

édito



Chers adhérents,

Notre mission, en tant que service de santé au travail interentreprises, est d'éviter toute altération de la santé physique et morale des salariés du fait de leur travail.

Pour réaliser cette mission, nos équipes pluridisciplinaires travaillent sur deux axes majeurs.

Tout d'abord sur l'évaluation des risques professionnels qui ne peut se faire sans une connaissance approfondie des métiers, des entreprises et de leurs équipes. Ensuite, sur la mise en place d'actions de prévention visant à guider les employeurs au regard de leurs responsabilités et à informer les salariés afin qu'ils prennent en compte, au quotidien, les éventuels risques auxquels ils peuvent être confrontés afin de mieux s'en préserver.

Ainsi, comme tous les mois, vous trouverez dans notre lettre des informations pour mieux comprendre comment vous pouvez agir pour pérenniser au mieux le capital santé de votre entreprise.

Bonne lecture,

Pascale DESVALLEES
Directeur Général

Bruit au travail : agir pour préserver l'audition



L'ouïe est primordiale pour communiquer et être en lien avec l'environnement social mais aussi professionnel. Selon le CNB (Conseil national du bruit), 33% des Français se disent gênés par le bruit sur leur lieu de travail. Il augmenterait de 24% le risque d'accident avec arrêt de travail et serait à l'origine de 20% des cas de surdité chez l'adulte. L'excès de bruit est dangereux pour la santé physique et mentale. Comment préserver notre audition ?

(l'emploi et de la Solidarité).

Le bruit provoque également d'autres effets sur l'organisme pouvant impacter la qualité du travail des salariés et mettre en danger leur vie ou celle des autres : **fatigue, nervosité, irritabilité, stress et troubles du sommeil, maux de tête, acouphènes gênants, diminution de l'attention et de la concentration, risque accru d'accident et hypertension artérielle.** L'employeur se trouve donc confronté à des arrêts de travail aux lourdes conséquences sociales et financières.

Qu'est-ce que le bruit ?

Le bruit est un son désagréable qui provoque des sensations gênantes. Il se propage de la source dans toutes les directions et dans le milieu environnant, ce qui est d'autant plus préoccupant quand il s'agit du milieu professionnel. En effet, les salariés sont fréquemment exposés au bruit et ce quel que soit le poste qu'ils occupent. On pense tout d'abord aux secteurs d'activité classiquement bruyants tels que le BTP ou les usines, mais il ne faut pas négliger les lieux de travail insoupçonnés tels que les bureaux ou encore les open spaces... Il est donc important d'identifier et de pouvoir mesurer les sources de bruit afin de mettre en place une politique de prévention adaptée.

Quelles mesures mettre en place pour prévenir ces risques ?

- **Mesures de prévention collective**, il s'agit de **réduire le bruit à sa source** (machines moins bruyantes, bon réglage - entretien des outils et des machines, capotage ou encoffrement des sources bruyantes) et de **réduire la propagation du bruit** par notamment un traitement acoustique des locaux.
- **Mesures de prévention individuelle**. Elles doivent être prises lorsque la protection collective est insuffisante ou impossible pour éviter ces risques. Ainsi, des **protecteurs individuels contre le bruit (PICB)** doivent être choisis après avis des salariés et être mis à leur disposition.

Quelle est la législation en la matière ?

Selon l'article R.4432-1 du Code du travail «L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit...». Selon l'art. R.4433-1 «Il évalue et, si nécessaire, mesure les niveaux de bruit auxquels les travailleurs sont exposés afin de respecter les seuils réglementaires».

L'employeur doit s'assurer que ses salariés ont bien été sensibilisés et formés au port des EPI (bouchons d'oreille, casque antibruit, bouchons moulés sur mesure...) et doit également veiller à leur port effectif et permanent tout au long de la journée de travail. Rappelons que l'employeur a la possibilité d'inscrire dans son règlement intérieur le port des EPI (ex : PICB) et de prévoir des sanctions possibles en cas de manquement des salariés qui ont l'obligation de porter les EPI mis à leur disposition.

Quels sont les risques liés au bruit ?

Au-delà des seuils limite d'exposition réglementaires*, le bruit entraîne des risques plus ou moins importants sur la santé, ce qui peut impacter également la vie de l'entreprise.

Le plus important est la surdité. Elle est irréversible, non appareillable et non opérable. Le coût moyen d'une surdité professionnelle indemnisée par la sécurité sociale représente près de 100 000 euros, ce qui en fait une des maladies professionnelles les plus coûteuses (source : ministère du Travail, de

**N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail qui peut vous aider dans votre démarche de prévention.*

Un dépliant «Bruit et Santé» est également à votre disposition et à celle de vos salariés sur www.ametra06.org.



“ La prévention, une question de bon sens... ”

Vous avez des questions en santé au travail ?

N'hésitez pas à contacter votre service de santé interentreprises dont les équipes peuvent vous informer et vous conseiller.

Vous pouvez également consulter des sites internet dédiés :

www.travail-emploi.gouv.fr ; www.paca.direccte.gouv.fr
www.anact.fr ; www.inrs.fr ; www.sante-securite-paca.org
www.ametra06.org ; www.presanse.org ;



Fiches pour la prévention des risques métiers

Nos médecins du travail vous proposent 2 fiches de prévention des risques dédiées aux Conducteurs de bus/Transport urbain et aux Ouvriers espaces verts. Ces fiches ont pour objectif de conseiller les salariés afin de prévenir au mieux les risques liés à leur activité professionnelle. Ces fiches sont consultables et téléchargeables sur notre site www.ametra06.org, rubrique documentation et sont également disponibles auprès des médecins du travail de l'AMETRA06.



Journée nationale de l'audition

Le 10 mars 2016, l'association JNA lance sa 19ème campagne nationale d'information et de prévention dans le domaine de l'audition. Plus de 2400 participants et professionnels s'associent à cet événement en organisant des conférences, des expositions, des tests auditifs...partout en France.



Plus d'information sur www.journee-audition.org.

Bienvenue à...

Nous avons le plaisir d'accueillir ce mois-ci dans nos centres médicaux :

2 infirmières :

- **Charlotte BRUGE** sur Carros.



- **Emmanuelle ROUDEIX** sur Nice Notre-Dame.



2 secrétaires médicales en contrat professionnel :

- **Magalie RODRIGUEZ** sur Sophia 1.



- **Sandrine OCCELLI** sur Grasse.



Loi Accessibilité : rappel de vos obligations

Si votre établissement reçoit du public, vous êtes alors directement concerné par la loi du 11 février 2005 sur l'accessibilité des personnes handicapées.

Application de la loi.

La loi du 11 février 2005 vise à rendre accessible tout établissement ERP (catégorie 5) aux personnes handicapées quel que soit leur handicap : physique, sensoriel, mental, psychique et cognitif.

Depuis le 31 décembre 2014, les commerces et prestataires de services doivent remplir cette obligation en rendant accessible, dans une partie de leur bâtiment, l'ensemble des prestations qu'ils proposent au public.

En cas de non-respect, une amende de 45 000 euros pouvant aller jusqu'à 225 000 euros pour une personne morale peut être appliquée.



Quels sont les critères retenus ?

A l'extérieur des bâtiments :

- 1/ **Un parking** doit être réservé, identifié, facilement accessible et localisé au plus près de l'entrée.
- 2/ **La porte d'entrée** doit avoir une poignée facilement manipulable en position assise ou debout et avoir une largeur de 0,8 m. Si elle est vitrée, elle doit être repérée.
- 3/ **L'entrée** : s'il y a une marche, elle doit être inférieure à 4 cm, sinon elle doit disposer d'une rampe d'accès.
- 4/ **L'accès extérieur** doit être horizontal et d'une largeur de 1,2 m et dans un matériau distinct de l'environnement.

A l'intérieur des bâtiments :

- 1/ **L'accueil** : le comptoir doit être accessible aux personnes en fauteuil et permettre une rotation de 1,5 m.
- 2/ **Les espaces de circulation** doivent avoir une largeur minimum de 1,20 m, ne doivent pas comporter d'obstacles à franchir et avoir un éclairage suffisant.
- 3/ **Les cabines d'essayage ou de soins** doivent avoir un

accès au minimum de 0,77 m de large et permettre une rotation de 1,50 m.

- 4/ **Les sanitaires** doivent être équipés et accessibles aux personnes en fauteuil et permettre une rotation de 1,50 m.
- 5/ **Un ascenseur** doit être installé si plus de 100 personnes sont accueillies en étages (catégorie 5) et si toutes les prestations ne peuvent être ramenées au niveau accessible.

Votre établissement doit désormais :

- Soit être accessible en remplissant ces critères ;
- Soit avoir obtenu une ou plusieurs dérogations et avoir mis en oeuvre toutes les solutions pour parvenir à la conformité ;
- Soit avoir élaboré et déposé (avant le 27/09/2015) un agenda d'accessibilité pour obtenir un délai de programmation des travaux de mise en conformité sur 3 ans.

Cas de dérogations possibles.

Toutefois, 4 cas de dérogations sont admis au regard de la situation de l'entreprise :

- **Dérogation pour motif financier** : elle est accordée quand le coût des travaux est trop élevé par rapport à la capacité de financement de l'entreprise.
- **Dérogation pour motif technique** : elle est accordée lorsque les travaux nécessaires impactent la solidité du bâtiment ou pour toute autre difficulté d'ordre technique.
- **Dérogation pour motif dit «Bâtiment de France»** : elle est accordée quand le bâtiment est situé dans un périmètre sauvegardé et que l'architecte des Bâtiments de France s'oppose aux travaux d'accessibilité.
- **Dérogation pour motif de «rupture de la chaîne de déplacement»** : elle est accordée notamment quand l'accès au bâtiment est impossible pour un type de handicap.

Plus d'information sur www.accessibilite.gouv.fr et sur www.cote-azur.cci.fr

L'AMETRA06 poursuit ses rapprochements de centres médicaux

Parmi les objectifs inscrits dans son projet de service, l'AMETRA06 a pour mission d'optimiser et de mutualiser les ressources pluridisciplinaires en vue de créer des pôles d'expertise répartis sur l'ensemble du département des Alpes-Maritimes.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la **fermeture du centre du Cannel**. En effet, à partir du 29 février 2016, les secrétaires médicales et les médecins du travail occuperont leurs fonctions dans notre centre de Cannes Mandelieu. Nos adhérents du Cannel seront, quant à eux, répartis sur nos trois centres de Cannes Est, Cannes Ferrage et Cannes Mandelieu.

Cette répartition a été pensée et appliquée selon les règles les plus justes et prennent en compte le nombre de salariés, leur éloignement, ainsi que la structure de chaque entreprise.

Une communication détaillée a été envoyée à l'ensemble de nos adhérents concernés afin de les informer de leur affectation aux nouveaux centres de Cannes et d'organiser au mieux les visites médicales de leurs salariés.

Consulter les coordonnées de nos centres médicaux sur : www.ametra06.org

Qui est responsable en cas de défaut de visite d'embauche d'un salarié ?



Selon l'article R. 4624-10 du Code du travail, tout salarié doit être reçu par le médecin du travail avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de sa période d'essai. L'employeur doit veiller à ce que cet examen ait bien lieu. En cas de manquement, l'employeur peut être poursuivi sur le plan pénal, le défaut de visite médicale d'embauche étant sanctionné par une contravention de classe 5 prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

AMETRA06 INFO est édité par l'AMETRA06.

Siège et administration : Le Petra, 2-4 rue Jules Belleudy, 06203 NICE Cedex 3
Email : administratif@ametra06.org - Tél. : 04.92.00.24.70 - Fax : 04.93.55.11.46
Contact : Sophie Chantelot - Chargée de communication : s.chantelot@ametra06.org

Retrouvez toutes nos lettres AMETRA06 INFO sur notre site Internet www.ametra06.org