



Le salarié compétent en santé et sécurité au travail : un nouvel acteur dans l'entreprise depuis Juillet 2012

Article L4644-1 du code du travail :

Tout employeur, quelle que soit la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise, doit désigner au moins un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

Ils disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions. Ils ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention.

Modalités de désignation :

- Le salarié doit être volontaire.
- Les salariés sont désignés après avis du Comité Social et Economique ou du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ou, à défaut, des Délégués du Personnel.
- L'employeur ne peut pas se désigner comme salarié compétent en santé et sécurité au travail.
- Il est recommandé à l'employeur d'établir une lettre de mission (voir exemple proposé par les partenaires).
- Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités et si l'employeur n'est en mesure de désigner un salarié, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE ou du CHSCT, ou, en son absence, des DP, aux Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (voir liste sur <http://www.reunion.dieccte.gouv.fr> et www.preventionpro974.re).
L'IPRP assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Mission : assister et aider l'employeur dans la mise en place et la gestion de la politique de prévention de la santé et de la sécurité au travail de l'entreprise, pour cela il peut participer à :

- L'évaluation des risques notamment par la réalisation de diagnostics.
- L'élaboration et la mise à jour du document Unique.
- L'organisation, la planification et le suivi des actions de prévention.
- La promotion de la santé et la sécurité au travail.
- L'accueil des nouveaux arrivants.
- Le suivi des indicateurs de santé.
- L'analyse des Accidents du Travail.
- L'analyse des facteurs de pénibilité.
- Veiller aux réalisations des vérifications périodiques.
- L'élaboration des plans de prévention (Entreprises Extérieures, Protocole chargement/déchargement, Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la santé).
- La gestion des secours en lien avec les Sauveteurs Secouristes du Travail.
- Assurer la veille réglementaire.
- L'application des 9 principes généraux de prévention.
- Participer au réseau des Salariés désignés Compétent en Prévention.

Les 9 principes généraux de prévention :

- Éviter les risques.
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- Combattre les risques à la source.
- Adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements, choix des méthodes de travail et de production).
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux.
- Planifier la prévention en y intégrant, technique, organisation, conditions de travail, relations sociales et influence des facteurs ambiants.
- Prendre des mesures de protection collective.
- Donner des instructions appropriées.

Moyens :

- Recevoir une formation appropriée en fonction des missions qui lui sont confiées :
 - ⇒ Une formation initiale Base en prévention (INRS/e-learning).
 - ⇒ Une formation spécifique à son secteur d'activité en matière de santé au travail (risque chimique, travaux en hauteur, etc.).
 - ⇒ Pas d'exigence de diplôme ou d'expérience professionnelle, c'est l'employeur qui doit s'assurer que le salarié est compétent.
 - ⇒ Organismes de formation « Evaluation des Risques Professionnels Salarié Désigné Compétent » :
 - <http://www.inrs.fr/services/formation/demultiplication.html>.
 - Puis cliquez sur : Organismes habilités à délivrer les formations EVRP et SDC.
 - Puis cliquez sur : Organismes régionaux habilités à dispenser le dispositif sur l'ensemble du territoire national.
 - Puis cliquez sur : La Réunion.
- Avoir le temps nécessaire pour exercer sa mission.
- Avoir accès aux informations et documents nécessaires à sa mission (Fiches de Données de Sécurité des produits chimiques, rapports de vérifications, rapports d'évaluation, compte-rendu des CSE ou CHSCT, etc.).
- Assister à titre consultatif aux réunions du CSE ou du CHSCT.
- S'appuyer sur les compétences de l'entreprise (achats, ressources humaines, maintenance, production, etc.).
- Proposer de faire appel à des compétences externes (Service de Santé au Travail, consultants, fournisseurs, vérificateurs, ergonomes, psychologue du travail, contrôleur de la CGSS, Coordonnateur en matière de Sécurité et de Protection de la Santé, etc.).

Cette désignation ne remet pas en cause le principe de la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la santé/sécurité de ses salariés.

Pour plus d'information www.preventionpro974.re