



Plus qu'un Service de Santé au Travail
le Gims est un partenaire engagé à vos cotés.

LE SALARIÉ COMPÉTENT

Interlocuteur privilégié du SSTI, il s'occupe des activités de protection et de prévention des risques professionnels.



Identification

Être reconnu dans l'entreprise et/ou l'établissement et être clairement identifié

Compétences

Avoir des compétences pour répondre aux missions confiées par l'employeur

Implication

Être fortement impliqué et proche du terrain

Qualités

Avoir des qualités relationnelles (écoute et communication)

LOI DU 20 JUILLET 2011

ART.1

Dans toute entreprise et/ou établissement, quels que soient l'effectif et le secteur d'activité, depuis le 1er juillet 2012, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salarié(s) compétent(s) en Santé et Sécurité au Travail, après avis du CSE ou à défaut, des délégués du personnel. (L.4644-1 du Code du Travail).

De plus, l'employeur doit le missionner en lui donnant le temps nécessaire, sur la durée du temps de travail, et les moyens requis (un écrit est conseillé).

Cette désignation n'a pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la Santé et la Sécurité au Travail à la personne compétente. (Circulaire 9 novembre 2012 DGT n°13).

Le salarié compétent n'est pas un salarié protégé.

LES 9 PRINCIPES DE PRÉVENTION



DESIGNATION

L'employeur désigne le salarié, qu'il pense être le plus apte à exercer cette fonction

Il devra s'assurer que le Salarié Compétent en Santé et Sécurité au Travail a toutes les capacités requises pour assurer les missions qui lui sont confiées. Si ce n'est pas le cas, ce dernier pourra bénéficier notamment d'une formation formation de 3 à 5 jours comme pour celle des représentants du personnel au CSE.

Articles L.4614-14 à L.4614-16.

L'employeur peut également recruter une personne affectée à cette mission ou employer un salarié en temps partagé avec d'autres employeurs.

A défaut, il peut faire appel à un intervenant externe habilité (art. L.4644-1 et R.4644-1 et suivants du Code du Travail).

Il est souhaitable que l'entreprise soit autonome, s'agissant de sa responsabilité.

Questions préalables à la désignation

- Quelles sont les actions Santé-Sécurité déjà mises en œuvre, par qui ?
- Quels sont les points forts et points faibles de cette organisation ?
- Quels sont les manques, les problèmes de coordination, de suivi ?
- Quels sont les points à améliorer ?
- Quel rôle pourrait avoir le salarié compétent pour améliorer l'efficacité de cette organisation (animation, coordination, veille...) ?
- Quelles compétences sont nécessaires ?
- Y a-t-il dans l'entreprise une ou des personnes pour tenir ce rôle ?
- Sont-elles disponibles et volontaires ?
- Si une personne est identifiée, doit-elle bénéficier de formations supplémentaires ?
- Quels aménagements de son poste seront nécessaires (décharge de travail, coopérations, moyens...) ?

LE SALARIÉ COMPÉTENT DOIT ÊTRE CAPABLE



SE SITUER

SITUER SON RÔLE D'ACTEUR EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE



IDENTIFIER

IDENTIFIER LES RISQUES D'ATTEINTE À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES



PROPOSER

PROPOSER DES MESURES DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



SUIVRE

SUIVRE UN PLAN D'ACTION DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



APPRÉCIER

APPRÉCIER LA SITUATION DE L'ÉTABLISSEMENT AU REGARD DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DES FEMMES ET DES HOMMES

Le salarié compétent n'est pas un expert de l'ensemble des risques.

Lorsque cela est nécessaire, il propose de faire appel à des compétences externes (ergonomes, vérificateurs d'organismes agréés, consultants,...).



POUR AIDER L'EMPLOYEUR

- À répondre à ses obligations réglementaires en Santé et Sécurité au Travail, notamment respecter les principes généraux de prévention (art.L.4121-1 et suivants du Code du Travail).
- À évaluer les risques et les transcrire dans un Document Unique en facilitant le dialogue social dans l'établissement.
- À planifier la prévention et mettre en place une organisation et des moyens adaptés.
- À mettre en place des actions d'information et de formation notamment en donnant les instructions appropriées aux travailleurs.
- À consigner les conditions de pénibilité (en l'absence d'accord de branche) auxquelles les travailleurs sont exposés, afin de déclarer l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.
- À favoriser la collaboration entre employeurs, afin de gérer la co-activité lors de la mise en œuvre des dispositions relatives à la Santé et à la Sécurité.

IL POURRA CONTRIBUER

- À communiquer auprès de tous les salariés sur les questions de Santé et de Sécurité au Travail.
- À informer et mobiliser les personnes concernées pour l'identification des risques professionnels.
- À organiser la formation des nouveaux arrivants sur les risques professionnels
- À proposer des actions dans le cadre de l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels.
- À organiser les points d'étape avec les personnes concernées par l'application et/ou la réalisation d'une action de prévention.
- À réaliser l'évaluation des risques professionnels ainsi que rédiger et mettre à jour le Document Unique.
- À analyser les causes d'accidents du travail et maladies professionnelles et/ou des incidents en lien avec le travail.
- À analyser les facteurs de pénibilité (en l'absence d'accord de branche) pour la déclaration des expositions à certains facteurs de risques professionnels.
- À rédiger le plan de prévention qui organise la coactivité avec une ou plusieurs entreprises extérieures et l'entreprise utilisatrice.
- À analyser et suivre les données Santé et Sécurité de l'établissement.
- À assurer une veille réglementaire sur les questions de Santé et Sécurité au Travail.

L'appui du Gims

Vous conseiller sur les outils pratiques...

Pour réaliser le diagnostic de votre organisation Santé-Sécurité avant de désigner la personne compétente, il existe des outils de diagnostic de la gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail :

- **Grille GPSST** Grille de Positionnement en Sécurité et en Santé au Travail pour les entreprises de plus de 50 salariés, sur le site de l'INRS : www.inrs.fr
- **Grilles Digest** Pour les TPE/PME, sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

Vous conseiller sur la formation du salarié compétent...

Afin de s'assurer des compétences en prévention des risques professionnels, il existe de nombreuses formations.

Nous vous conseillons à minima, la formation de l'INRS sur les compétences de base à la prévention (CBP réf : @01001), qui a pour objectif d'acquérir des connaissances de base en Santé et Sécurité au Travail et de s'initier aux méthodes indispensables pour participer activement à l'analyse des risques professionnels. Cette formation qui dure 8 heures peut être effectuée en e-learning durant 3 mois.

Afin de compléter ses connaissances en fonction des risques présents dans l'entreprise, le Gims propose...

- **Sessions d'information au travers des "Rendez-vous de la prévention"**
 - Risques Psycho-Sociaux,
 - Troubles Musculo Squelettiques,
 - Risque chimique,
 - Risque routier,
 - Travail sur écran,
 - Maintien dans l'emploi,
 - ...
 - **Sessions de sensibilisation**
 - Dos et Santé,
 - Manipulation d'objets, de personnes ou d'enfants,
 - Travail sur écran,
 - ...
 - **Ateliers sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels**
 - **Des ateliers Référent Covid**
- Rendez-vous sur notre site www.gims.13.com pour vous tenir informés.**

L'équipe pluridisciplinaire du Gims, coordonnée par le Médecin du Travail peut apporter un appui...

- **Fiche d'entreprise**, identifie les risques auxquels sont exposés les salariés.
- **Études de postes de travail Ergonomique, Métrologique, Risque Chimique...**
- **Actions collectives Risques Psycho-Sociaux...**

