

Les services de santé au travail

Les services de médecine du travail, créés par la loi du 11 octobre 1946, ont été renommés en services de santé au travail par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (art. 193).

Le législateur n'a pas entendu par là modifier simplement l'appellation des services de médecine du travail, dont le rôle consiste traditionnellement à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Cette nouvelle dénomination illustre une véritable évolution de l'organisation de ces services dans une approche globale de la prévention des risques professionnels.

Elle signifie que le rôle des services de santé au travail tend à s'inscrire dans un domaine plus large, la santé au travail étant perçue comme une préservation de la santé physique des salariés mais également de leur santé mentale, ce qui peut inclure notamment la prévention des situations de stress ou de harcèlement moral.

La nouvelle appellation de services de santé au travail traduit également le désir de favoriser la pluridisciplinarité dans ces services.

Le principe de la pluridisciplinarité

Le principe de la pluridisciplinarité consiste à ouvrir la santé et la prévention des risques au travail à d'autres disciplines que la seule médecine du travail. L'objectif est de décloisonner les acteurs de la prévention, de mobi-

liser et de combiner les connaissances techniques et les méthodes organisationnelles dans un but de prévention.

Or, si le médecin du travail a traditionnellement pour mission d'assurer le suivi médical des salariés, il a également pour mission de surveiller la santé au travail et de conseiller le chef d'entreprise en matière d'amélioration des conditions de travail. C'est ce deuxième volet que la loi du 17 janvier 2002 a souhaité appuyer par le biais de la pluridisciplinarité.

Les intervenants en prévention des risques professionnels, symboles de la pluridisciplinarité

L'article 193 de la loi de modernisation sociale fait obligation aux services de santé au travail de faire appel à des compétences pluridisciplinaires pour mener à bien leur rôle en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce principe s'applique à tous les services de santé au travail, qu'ils soient autonomes ou interentreprises, mais il leur laisse le choix quant aux modalités de recours à des compétences pluridisciplinaires.

Ainsi, la réglementation prévoit que les services de santé peuvent respecter leur obligation, soit par le biais de la conclusion de conventions sur des objectifs précis avec les organismes experts en prévention, tels que les CRAM (Caisses régionales d'assurance maladie), les délégations régionales de l'OPPBT (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics), les Aract (Agences régionales pour l'amélioration des

conditions de travail) ou des experts habilités par eux, soit par le biais du recrutement en interne d'ingénieurs, techniciens ou spécialistes de l'organisation du travail (ergonomes, toxicologues ou hygiénistes du travail notamment) habilités dans les mêmes conditions.

Une habilitation est en effet nécessaire pour satisfaire à l'obligation de pluridisciplinarité dans le cas de recours à des intervenants autres que les organismes experts en prévention (CRAM, Aract ou OPPBT).

Le décret n° 2003-546 du 24 juin 2003 a qualifié d'intervenants en prévention des risques professionnels les organismes ou personnes pouvant être sollicités ou recrutés et a précisé les modalités d'appel à ses compétences.

Les modalités d'habilitation

L'arrêté du 24 décembre 2003 détaille les critères d'habilitation de l'intervenant en prévention et en particulier les conditions tenant à la garantie de son indépendance et à ses compétences et expérience professionnelles.

L'habilitation est délivrée par les CRAM, l'OPPBT ou les Aract.

En pratique ont été instaurés des collèges régionaux réunissant en nombre égal des représentants de chacun de ces organismes. La demande d'habilitation est déposée devant le collège régional où le candidat a son siège ou exerce son activité. Il est à noter cependant qu'il n'existe pas d'obligation pour les entreprises d'engager pour un ou plusieurs de ses salariés des procédures d'habilita-

tion. En outre, la réglementation n'impose pas non plus aux services de santé au travail de recruter un nombre déterminé d'intervenants habilités, ni de conclure un nombre déterminé de conventions avec des intervenants extérieurs.

L'objectif de la pluridisciplinarité à travers la réglementation est de pouvoir mettre à disposition de chaque entreprise des compétences pluridisciplinaires et non plus seulement médicales dans un but de prévention des risques. L'initiative des recours, la nature des interventions et le choix de l'approche à privilégier sont laissés à l'appréciation des entreprises et des services de santé.

Le concours de l'intervenant dans les services de santé au travail

La mission de l'intervenant est de participer dans un but exclusif de prévention à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.

Ce sont les services de santé au travail qui définissent les objectifs et l'objet de l'intervention ainsi que les modalités de la collaboration entre l'intervenant et le médecin du travail : communication des informations relatives à la santé au travail recueillies par l'intervenant, accès de l'intervenant aux informations relatives aux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'aux mesures et aux activités de protection et de prévention nécessaires à l'accomplissement de ses missions.