

Comment assurer le suivi médical des salariés du secteur de la propreté ?

La Convention collective nationale des entreprises de propreté mentionne dans son article 8 "tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical au moins une fois par an".

Or, la majorité des salariés de la propreté travaillent à temps partiel et/ou cumulent plusieurs employeurs (cf fiche 1). En raison de la dispersion géographique des chantiers, plusieurs médecins du travail sont alors amenés à recevoir le même salarié, chacun ayant à se prononcer sur l'aptitude à un poste particulier. Ceci explique la complexité du suivi médical des salariés de la propreté.

Le transfert des salariés en application de l'Annexe 7 (fiche n°1) implique la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise "entrante" qui reprend le marché. De ce fait, la surveillance médicale sera alors effectuée par le médecin du travail de l'entreprise "entrante" souvent distinct de celui de l'entreprise "sortante". Un salarié risque dès lors de changer de médecin du travail tout en restant sur le même chantier.

Pour faciliter le suivi médical, la transmission du dossier du salarié exige de respecter un protocole strict avec passation nominative de médecin à médecin et après accord écrit du salarié concerné.

La santé au travail dans les entreprises de propreté et services associés.

Des "risques du métier" à la "santé au travail"

Quelles sont les grandes orientations de la santé au travail ?

Si depuis 1946 la réglementation relative à la médecine du travail a évolué, le fil conducteur demeure inchangé : participer à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Le domaine d'intervention de la santé au travail ne doit pas être confondu avec celui de l'Inspection du travail, dont le rôle est de contrôler l'application de la réglementation du travail, ni avec celui des organismes de sécurité sociale qui servent des prestations aux assurés sociaux.

Aujourd'hui, l'action au sein de l'entreprise est privilégiée. Cela se concrétise par davantage de présence du médecin sur les lieux d'activité et par la possibilité d'adjoindre la collaboration d'intervenants en prévention des risques professionnels, les "IPRP". C'est cette contribution de professionnels non médecins qui conduit à parler de "santé au travail", notion plus large que celle de médecine du travail.

Quelles sont les règles pour l'inscription dans un Service de Santé au Travail ?

Lorsque l'entreprise de propreté n'a qu'un seul établissement, elle organise selon l'importance de son effectif, le suivi de son personnel avec un médecin "interne" ou un médecin exerçant dans un "service de santé au travail".

Le seuil à partir duquel il est possible d'opter pour un service autonome est de 412 salariés. Cette option est obligatoire quand l'effectif dépasse 2 200 salariés.

Quand l'entreprise comporte plus d'un établissement, plusieurs possibilités d'inscription s'offrent à elle, de façon à ce que l'organisation du suivi médical soit la plus rationnelle possible :

- adhérer à un Service de Santé au Travail unique pour l'ensemble des salariés ;
- choisir un Service de Santé au Travail spécifique pour chacun d'entre eux ;
- opter pour une formule mixte tenant compte par exemple des distances géographiques entre les lieux de travail des salariés et les centres médicaux.

Quelles différences entre Médecins du travail, Médecins traitant, Médecins conseil ?

Le médecin du travail exerce son activité en tant que salarié, soit directement dans une entreprise, soit dans une "association interentreprises de santé au travail". Dans l'un et l'autre cas, il bénéficie du statut de salarié protégé.

Le médecin du travail est à la fois le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Par sa présence il apporte son regard médical et propose des actions pour éviter l'altération de la santé des travailleurs. Il aide ainsi l'employeur dans ses obligations relatives à la santé et à la sécurité des salariés de son entreprise.

Contrairement au médecin traitant, il ne délivre pas de traitements médicaux.

Ce dernier est rémunéré à l'acte. Il est prescripteur de soins et rédige les ordonnances et arrêts de travail. Selon les besoins, il établit également des certificats médicaux, par exemple pour solliciter auprès du médecin conseil de l'organisme d'assurance sociale une demande de temps partiel thérapeutique (voir fiche n°5) ou de mise en invalidité.

Il peut formuler un certificat de contre-indication à un salarié, toutefois il est préférable que le médecin traitant adresse un courrier au médecin du travail. C'est l'avis de ce dernier que l'employeur doit seul, prendre en considération.

Le médecin conseil de l'organisme d'assurances sociales a un rôle de contrôle et d'expertise. Toute prescription de temps partiel thérapeutique est ainsi subordonnée à son accord. De même, lui seul peut valider une mise en invalidité suite à une maladie de longue durée, fixer la date de consolidation et le taux d'incapacité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Que recouvre la dénomination "surveillance médicale renforcée (SMR) ?"

Ce sigle se substitue à plusieurs appellations servant à nommer le suivi des "risques majorés pour la santé". Cette "surveillance médicale renforcée" entraîne un suivi médical au moins annuel des salariés concernés et oriente des actions en milieu de travail.

La SMR s'applique :

- en fonction de l'affectation du salarié à certains travaux dangereux. La plupart de ces travaux sont soumis à des exigences réglementaires. D'autres méritent cette qualification après repérage de risques émergents ou d'environnement de travail spécifique ;
- à l'ensemble des situations personnelles :
 - les salariés qui ont changé de type d'activité depuis moins de 18 mois,
 - ceux qui sont entrés en France depuis moins de 18 mois,
 - les salariés qui bénéficient de la qualité de "travailleur handicapé",
 - les femmes enceintes et pendant les 6 premiers mois de vie de leur enfant,
 - les salariés de moins de 18 ans.

La responsabilité de la détermination des salariés bénéficiant d'une SMR revient à l'employeur. Au préalable, il est tenu de prendre l'avis du médecin du travail, et de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (voir fiche n°3).

Comment le temps médical consacré à l'entreprise est-il déterminé ?

L'ensemble de l'activité "santé au travail" est encadré par une réglementation précise réformée par le décret du 28 juillet 2004 et la circulaire d'application du 7 avril 2005. De fait, un médecin du travail à temps plein doit pouvoir consacrer chaque année au moins 150 demi-journées à des interventions menées sur les lieux de travail des salariés dont il est responsable du suivi.

Le champ d'intervention est ainsi circonscrit selon les critères suivants :

- nombre maximal d'entreprises suivies par un médecin à temps plein : 450 ;
- nombre maximal de salariés suivis : 3 300.

Nombre d'exams médicaux réalisés = au maximum 3 200 par an.

Qu'apporte concrètement le professionnel IPRP ?

Le domaine de la santé au travail est si vaste qu'il sollicite maintenant des savoirs multiples : d'où le recours à l'interdisciplinarité. Ici, un ingénieur chimiste conseillera pour proposer un produit moins nocif. Là, un ergonomiste fera des préconisations pour rendre une posture moins pénible ; ailleurs, un assistant social aidera à monter un dossier de formation. Ailleurs encore, un psychologue accompagnera une équipe dans un environnement soumis au stress...

Pour bénéficier de ces compétences, le service de santé au travail a le choix entre plusieurs possibilités :

- embaucher un ou plusieurs spécialistes ;
- solliciter un professionnel de façon ponctuelle ;
- orienter vers une structure spécifique, un réseau d'insertion...

La transmission de l'avis médical d'aptitude risque-t-elle de rompre le secret médical ?

Cette question est essentielle car elle conditionne la relation de confiance entre le médecin du travail, le salarié et la direction de l'entreprise. En effet, le salarié ne choisit pas lui-même son médecin du travail.

Comme tout médecin exerçant une autre spécialité, ce dernier est strictement tenu au secret médical. Sur les fiches d'aptitude remises suite aux visites médicales réglementées des salariés, seules les conclusions professionnelles font l'objet d'une transmission à l'employeur, sans aucune référence à un diagnostic de maladie.

La fiche d'aptitude ou de contre-indications (voir fiche n°3) n'est pas le seul mode de communication avec l'entreprise. Néanmoins quel que soit le motif des entretiens avec tout salarié de l'entreprise, le médecin du travail est tenu de préserver la confidentialité des propos échangés dans le cabinet médical.