

28 JUIL. 2005

Ministère de l'Emploi,

REPUBLIQUE FRANÇAISE

de la Cohésion Sociale et du Logement

Le

26 JUIL. 2005

Ministère Délégué à l'Emploi, au Travail,

55, rue Saint-Dominique 75007 Paris 19^e

Téléphone : 01 40 56 61 72

et à l'Insertion Professionnelle des Jeunes

Télécopie : 01 40 56 64 63

Le Ministre

Cab/HM/CC/D.05008465

Madame et Messieurs les directeurs,

Vous avez évoqué, de manière approfondie, avec mon cabinet et mes services, la question de la surveillance médicale des salariés dont l'activité comporte l'utilisation d'écrans de visualisation.

Je me réjouis, tout d'abord, de votre convergence d'analyse sur le sens de la réforme de la médecine du travail que j'ai introduite par le décret du 28 juillet 2004. S'agissant de la surveillance médicale individuelle, elle tend à accroître la qualité pour tous, à concentrer une surveillance médicale renforcée (SMR) sur les salariés plus particulièrement exposés à des risques professionnels et à utiliser le temps dégagé par l'espacement des visites médicales au profit d'actions concrètes de prévention en milieu de travail.

Dans cette perspective, la question des travaux sur écran revêt une importance et un enjeu particuliers puisque la banalisation de ces équipements dans un très grand nombre de métiers pourrait conduire, dans une interprétation excessive et contre l'esprit de la réforme, à ce que la très grande majorité des salariés soient placés en SMR, au détriment d'une approche correctrice, globale et pluridisciplinaire des conditions de travail.

Je tiens donc à vous confirmer les voies ouvertes par le nouveau dispositif.

Le travail sur écran, en tant que fait générateur d'une surveillance à caractère particulier, ne trouve pas sa source, comme il est souvent indiqué, dans l'arrêté du 11 juillet 1977 relatif à la surveillance médicale et qui renvoie, au demeurant, à des types de tâches obsolètes. En l'espèce, la source de la SMR se situe dans le décret n° 91-451 du 14 mai 1991 qui transpose la directive du Conseil n° 90/270/CEE relative au travail sur les équipements de travail à écran de visualisation.

Madame Martine BACCIOCHINI

Groupement des entreprises mutuelles d'assurance

Monsieur Jean-Claude GUERY

Association française des banques

Monsieur Pierre LAEDERICH

Fédération française des sociétés d'assurance

Monsieur Guy SCHAEFFER

Fédération Syntec

18, rue La Fayette

75440 Paris cedex 09

L'article 6 de ce décret dispose essentiellement « qu'un travailleur ne peut être affecté à des travaux sur écran de visualisation que s'il a fait l'objet d'un examen préalable et approprié des yeux et de la vue par le médecin du travail. Cet examen doit être renouvelé à intervalles réguliers et lors des visites médicales périodiques ». Ce décret a fait l'objet d'une circulaire (DRT n° 91/18 du 4 novembre 1991) aux commentaires de laquelle est parfois prêtée, bien à tort, une valeur réglementaire.

Si, du fait de sa source européenne, le travail sur écran demeure, en soi, un cas d'ouverture de SMR, il est tout aussi évident que l'étendue concrète de celle-ci peut totalement varier et se concentrer sur quelques activités spécifiques. Celles-ci seront déterminées en fonction des métiers et des tâches exercés, des contraintes qui leur sont associées et des risques que ne présentent que quelques activités. A cet égard, j'observe que malgré une utilisation intensive des écrans dans la vie professionnelle ou personnelle, la littérature scientifique n'a, heureusement, pas mis en évidence de confirmations des craintes initiales quant aux effets des écrans sur la santé.

S'agissant du périmètre de la SMR, je souligne toute l'importance de la novation introduite à l'article R 241-50-1° du code du travail par la réforme de 2004. Cette disposition, directement inspirée par l'accord interprofessionnel santé-travail de fin 2000, ouvre, en effet, un vaste espace à la négociation de branche. Celle-ci n'est nullement limitée aux cas « allant au-delà de la réglementation » mais peut préciser les modalités d'application de celle-ci. La négociation peut déterminer les postes, métiers et situations relevant d'une telle surveillance. Autrement dit, les partenaires sociaux sont pleinement en mesure, à la fois, de bien délimiter le domaine de définition de la SMR et d'harmoniser, à travers les références issues de la négociation, des pratiques aujourd'hui totalement hétérogènes. Une fois étendues par ma décision – puisque c'est la procédure retenue par l'article R 241-50-1° – les dispositions de tels accord s'appliqueront dans toute la branche concernée, étant rappelé, par ailleurs, que c'est le chef d'entreprise, et lui seul, qui, aux termes de l'article R 241-25 (3^{ème} alinéa) du code du travail, a la responsabilité d'inscrire ou non tel ou tel de ses salariés en SMR.

Vous connaissez le souhait du Gouvernement de se tourner vers le dialogue social et mon fort attachement personnel à cette voie. Je verrais les plus grands avantages à ce que de grandes fédérations sectorielles comme les vôtres, dans le domaine des services où les écrans sont largement répandus, mettent en œuvre les outils offerts par l'article R 241-50. Nul n'est, en effet, mieux placé que les partenaires sociaux eux-mêmes - grâce à leur connaissance très fine des situations de travail de la branche - pour déterminer, à partir des contraintes de tel ou tel métier, lesquels devraient, à l'avenir, faire l'objet d'une SMR.

Je vous prie de croire, Madame et Messieurs les directeurs, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Gérard LARCHER