M^{me} Christine Dupont* » (seulement évidemment dans le cas d'un dossier de victime).

Après le texte du témoignage et avant la signature, écrire « *Je sais que cette attestation sera produite en justice, et que toute fausse attestation, m'expose à des sanctions pénales.* »

Joindre à l'attestation, une photocopie recto/verso d'une pièce d'identité.

Combien de témoignages ?

Il n'y a pas de chiffre clef, mais il vaut mieux plusieurs témoignages individuels distincts mais concordants qu'une formulation du type pétition.

ANNEXE 4

Risque chimique : de quoi parle-t-on ?

En matière de risque chimique, les obligations de traçabilité individuelle par les employeurs, qui permettaient à chacun(e) de savoir à quel risque chimique il (elle) avait été exposé, ont été supprimées récemment. Parallèlement les moyens des CHSCT ont été appauvris.

Par exemple, pour la traçabilité individuelle avant 2012 :

- Chaque exposition à un risque chimique devait être tracée par une « fiche individuelle d'exposition ».
- Au départ de l'entreprise l'employeur devait résumer ces expositions dans une « attestation individuelle d'exposition ».

Ces dispositions ont été supprimées en 2012 et remplacées par la « fiche individuelle de prévention des expositions », encore appelée fiche de pénibilité.

Mais :

- en 2014, l'application de cette obligation a été reportée pour le risque chimique en 2016 ;
- en 2014, des seuils inatteignables (et incompréhensibles !) d'exposition ont été fixés et conditionnent le bénéfice de la mesure pour le travailleur ;
- en 2015, la fiche de pénibilité a été supprimée et remplacée par une déclaration informatisée à la caisse de retraite.

Il ne s'agit pas seulement du risque des produits ou des préparations chimiques que nous utilisons mais aussi des risques des substances qui les composent, dont les impuretés (par exemple le benzène comme impureté du toluène), des risques de celles qui sont produites par la décomposition des préparations ou des substances (par exemple : l'huile de moteur devenue huile de vidange) et également des substances produites par le procédé de travail (par exemple : les fumées de soudage à l'arc).

On regroupe tout cela sous le terme « AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX » que nous désignerons par leurs initiales : ACD. Quand on parle de prévention du risque chimique on désigne la prévention des risques des « agents chimiques dangereux ».

Les agents chimiques dangereux comprennent aussi les CMR qui sont soit :

- cancérogènes (qui donnent le cancer) dont fait partie l'amiante ;
- mutagènes qui créent des anomalies des gènes soit dans les cellules de l'organisme (risque de cancer), soit sur le fœtus (risque de malformation génétique) ;
- reprotoxiques (on dit aussi toxiques pour la reproduction) qui peuvent donner des troubles de la fertilité ou des malformations de l'enfant.

Les principes généraux de prévention s'appliquent également au risque chimique :

- éliminer et / ou substituer
- éviter le risque (principe de précaution) ;
- remplacer ce qui dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou qui est moins dangereux (principe de substitution) ;
- tenir compte de l'état de la technique.

Prélever et mesurer

- Évaluer le risque.

Capotage étanche, confinement...

- combattre le risque à la source.

Prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles.

Informé du risque et former à la prévention

- adapter le travail à l'Homme ;
- planifier la prévention ;
- donner des instructions appropriées aux travailleurs.

RISQUES CHIMIQUES : LES DROITS DU SALARIÉ EXPOSÉ

Agents chimiques dangereux (acd) :

- Information régulière et actualisée sur les AC et leurs risques ;
- Accès aux Fiches de Données de Sécurité (FDS) ;
- Information et formation sur la prévention des risques ;
- Notice de poste remise aux travailleurs :
 - Pour chaque poste de travail ou situation de travail
 - Actualisée en tant que de besoin
 - Information sur les risques et les dispositions pour les éviter
 - Règles d'hygiène et équipements de protection

Cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques (cmr) 1a, 1b et amiante (1a : certain, 1b : probable) :

- Informations à disposition Travailleurs et CHSCT, MDT, IT, CRAM ;
- Information et formation en liaison avec le CHSCT et le MDT ;
- Répétition et adaptation de l'information et de la formation ;
- Attestation d'exposition aux Cancérogènes 1A, 1 B et Amiante ;
 - Pour accès au suivi post professionnel (D461-25 du Code de la Sécurité Sociale)
 - Par l'employeur et le médecin du travail
 - Pour aider à la reconnaissance d'éventuelles maladies professionnelles

RISQUES CHIMIQUES : LE RÔLE DU CHSCT

Les règles générales ci-dessous s'appliquent aux Agents Chimiques Dangereux :

- Analyse les risques
- A accès aux documents non-nominatifs relatifs à la santé au travail
- A à disposition les éléments de l'évaluation des risques et

- Reçoit la fiche d'entreprise du médecin du travail
- Reçoit les préconisations, investigations et études du médecin du travail
- Est consulté en cas de mise en place de « nouvelles technologies »
- Est consulté pour établir la liste des postes à risques particuliers pour formation renforcée
- Peut alerter sur un « danger grave et imminent »
- Peut saisir le préfet en cas de danger pour la santé publique ou l'environnement
- Peut avoir recours à un expert

Règles spécifiques aux Agents Chimiques Dangereux :

- Est informé des raisons et des conditions de recours aux CMR
- A accès aux fiches de données de sécurité (produits ou préparations chimiques)
- Est consulté sur conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI)
- A à disposition les consignes d'utilisation des EPI
- Peut vérifier la mise en œuvre des dispositions particulières concernant les CMR
- Est en liaison lors de la formation à la prévention des risques
- Est informé des résultats des contrôles d'exposition
- Est consulté sur la stratégie de prélèvement
- Est consulté sur les conditions de recyclage de l'air et de ses modifications
- Est informé le plus rapidement possible des expositions anormales
- Est consulté sur les mesures destinées à minimiser les expositions et assurer la protection des travailleurs lors des opérations de maintenance
- Est consulté sur les consignes d'utilisation des installations de ventilation.

POUR ALLER PLUS LOIN SUR LE RISQUE CHIMIQUE

www.inrs.fr et www.inrs.fr/biotox (site de l'INRS).

www.comprendre-agir.org (site de la CGT des services public).

www.sante.gouv.fr/.

www.andeva.fr (site associatif pour les victimes de l'amiante.)

www.amiantemaladieprofessionnelle.com (site associatif pour les victimes des maladies professionnelles, dont l'amiante).

www.risquesprofessionnels.ameli.fr (site de la sécu).

a-smt.org (site associatif des professionnels de santé au travail).

GLOSSAIRE

ACD : agent chimique dangereux

Carsat : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CGT : devinez !

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIRC : Centre international de recherche sur le cancer (IARC en Anglais)

CMR : cancérogène, mutagène, reprotoxique

CNAMTS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés

COV : composés organiques volatiles

CPAM : caisse primaire d'assurance maladie

CRA : commission de recours amiable de la CPAM

CRRMP : comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles

CSS : Code de sécurité sociale.

DAT : déclaration d'accident de travail à la CPAM

Directe : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DUER ou DU : document unique d'évaluation des risques

Dreal : direction régionale de l'environnement et du logement

EPI : équipement de protection individuelle

FDS : fiche de données de sécurité

FIP/FPE : fiche individuelle pénibilité, désormais fiche de prévention des expositions HSE : hygiène, sécurité, environnement

HAP : hydrocarbure aromatique polycyclique.

IARC : voir CIRC, traduction anglaise.

INRS : Institut national de recherches, de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

IPP : incapacité permanente partielle

LIE/LSE : limite inférieure/supérieure d'explosivité

MIRT : médecin inspecteur régional du travail

PDP : plan de prévention (entreprises extérieures)

REACH : « registration, evaluation, autorisation of chemicals »
règlementation européenne de mise sur le marché de substances chimiques

RPS : risques psycho sociaux

SST : service de santé au travail

TASS : tribunal des affaires de sécurité sociale.

TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité.

TMS : trouble musculo squelettique.

VLE : valeur limite d'exposition (sur 15 minutes)

VME : valeur moyenne d'exposition (sur 8 heures)

Conception - réalisation : Espace information et communication
19/10/2017
263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
Impression :

