

ÉDITORIAL



Le mot du Président :

Nous avons le plaisir de vous annoncer l'ouverture de notre « portail adhérent » qui vous permettra bientôt de communiquer de façon moderne et directe avec l'ASTAV, votre service de santé au travail.

Cet outil performant et simple d'utilisation permettra notamment pour les TPE de régler les cotisations par carte bancaire.

Par ailleurs, les autres entreprises qui choisiront de régler leur cotisation par prélèvement automatique bénéficieront d'un décalage d'un mois de leurs prélèvements.

Soyez persuadés, chers Adhérents, que le bureau et le Conseil d'administration font tout ce qui est en leur pouvoir pour que l'ASTAV soit une association performante, bien gérée, efficace et à l'écoute de vos besoins.

Dr Philippe Mine
Président

L'espace adhérent bientôt en ligne !

Afin de faciliter les démarches de ses adhérents, l'ASTAV va mettre en place à compter d'octobre 2018 un portail dédié à ses adhérents.

Nouvelle interface plus dynamique, ce portail adhérent est un véritable outil communicant. Il facilitera les démarches des entreprises, de tous les secteurs d'activité, notamment en matière de saisie de leurs informations, d'échanges avec leur service de santé au travail. En quelques clics, les entreprises pourront consulter, gérer directement en ligne et imprimer toutes les informations qui les concernent.

Un service dédié à toutes les entreprises et accessible 7/7 jours, 24h/24h :

POURQUOI ?	<ul style="list-style-type: none"> • Actualiser vos données administratives (adresse, téléphone, e-mail...) • Mettre à jour les évolutions de personnel (embauche, sortie...) • Procéder à la déclaration annuelle des effectifs (déclarer les risques auxquels les salariés sont exposés) • Avoir accès à vos documents (visualiser et imprimer une facture, un échéancier...).
QUAND ?	Toutes les entreprises adhérentes seront amenées à utiliser le portail, à partir du 15 octobre 2018 (les déclarations d'effectifs seront disponibles au 15 novembre 2018).
OÙ ?	Portail Adhérent accessible via le site internet : www.astav.fr
COMMENT ?	Connexion sécurisée par un identifiant et un mot de passe (communiqués par l'ASTAV dès la mise en service du portail auprès de chaque entreprise)

Un accompagnement à l'utilisation du portail par l'ASTAV

Afin de faciliter l'utilisation du portail adhérent, l'ASTAV proposera à toutes les entreprises un accompagnement : communications préalables, réunions d'information et service d'aide téléphonique.

Très rapidement, nos équipes contacteront chaque entreprise adhérente de l'ASTAV afin de les informer, de les sensibiliser et de répondre à toutes leurs questions au sujet du Portail qui leur est dédié et qui sera mis en place à l'automne 2018.

SOMMAIRE :

Page 2 :

- Dossier «Accueillir les jeunes de 15 à 18 ans».

Page 3 :

- Questions de droit : l'avis médical par le Dr Brigitte SOBCZAK.

- Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Page 4 :

- Témoignage de la société WAVE (Prouvy).

- La vie de l'association : nouveau Directeur à l'ASTAV.

L'ASTAV (de nouveau) certifiée pour sa qualité de service

L'ASTAV a obtenu début mars 2018, la certification ISO 9001 Version 2015.

L'ASTAV a initié en 2014 une démarche qualité puis obtenu en janvier 2016, la certification ISO 9001 Version 2008 par l'organisme Bureau Veritas. Cette certification vient d'être renouvelée.

ISO 9001

BUREAU VERITAS
Certification

Cette démarche d'amélioration continue vise plusieurs objectifs :

- améliorer la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés, en mettant tout en œuvre pour les accompagner dans le respect de leurs obligations réglementaires.
- apporter une réponse professionnelle adaptée aux entreprises et aux salariés.
- rendre plus efficace le travail de nos salariés par rapport aux objectifs fixés.
- définir, optimiser et gérer les interfaces et les ressources, développer la transversalité.
- être à l'écoute des suggestions et des propositions d'amélioration.

Accueillir les jeunes de 15 à 18 ans : quelles obligations ?

L'accueil d'un jeune dans une entreprise est de plus en plus fréquent mais cela implique des responsabilités et des obligations résumées ci-dessous.

Quelques rappels réglementaires...

Art. L4153-8 du Code du Travail : « Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leur force ».

Cet article peut faire l'objet d'une dérogation, notamment dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'une formation diplômante de l'enseignement technique ou professionnel (Art. L. 4153-9 CdT).

Dans ce contexte, l'embauche d'un salarié âgé de 15 à 18 ans est soumise à une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur du travail. Elle est adressée par tout moyen (mail, dépôt contre récépissé...). Par ailleurs, elle est conditionnée à l'avis favorable du médecin du travail. L'autorisation peut être révoquée à tout moment.

Liste de travaux interdits dans tous les cas :

> **Manutention de charges MAXIMUM autorisée (selon l'âge et le sexe) :**

Charge maximale autorisée	garçon	filles
14-15 ans	15 kg	8 kg
16-17 ans	20 kg	10 kg

> **Moins de 16 ans, interdiction :**

- Immersion dans des cuves contenant des liquides ou des gaz dangereux.
- Installations électriques sous tension.

> **Travail aux étalages extérieurs de commerces de détails :**

Moins de 16 ans	Interdit
16-18 ans	Interdit si : - Température inférieure à 0° - Après 20h - Ou si plus de 6 heures/jour (avec un maximum de tranches de 2 heures espacées d'au moins 1 heure).

> **Activités contraires aux bonnes mœurs.**

Le pôle hygiène santé sensibilise les jeunes, ces futurs salariés

Dans le cadre de ses offres de service, l'ASTAV s'adresse aussi aux Lycées d'Enseignement Professionnel (LEP) et les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) dans le but de sensibiliser les jeunes aux risques professionnels et à ceux liés à l'usage du tabac, des drogues et de l'alcool.

Des conseils précieux sont également prodigués dans le domaine de la nutrition. Ces interventions sont réalisées lors des «forums prévention santé» et dispensées par notre équipe hygiène santé sous la responsabilité du Docteur Florence MEURANT.

L'ASTAV intervient à la demande des entreprises et des représentants du personnel (en accord avec le médecin du travail) sur un ou plusieurs sujets, selon la problématique rencontrée.

Chaque thème est développé de façon « ludique », avec par exemple, le parcours avec lunettes simulant un état d'ébriété ou une prise de drogue, l'analyse du monoxyde de carbone dans le sang (reflet du tabagisme) en soufflant dans un CO-testeur... avec remise de documents.

Ces interventions, comprises dans vos cotisations, sont menées par des intervenants en santé travail, sur le lieu d'études des jeunes, futurs salariés. Elles renforcent l'importance de ne pas dissocier la formation au métier et la connaissance des risques qui y sont liés ainsi que l'apprentissage des bons comportements à adopter.

Pour plus d'informations : information@astav.fr

Une liste de travaux interdits sauf dans un cadre de formation :

> **Utilisation de machines ou appareils dangereux :**

- Machines en mouvement : risque de coupures, de broyage.
- Marteau-piqueur à air comprimé/pistolet à explosion.

> **Utilisation d'appareil à pression et travaux en milieu hyperbare.**

> **Contact avec certains produits chimiques dangereux :**

- Une liste précise existe (Art. D. 4153-26 et Art. D. 4135- 27)

dont la silice libre, l'arsenic, le chlore, le plomb, le mercure, les hydrocarbures aromatiques, la soude caustique, l'amiante...

> **Moins de 17 ans**

Travail des métaux en fusion et dans les locaux affectés à ces travaux.

> **Pas d'exposition aux rayonnements ionisants** sauf dans un cadre de formation. Dans ce cas, maximum 6 mSv corps entier et maximum 150 mSv (extrémités) 45 mSv pour le cristallin.

> **Contact avec des animaux dangereux**

L'abattage d'animaux n'est autorisé que pour les apprentis en dernière année.

> **Travaux dans les verreries**

- Moins de 17 ans : cueillage et soufflage du verre, ainsi que la conduite de machine dans les verreries mécaniques.

> **Travaux du bâtiment et travaux publics : l'article D. 4153-36** en

reprend la liste complète (travaux dans les égouts, de démolition, en élévation (sauf aptitude médicale délivrée), conduite d'engins de manutention et de terrassement, montage et démontage d'échafaudage...).

> **Travail de nuit** (entre 22 h et 6 h pour les 16-18 ans et entre 20 h et 6 h pour les moins de 16 ans)

Dérogations

- Boulangerie-pâtisserie : dès 4 h au plus tôt et uniquement dans le but de participer à un cycle complet de fabrication.

- Hôtellerie et restauration : maximum jusqu'à 23 h 30.

- Établissements commerciaux (courses hippiques) et du spectacle, à titre exceptionnel, jusque 24 h.

> **Durée de travail :**

- 8 h/J et 35 h/semaine avec une dérogation exceptionnelle possible de 5 h/ semaines supplémentaires.

- Maximum de 4 h 30 de travail en continu avant une pause ininterrompue de 30 minutes.

- 12 h de repos consécutives (14 h si moins de 16 ans).

- 2 jours de repos consécutifs hebdomadaires. Cas de dérogation possible, alors suivie de 36 h de repos.

Des sanctions ?

Le non-respect de ces mesures est puni d'une amende de la 4^{ème} ou 5^{ème} classe.

Texte intégral disponible sur le site legifrance.fr



L'AVIS MÉDICAL : 3 Questions au Dr Brigitte SOBZAK, Médecin Inspecteur Régional du Travail

L'attestation délivrée équivaut-elle à l'ancienne aptitude chez les non renforcés * ?

Depuis 2017, seuls les salariés qui occupent un poste à risque font l'objet d'un contrôle de leur aptitude. Tous les autres sont considérés comme aptes tant que le médecin du travail (et uniquement lui) n'a pas écrit autre chose.

Les salariés hors poste à risque bénéficient d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP), réalisée par un professionnel de santé du service de santé au travail (médecin ou infirmier).

Les objectifs de la VIP sont, non pas de vérifier l'aptitude des salariés mais de les informer sur les éventuels risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés, de les sensibiliser sur les moyens de prévention et de les interroger sur leur état de santé en vue de dépister précocement une atteinte du fait du travail. Le but est la prévention le plus en amont possible.

À l'issue des VIP, une attestation de suivi est remise au travailleur et à l'employeur : ce document a pour unique objet de prouver la réalisation de la VIP et ne comporte aucune mention relative à l'aptitude du salarié ou à la compatibilité du poste.

Si de telles mentions sont nécessaires, elles seront portées sur un autre document dédié : il s'agira d'un avis médical émis par le médecin du travail uniquement.

Peut-on contester une attestation de suivi ?

L'attestation de suivi n'est pas un avis médical et n'est donc pas contestable par la voie prévue par le Code du Travail (art. L. 4624-7) : le Conseil des Prud'hommes (CPH) qui serait saisi d'une contestation d'attestation dans les 15 jours devrait déclarer la demande irrecevable.

Ceci ne signifie pas que le travailleur qui éprouverait des difficultés d'ordre médical à tenir son poste n'a aucun recours : il lui est possible de demander une nouvelle visite avec le médecin du travail.

Dans certains cas, fournir au médecin du travail l'avis d'un spécialiste consulté ou le résultat d'examen complémentaires peut s'avérer utile.

Attirer son attention sur telle ou telle contrainte qui génère des difficultés peut conduire le médecin du travail à décider de réaliser ou faire réaliser par son équipe pluridisciplinaire une étude du poste de travail pour mieux évaluer la situation.

L'employeur peut lui aussi faire une demande écrite de visite au médecin du travail, dans laquelle il expose de manière factuelle, les difficultés de son salarié à son poste, s'il s'interroge sur son adéquation avec l'état de santé de son salarié.

Par le passé, de nombreuses contestations auraient pu être évitées si on avait choisi le dialogue plutôt que le contentieux, en revenant vers le médecin du travail. D'autres contestations n'auraient pas été introduites si une étude du travail réel du salarié avait été menée.

Quelles sont les modalités de contestation d'un avis médical ?

Le législateur a prévu que les éléments de nature médicale qui ont conduit le médecin du travail à émettre une proposition d'aménagement du poste ou une inaptitude au poste peuvent être contestés devant le CPH en formation de référé (procédure d'urgence avec saisie dans les 15 jours). Pour les postes à risque, les éléments médicaux fondant un avis d'aptitude sont également contestables par la même voie.

Cela signifie que ce qui est contestable devant le CPH en référé est la conclusion médicale et non la procédure suivie pour l'émettre.

Par contre, le non-respect d'une règle de procédure pourrait être invoqué dans un autre cadre : par exemple, il pourrait s'agir d'un recours contre un licenciement dans les suites d'une inaptitude dont la validité serait douteuse sur la forme (le fond n'étant pas remis en question). C'est le CPH qui est compétent là aussi mais en procédure prud'homale ordinaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, lorsqu'il est saisi d'une contestation de l'avis médical du médecin du travail, le CPH, en la forme des référés, peut désigner le médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer avant de prendre une décision qui se substituera à l'avis contesté.

* cf. **Actualités Santé Travail n°25**

<https://www.legifrance.gouv.fr>

Zoom sur le Compte Professionnel de Prévention (C2P)

La prise en compte de la pénibilité au travail a été modifiée par l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 et les textes d'applications avec les deux décrets publiés au journal officiel du 28 et 29 décembre 2017 ont finalisé la réforme du dispositif pénibilité.

Parmi les modifications, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) devient le compte professionnel de prévention (C2P).

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2018, l'assurance maladie-risques professionnels est garante du financement et de la gestion du compte.

Le compte professionnel de prévention concerne désormais uniquement 6 des 10 anciens facteurs de risque.

Les obligations déclaratives des employeurs sont maintenues en fonction des valeurs au-delà des seuils pour les activités exercées.

Les points :

Un facteur de risque -> 4 points par an
Plusieurs facteurs de risque -> 8 points par an.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du salarié.

Plus d'infos sur le C2P :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5x8, 3x8, etc.)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle ≤ à 30 secondes ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle > à 30 secondes, variable ou absent	900 heures/an
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température ≤ à 5° ou ≥ à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures. Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels.	600 heures/an 120 fois/an

REMARQUE : les 4 anciens facteurs de pénibilité (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux) sortiront du compte à points et ne seront pris en compte qu'en cas de maladie professionnelle.

Prévenir les TMS, la société WAVE en parle.

Le pôle Ergonomie de l'ASTAV est intervenu à deux reprises afin d'accompagner l'entreprise WAVE (Worthington Armstrong Venture), une entreprise spécialisée dans la production de cornières métalliques (permettant la réalisation de faux plafonds) et située à Prouvy.

Interview de Laurent CALLARD, directeur, et Yannick HENRY, responsable sécurité environnement, au sujet de cet accompagnement ayant pour but l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels.



Pourquoi avez-vous fait appel à votre Service de Santé au Travail ?

Notre entreprise est très impliquée en matière de politique sécurité (0 accident en 2017). Nous demandons régulièrement l'avis des opérateurs sur leurs postes de travail dans le cadre d'une démarche collaborative.

Suite aux remontées des opérateurs afin d'alimenter le document unique, deux postes ont été identifiés comme étant à risque en matière de T.M.S. (troubles musculo-squelettiques).

Lors d'un CHSCT, suite à nos interrogations par rapport à la pénibilité de nos postes de travail, le médecin du travail nous a expliqué que nous pouvions bénéficier des conseils et de l'intervention des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels de l'ASTAV.

L'intervenante en ergonomie est donc venue une première fois en 2016 pour une aide à l'appréciation et à l'évaluation des critères de pénibilité sur le premier poste de travail repéré comme étant à risque par les opérateurs puis est intervenue une seconde fois en 2018 sur le second poste de travail.

Qu'avez-vous pensé de l'intervention de l'ASTAV ?

Nous avons apprécié les interventions car elles nous ont permis d'obtenir une évaluation précise des facteurs de risque sur l'aspect quantitatif et qualitatif, ainsi qu'un regard extérieur orienté sur l'aspect médical et les risques professionnels.

De plus, l'intervention se termine par la remise d'un rapport de l'analyse du poste de travail ainsi que des préconisations nous permettant de dégager des actions ciblées et de les prioriser.

Pour nous, il paraissait tout à fait logique de faire intervenir l'ASTAV pour l'analyse du second poste dans la continuité du travail engagé en 2016.

De plus, le fait de faire appel au Service de Santé au Travail est très apprécié des opérateurs. Cela donne du sens et du crédit à cette démarche car les choses sont abordées sous l'aspect médical et réglementaire par un intervenant extérieur indépendant et spécialisé en santé au travail.

Quels changements ont été apportés suite aux conseils de l'intervenant ?

Les changements apportés ont, avant tout, été réalisés en concertation avec les opérateurs.

Ils portent à la fois sur des aspects organisationnels (mise en place d'une polyvalence, rotation des opérateurs aux différents postes de travail afin d'éviter la sursollicitation biomécanique et la surexposition à un risque) et sur des aspects techniques (modification d'un convoyeur et pose de mousse protectrice pour les membres inférieurs...).

D'autres modifications sont à prévoir : faciliter la préhension manuelle des cartons pour la palettisation.

Finalement, les conseils apportés et les actions à réaliser vont d'actions simples et rapides à mettre en œuvre jusqu'à des actions complexes qui soulèvent des questions techniques pouvant avoir d'autres répercussions et à appréhender avec plus de recul et de temps.

Quoi qu'il en soit, ces interventions nous ont permis de nous conforter dans nos décisions et nous encourage à aller plus loin dans la prévention des risques et la sécurité pour la santé et le bien-être au travail de nos opérateurs.

LA VIE DE L'ASSOCIATION



Paule LEBECQ, Dr Philippe MINE, Yann FLANQUART

Yann FLANQUART vient de prendre ses fonctions de directeur de l'ASTAV, il succède à Paule LEBECQ qui a fait valoir ses droits à la retraite.

Dans le cadre du départ à la retraite de Paule LEBECQ, le Dr Philippe MINE, Président de l'ASTAV, recherchait un profil expérimenté, disposant d'une connaissance fine de l'entreprise et des enjeux de la santé au travail. Originaire de la région, Yann FLANQUART, 45 ans, diplômé de l'EDHEC, répondait à ces exigences.

En huit ans, Paule LEBECQ aura été à l'initiative de plusieurs projets, notamment la construction du nouveau siège social et de 3 centres médicaux, à Saint-Saulve et à Denain.

Pour le nouveau directeur, les projets à mener sont nombreux : démarche qualité, renouvellement de l'agrément, refonte du système d'information, mise en œuvre d'un portail adhérent...

PERMANENCES D'ÉTÉ

Les centres médicaux seront fermés du **6 au 24 août 2018**. Cependant, dans le cadre de la continuité de notre activité, le centre de Saint-Saulve assure une permanence durant cette période.

**Siège : 1, Avenue de l'Europe
59880 SAINT-SAULVE**

Tél. : 03 27 46 19 24 FAX : 03 27 45 97 47.



Lettre d'information des adhérents de l'ASTAV

1, Avenue de l'Europe - 59880 SAINT-SAULVE - Tél. 03.27.46.19.24 - Fax 03.27.45.97.47 - www.astav.fr

Directeurs de la publication : Docteur P. Mine, Y. Flanquart.

Comité de rédaction : C. André, I. Bellavoine, S. Diffembach, B. Figurski, I. Lemarchand, Docteur P. Robinet, Docteur D. Seak San.

Comité de lecture : O. Lefebvre, Docteur J.L. Mergaers, M. Tonneau.

Remerciements : D. Baras, L. Callard, Y. Henry, Dr B. Sobczak.

Crédit photos : B. Figurski. **Mise en page :** I. Bellavoine et I. Lemarchand.

Informations complémentaires : information@astav.fr