

MOT DU DIRECTEUR

Chers adhérents,

Depuis le 1^{er} avril 2022, nous sommes entrés dans une phase d'application progressive de la loi 2 août 2021 au rythme de la promulgation de nombreux décrets.

Pour renforcer la place de la prévention dans l'action des Services de Santé au Travail, ces derniers sont devenus les Services de Prévention et de Santé au Travail.

L'APST-BTP-RP s'est mise en conformité avec des dispositions statutaires adoptées par l'Assemblée Générale du lundi 4 avril 2022. Tout en restant un acteur du paritarisme engagé, le libellé de l'APST-BTP-RP est devenu « Association de Prévention et de Santé au travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne ».

L'APST-BTP-RP demeure au coeur du système de santé au travail du BTP pour promouvoir et développer une culture de la prévention, favoriser les bons réflexes et anticiper à vos côtés les difficultés pouvant avoir un impact sur la santé de vos salariés. Une proximité et une expertise portées au quotidien par l'ensemble de nos équipes pluridisciplinaires composées d'infirmiers, d'assistants de service de santé au travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels et d'experts sont animées et coordonnées par les médecins du travail dont la loi a appelé le rôle central.

De nouvelles mesures permettent aux entreprises de prévenir la désinsertion professionnelle avec la possibilité d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur pendant un arrêt de travail ou la visite de mi-carrière, pour anticiper les situations liées à l'usure professionnelle.

L'APST-BTP-RP poursuit son partenariat historique avec l'APAS-BTP pour favoriser le maintien en emploi et éviter la désinsertion professionnelle.

Ce bulletin d'information vous informe également des décrets d'application et des nouveautés avec le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 introduisant des évolutions applicables depuis le 31 mars 2022 sur les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que les informations utiles sur le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de ces informations et nous vous souhaitons un très bel été durant lequel, nos services restent mobilisés avec **une permanence estivale du 1^{er} au 19 août 2022 sur le site médical du 59 rue des Pyrénées à Paris 20^{ème} dont les coordonnées sont 01 43 72 25 41.**

Directeur Général
Jean-Noël DUSSART

ACTUALITÉS

Le Conseil d'administration a procédé à la nomination de Monsieur Jean-Noël DUSSART en qualité de Directeur Général à la suite du départ en retraite du Docteur Jean-François BOULAT.

Monsieur Jean-Noël DUSSART a pris ses fonctions le 7 mars 2022.

NOUVELLES MODALITÉS DANS LE SUIVI MÉDICAL DU SALARIÉ

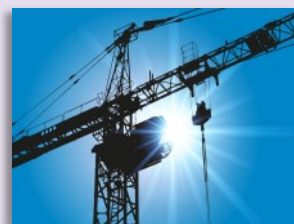
Depuis le 31 mars 2022, de nouvelles dispositions visant à renforcer le principe de prévention primaire, instaurées par la loi Travail 2 août 2021, viennent compléter ce suivi individuel du salarié.

Téléchargez notre plaquette ci-dessous présentant les nouveautés :



FORTES CHALEURS

Afin de limiter les risques d'accidents du travail liés aux fortes chaleurs, retrouvez une série de mesures de précaution à mettre en place pour protéger les travailleurs les plus exposés.



Téléchargez ici notre fiche Prévention

DOSSIER

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels : DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels, obligatoire quel que soit l'effectif de l'entreprise, répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail précise et complète les objectifs initiaux du DUERP.

Points essentiels à retenir

Mise à jour du DUERP

- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Lorsqu'une nouvelle information concerne l'évaluation d'un risque dans une unité de travail dont l'employeur a connaissance ;
- **Au moins chaque année dans les entreprises de 11 salariés et plus.**

Actions de prévention découlant du DUERP à mettre en place (L.4121-3-1 du CT)

- Pour les **entreprises de 50 salariés ou plus** : un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (dit PAPRI Pact) ;
- Pour les **entreprises de moins de 50 salariés** : une liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés incluant ses mises à jour.

L'employeur doit évaluer la polyexposition à des agents chimiques dangereux

Le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 modifie les modalités relatives à l'évaluation des risques chimiques pour prendre en compte les situations de polyexpositions à plusieurs agents chimiques. Le décret complète la liste de l'article R.4412-6 du CT en **ajoutant** que l'employeur doit évaluer « les effets combinés » en cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques.

Archivage, diffusion et consultation du DUERP

Depuis le 31 mars 2022, la loi du 2 août 2021 rend obligatoire l'archivage des différentes versions du DUERP qui doivent être conservées par l'entreprise **au moins 40 ans**.

Elle prévoit le déploiement d'un portail numérique. **A partir du 1^{er} juillet 2023** pour les entreprises **d'au moins 150 salariés** et à partir du **1^{er} juillet 2024 pour les autres**, chaque version du DUERP devra être déposée sur le portail numérique (Art.L.4121-3-1 du CT) dont les modalités restent à préciser par décret.

En attendant l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt sur le portail numérique, l'employeur doit conserver toutes les versions de son DUERP au sein de l'entreprise, en format papier ou dématérialisé (art.R.4121-4 du CT). **Seules les versions éditées à partir du 31 mars 2022 sont concernées.**

Le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour à son service de prévention et de santé au travail.

Le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 ajoute que le DUERP et ses versions antérieures sont, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, tenus à disposition :

- Des travailleurs et des anciens travailleurs, pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise ;
- De l'ensemble du Service de Prévention et de Santé au Travail.

L'APST-BTP-RP vous accompagne et vous apporte sa contribution aux actions nécessaires à l'évaluation des risques professionnels et à l'élaboration du DUERP. Nos équipes vous accompagnent également pour la mise en place et le suivi des mesures de prévention dans votre entreprise.

Fiches Repères concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Visite de reprise**Qui peut la demander ?** : L'employeur**Quand ?**

- Après un congé maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail
- Après une absence supérieure ou égale à 30 jours pour accident du travail
- **Après une absence supérieure ou égale à 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel**

Objectif : Le médecin du travail vérifie si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ; examine les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise, préconise un aménagement, une adaptation de poste ou le reclassement du travailleur et émet, le cas échéant un avis d'inaptitude .

Visite de mi-carrière**Qui peut la demander ?** : Le service de prévention et de santé au travail, l'employeur ou le travailleur.**Quand ?** Échéance prévue par un accord de branche ou, à défaut, dans l'année civile du **45^e anniversaire du travailleur**. Elle peut être couplée à une autre visite.

Objectif : Le **médecin du travail** établit un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur ; évalue les risques de désinsertion professionnelle et sensibilise le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels. Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures d'adaptation, d'aménagement ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagements du temps de travail.

Rendez-vous de liaison**Qui peut le demander ?** : l'employeur ou le salarié**Quand ?** Organisé pendant l'arrêt de travail pour **tout arrêt d'au moins 30 jours**.

Objectif : Maintenir un lien entre le salarié et l'employeur. Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et ou du temps de travail.

Le salarié est en droit de refuser ce rendez-vous sans conséquence pour lui et le SPST participe en tant que de besoin à ce rendez-vous.

Visite de pré-reprise**Qui peut la demander ?**

- Le salarié
- Le **médecin du travail**
- Le médecin traitant
- Le médecin conseil

Quand ? Pour les **arrêts de plus de 30 jours** quel que soit le motif de l'arrêt (origine professionnelle ou non).

Objectif : La visite de pré-reprise vise à favoriser le **maintien en emploi du travailleur**. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander : des aménagements et adaptations du poste de travail ; des préconisations de reclassement ; des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Visite de fin d'exposition et visite de fin de carrière**Qui peut la demander ?** L'employeur (ou le salarié en cas de carence)**Pour qui ?** : Les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé ou d'un suivi spécifique du fait de leur exposition à des risques particuliers.

Quand ? L'employeur informe le SPST dès la cessation d'exposition à des risques particuliers ou avant le départ à la retraite d'un salarié. A défaut, tout travailleur qui considère être en droit de bénéficier de ces visites spécifiques peut en faire la demande directement à son SPST un mois avant la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition.

Objectif : Réalisée par le médecin du travail, cette visite permet :

- d'établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risque professionnel auxquelles a été soumis un travailleur ;
- de mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.



FOCUS

Les formulaires d'arrêts de travail fusionnent

L'Assurance maladie informe que les avis d'arrêt de travail, le certificat médical de prolongation accidents du travail (AT)- maladies professionnelles (MP) et le certificat initial AT/MP établis par les professionnels de santé, fusionnent pour leur partie arrêt de travail. Cette modification vise à simplifier la prescription des arrêts de travail pour les professionnels de santé et à rendre plus lisible les démarches pour les employeurs comme pour les salariés.



Elle concerne à la fois les arrêts initiaux ou de prolongation. <https://www.ameli.fr/>

Quels changements dans les démarches pour les employeurs ?

Concrètement, les employeurs ne recevront plus qu'un seul Cerfa qu'il concerne un arrêt maladie, maternité, paternité ou accident du travail, maladie professionnelle, et ce, en cas d'arrêt de travail initial ou de prolongation. Cette précision est portée directement sur le formulaire sous la forme d'une case cochée.

En revanche, les règles de transmission du volet destiné à l'employeur restent inchangées.

S'agissant des certificats médicaux relatifs à la reconnaissance et au suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles, ils ne porteront plus de prescription d'arrêt de travail et ne seront donc plus adressés à l'employeur par le salarié. Ils resteront accessibles en cas d'AT ou de MP faisant l'objet d'une investigation par les services de la caisse primaire (certificats médicaux initiaux, de rechute ou de nouvelles lésions) dans le cadre de la période contradictoire précédent la décision de prise en charge ou de rejet du sinistre.

Les règles de déclaration et d'instruction ne changent pas :

- En cas d'accident de travail, le salarié doit prévenir son employeur **dans les 24 heures qui suivent**. Ce dernier bénéficie de 48 heures pour déclarer l'accident du travail à la caisse d'assurance maladie de son salarié ;
- En cas d'investigations par la caisse, le certificat médical initial est mis à disposition sur le questionnaire risques professionnels ;
- En cas de rechute ou de nouvelles lésions, le certificat médical est systématiquement transmis à l'employeur afin que ce dernier puisse émettre d'éventuelles réserves.

En dehors des cas relatifs aux accidents de travail et maladies professionnelles, l'assuré doit toujours adresser le volet de l'avis d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures.

EN BREF

Droit d'accès aux documents relatifs à la santé sécurité dans l'entreprise

L'aide-mémoire juridique de l'INRS présente les informations et documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail que l'employeur a l'obligation de transmettre ou de tenir à disposition de l'inspection du travail, de l'OPPBT et des services de prévention des Carsat, Cramif et des Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS).

Pour en savoir plus : <https://www.inrs.fr>

À vos agendas

Du 3 au 6 oct. 2022



Edition exceptionnelle !

Toute la filière du BÂTIMENT à la Porte de Versailles à PARIS

Rendez-vous incontournable du BTP qui mettra l'accent sur les métiers et l'innovation dans 140 000m² d'exposition.



Pour en savoir plus
<https://www.batimat.com>