

LES 5 INFOS DU MOMENT

RISQUE CHIMIQUE - FORMATION - SANTÉ - LOI - LOI

RISQUE CHIMIQUE

Renforcement du contrôle des agents chimiques en entreprise



Un arrêté du 26 février 2025, publié au Journal officiel le 9 mars 2025, vient renforcer le cadre réglementaire encadrant l'analyse des agents chimiques dangereux en milieu professionnel. Ce texte impose de nouvelles exigences aux laboratoires réalisant ces analyses à la demande de l'inspection du travail, afin d'améliorer la fiabilité des contrôles et la protection des travailleurs exposés aux substances nocives.

Encadrement strict des analyses en laboratoire

Désormais, les laboratoires chargés de ces analyses devront être accrédités selon la norme NF EN ISO/IEC 17025:2017. Cette norme garantit leur compétence technique, leur indépendance et la qualité des résultats fournis.

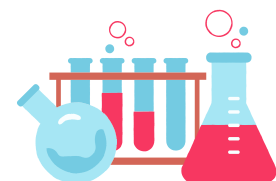
L'arrêté précise également les méthodes de prélèvement et d'analyse des agents chimiques, avec des exigences renforcées sur :

- Les protocoles à respecter pour assurer la traçabilité des échantillons.
- Les conditions de transport et de conservation, évitant toute altération des substances prélevées.
- L'obligation de fournir des résultats clairs et interprétables, permettant aux entreprises et aux autorités d'agir efficacement.

Responsabilités accrues pour les entreprises

Les employeurs devront désormais veiller à ce que les analyses incluent :

- L'identification précise de l'entreprise et des échantillons analysés.
- Les conditions détaillées de prélèvement (lieu, heure, durée, température, etc.).
- Une interprétation des résultats permettant de déterminer les risques d'exposition des salariés et les mesures de prévention à adopter.



Une entrée en vigueur rapide

Ce renforcement des règles entrera en application dès le 1er avril 2025. Il vise à garantir une meilleure surveillance des substances dangereuses, à limiter les expositions nocives des travailleurs et à renforcer les actions de prévention en entreprise.

Source : Journal officiel de la République Française

FORMATION

Le passeport de prévention

Le Passeport de prévention est un dispositif visant à répertorier et tracer les formations en santé et sécurité au travail (SST). Il concerne tous les travailleurs, employeurs et organismes de formation, dans le secteur public comme privé.

Ses objectifs:

- Centraliser les formations et certifications SST des travailleurs.
- Faciliter le respect des obligations de formation des entreprises.
- Anticiper les mises à jour et éviter les formations redondantes.
- Offrir un espace personnel dédié pour suivre l'historique des formations.
- Avoir une meilleure traçabilité et prévention des risques professionnels

Les premières fonctionnalités disponibles :

- Déclaration des formations en SST par les organismes et employeurs.
- Possibilité pour les travailleurs d'ajouter leurs formations.
- Mise à disposition d'un simulateur pour identifier les formations éligibles.

Calendrier de déploiement :

● **9 décembre 2020** : Création à la suite de l'accord national interprofessionnel

● **28 avril 2025** : Accès pour les organismes de formation

● **1er trimestre 2026** : Accès pour les employeurs

● **4e Trimestre 2026** : Accès pour les travailleurs

● **2027** : Fonctionnalités complémentaires tel que la possibilité d'importer des fichiers ou la mise à disposition d'un tableau de bord de gestion de formation

Sources : Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

SANTÉ

Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN)

Depuis le 1er janvier 2025, un service national de prévention et de santé au travail (SPSTN) a été mis en place pour les 1,2 million de salariés travaillant chez des particuliers employeurs (garde d'enfants, ménage, jardinage, soutien scolaire, etc.). Ce nouveau dispositif leur permet désormais de bénéficier d'un suivi médical en santé au travail. L'adhésion au SPSTN est automatique dès que les particuliers déclarent leurs employés via le site du chèque emploi service universel (Cesu)

Le SPSTN a pour mission de :

- Assurer le suivi de la santé des salariés du secteur,
- Prévenir et sensibiliser aux risques professionnels,
- Prévenir la désinsertion professionnelle et accompagner au retour à l'emploi,
- Tracer les expositions professionnelles et faire de la veille sanitaire.

Qui sont les salariés pouvant disposer de ce suivi ?

- Un salarié relevant de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est une personne employée directement ou par l'intermédiaire d'un tiers par un particulier, pour réaliser diverses tâches à son domicile, à proximité, ou encore au domicile du salarié – comme c'est le cas des assistants maternels exerçant chez eux ou en Maison d'Assistants Maternels (MAM).
- Ces activités concernent principalement la garde et l'accueil des enfants, l'aide aux personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap, l'entretien du logement, ainsi que de petits travaux de bricolage ou de jardinage.
- Ces salariés exercent sous l'autorité du particulier employeur, dans le cadre d'une relation de travail encadrée par la convention collective de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces salariés sont essentiels à la vie quotidienne des Français.

Suivre leur santé au travail est un enjeu majeur pour notre société



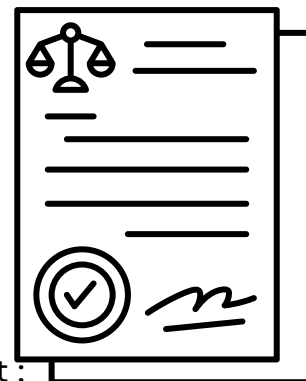
Sources : Travail Sécurité (INRS)

LOI

Point sur la loi DDADUE (avril 2025)

QU'EST-CE QUE LA LOI DDADUE ?

La loi DDADUE est un texte « fourre-tout » destiné à adapter le droit français aux normes européennes. L'édition 2024 du projet s'inscrit notamment dans les domaines de l'énergie, des transports, de l'environnement et de l'économie.

**Contenu clé de la loi:**

- Le projet actuel contient plusieurs mesures techniques, notamment :
- Renforcement des compétences de la Commission de régulation de l'énergie (CRE) et du Médiateur national de l'énergie.
- Consolidation du marché de l'électricité et ajustements sur les carburants alternatifs.
- Nouvelles règles sur les énergies renouvelables, dont les ombrières photovoltaïques et les installations agrivoltaïques.
- Objectifs de rénovation énergétique pour les bâtiments publics (réduction de conso de 1,9 % par an).
- Interdiction des chaudières à gaz dans le cadre des certificats d'économies d'énergie.

Où en est le texte ?

En début avril 2025, le texte a été examiné en commission au Sénat, après plusieurs auditions et contributions. Des amendements ont été adoptés pour éviter une surtransposition du droit européen, protéger les consommateurs et encadrer les compétences gouvernementales, notamment en matière d'appels d'offres pour les énergies renouvelables. Certains articles, comme celui sur l'habilitation à légiférer par ordonnance, ont été modifiés voire supprimés.

Prochaines étapes:

Le texte poursuit son parcours parlementaire et s'inscrit dans un calendrier plus large de réformes autour de la programmation énergétique nationale et du projet de loi « Simplification économique » attendu en 2025.

LOI

Pénibilité au travail

Depuis la réforme de 2025, la pénibilité au travail est un axe majeur de la politique de santé au travail en France. L'objectif principal de cette loi est d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques liés à la pénibilité en adaptant les conditions de travail des salariés.

PRINCIPAUX CHANGEMENTS EN 2025

Nouveaux critères de pénibilité

- Exposition au bruit : Une nouvelle échelle de bruit est mise en place, plus sensible aux seuils de dangerosité pour la santé auditive.
- Travail de nuit : Un suivi renforcé pour les travailleurs de nuit avec des conditions spécifiques de travail à aménager.
- Risque chimique : La loi impose un suivi médical pour tous les travailleurs exposés aux substances cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques.
- Port de charges lourdes : Des conditions strictes sont mises en place pour la gestion des charges supérieures à 25 kg, avec des obligations de rotations de tâches.
- Postures contraignantes : Mise en place de programmes de prévention pour les salariés contraints de travailler en positions inconfortables de manière prolongée.

Création d'un "plan de prévention personnalisé" pour chaque salarié exposé à la pénibilité

- Ce plan comprend des mesures spécifiques comme la réorganisation des tâches, des aménagements de poste, des équipements adaptés, ainsi qu'un suivi médical renforcé.
- Le plan doit être mis à jour annuellement, et le salarié doit être informé de son contenu

Mesures de mise en conformité pour les entreprises

- Suivi des expositions : Les employeurs doivent garantir un suivi précis des facteurs de pénibilité (par exemple, grâce à des fiches de suivi, des bilans réguliers sur les conditions de travail).
- Aménagement des postes de travail : Il est désormais obligatoire d'identifier les postes les plus pénibles et d'y apporter des aménagements ou des alternatives.
- Formation des responsables HSE et managers sur la gestion de la pénibilité, avec des actions concrètes sur la prévention.



Sources : actu-environnement