



LA SANTÉ DANS LES TPE

CONSTAT : UNE PRÉVENTION INSUFFISANTE



La culture de la prévention est peu développée, voire inexistante, dans les TPE. Les questions de **santé et sécurité** sont reléguées derrière d'autres préoccupations plus immédiates (financières, commerciales).



La tendance actuelle du gouvernement est de faire glisser la prise en charge des soins des Français de l'Assurance maladie aux complémentaires santé, organisant de nouveaux transferts de charges vers les assurés sociaux et leurs mutuelles, et obligeant ces dernières à augmenter leurs cotisations. La progression du recours aux options facultatives au sein des contrats collectifs creusent les inégalités déjà existantes en couverture santé (hommes/femmes, CDI/CDD, cadres/employés...)



Les principaux risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de TPE sont les risques routiers, les risques liés à l'activité physique et les risques de chutes.



Si certaines conditions, comme la proximité entre les salariés et avec l'encadrement, peuvent paraître protectrices, **le stress est aussi présent dans les TPE**. L'importance de la dimension relationnelle et les contacts fréquents avec le public sont des facteurs de stress. De plus, les grands groupes externalisent parfois leurs risques psychosociaux vers les sous-traitants de petite taille.



REGLES JURIDIQUES A CONNAÎTRE

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. **Il est tenu à leur égard d'une obligation de formation à la sécurité et d'information sur les risques et les mesures prises pour y remédier.**

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. **Il transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de cette évaluation (DUERP).** Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques peut être puni d'une amende contraventionnelle.

L'employeur est tenu de déclarer annuellement, via la déclaration sociale nominative (DSN), l'exposition de ses travailleurs à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés. À chacun des six facteurs concernés (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et bruit) correspond un seuil de pénibilité. L'exposition ouvre droit à l'acquisition de points sur un compte professionnel de prévention. Ces points peuvent être utilisés pour le financement d'une action de formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à la pénibilité, d'un passage à temps partiel avec maintien de rémunération, ou d'un départ anticipé à la retraite.

Force Ouvrière à vos côtés !

FO accompagne les salariés sur leurs droits en matière de santé au travail. N'hésitez pas à nous contacter !

Nous revendiquons :

- **inciter les TPE à dispenser une formation pratique** appropriée aux locaux et à l'activité (en santé, sécurité), notamment aux apprentis (plus vulnérables par leur âge et leur manque d'expérience)
- **aider à s'approprier le DUERP**, en s'appuyant au besoin sur les outils à disposition. Exemple : aide au repérage des risques édité par l'INRS et informer les salariés de leur droit d'y accéder
- **aider à identifier les risques psychosociaux** pour les inclure dans le DUERP. Exemple : stress généré par l'accueil et/ou les contacts fréquents avec le public (clients des hôtels, cafés et restaurants, patients des cabinets médicaux et pharmacies d'officine ...)
- informer sur les dispositifs permettant d'**obtenir** de la Caisse régionale (Carsat, Cramif) des **subventions TPE** et/ou des **contrats de prévention** pour améliorer la prévention
- **aider à réaliser la déclaration des facteurs de pénibilité**, en s'appuyant au besoin sur l'accord collectif ou le référentiel professionnel définissant au niveau de la branche des postes, métiers ou situations de travail
- **veiller à l'organisation systématique d'une visite médicale d'embauche et de mi-carrière**, y compris par exemple pour les salariés des particuliers employeurs
- la mise à disposition des documents **assurant la traçabilité de certaines informations** en matière de santé au travail (DUERP, déclaration des facteurs de pénibilité, registre des accidents du travail)
- obtenir **la reconnaissance d'un droit d'enquête** en cas d'accident grave survenu dans l'entreprise

**Une question ?
FO vous répond**

INFO-TPE.fr

