

Caisse Nationale de l'Assurance Maladie

des Travailleurs Salariés

Sécurité Sociale

Circulaire CNAMTS

Date :
12/12/85

Origine :
PAT

MM les Directeurs
des Caisses Régionales
d'Assurance Maladie
(pour attribution)

MM les Directeurs de
Caisses Générales de Sécurité Sociale
(pour information)

Réf. :

PAT n° 978/85

Plan de classement :

26103

Objet :

ORIENTATION ET MODALITES D'ACTION DES SERVICES DE PREVENTION DES CRAM
DANS LE DOMAINE DE LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Les CRAM sont invitées à prendre connaissance des nouvelles directives, approuvées par la Commission de Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles du 6 novembre 1985, concernant l'orientation et les modalités d'action des Services de Prévention des CRAM dans le domaine de la psychologie du travail

Pièces jointes :

Liens :

Ann.circ	PAT	1241/71
Ann.circ	PAT	700/72
Ann.circ	PAT	76/73
Ann.circ	PAT	3/74

Date d'effet :

Date de Réponse :

Dossier suivi par :

Téléphone :

@

Référence à rappeler :

MLR/SE

Direction de la Gestion

du Risque

Sous-Direction de l'Assurance

Maladie des Accidents

du Travail

Division "Prévention des

Accidents du Travail

MM les Directeurs

des Caisses Régionales

d'Assurance Maladie

(pour attribution)

12/12/85

MM les Directeurs

des Caisses Générales

de Sécurité Sociale

(pour information)

PAT N° 978/85

Objet : Orientation et modalités d'action des services de prévention des Caisses Régionales d'Assurance Maladie dans le domaine de la psychologie du travail.

La circulaire 940 CNSS du 21 juillet 1966 a donné aux Caisses Régionales d'Assurance disposant d'un Centre Psychotechnique quelques indications sur l'orientation et les modalités d'action de ces services annexes des services de prévention. Elle a été complétée par les circulaires 1241 du 30 décembre 1971, 700 du 7 juin 1972, 76 du 12 janvier 1973 et 03/74 du 4 juillet 1974.

Afin de donner une efficacité la plus grande possible aux actions menées dans le cadre de la prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles, il est apparu nécessaire d'apporter des modifications aux directives précédemment données et d'assurer une plus grande ouverture des agents des services de prévention.

En conséquence, la présente circulaire annule les circulaires susvisées, auxquelles elle se substitue.

A la suite de diverses expériences menées avec succès dans plusieurs CRAM, qui ont consisté à associer les psychologues du travail à certaines actions entreprises par les autres techniciens des services de prévention, et dans le cadre d'une optimisation du potentiel d'activité des services de prévention et de leurs annexes, il est apparu souhaitable que les psychologues du travail puissent apporter leur concours aux Ingénieurs-Conseils et Contrôleurs de sécurité afin d'assurer une approche pluridisciplinaire des actions de prévention.

L'accroissement du nombre des interventions nécessite une coordination des actions qui relève de l'Ingénieur Conseil en Chef du Service de Prévention. Les agents responsables d'un secteur géographique ou professionnel, doivent être informés de toute action envisagée, par un autre technicien, auprès d'une entreprise située dans leur secteur.

En conséquence, l'activité des psychologues du travail sera orientée suivant les modalités indiquées ci-après.

I - MISSIONS NOUVELLES

La formation spécifique des psychologues du travail autorise le développement de leur activité dans trois domaines d'intervention nouveaux :

- les actions approfondies en entreprise ;
- la formation et l'information ;
- les études.

1.1 Actions approfondies en entreprise

L'ingénieur-conseil ou le contrôleur de sécurité engagé dans certaines actions approfondies en entreprise pourra se faire aider par un psychologue du travail.

La collaboration entre l'Ingénieur-Conseil ou le contrôleur de sécurité et le psychologue du travail peut s'avérer particulièrement fructueuse dans les démarches que nécessite l'intervention dans les entreprises à haut niveau de risque ou dont les résultats (taux de fréquence et de gravité) nécessitent des efforts particuliers (l'analyse des indicateurs de risques, l'analyse des résistances à l'action de prévention, l'étude des motivations à la sécurité, le fonctionnement des CHSCT, l'organisation de la prévention etc...) Les entretiens et les réunions avec l'encadrement, les membres du personnel et leurs représentants constituent un moyen privilégié ; l'intervention conjointe du psychologue du travail et de l'ingénieur-conseil en chef ou du contrôleur de sécurité s'y avère particulièrement bénéfique pour l'efficacité des actions de prévention au sein des entreprises.

1.2 Formation - Information

Les psychologues du travail pourront apporter leur concours le plus étroit possible à toutes les actions de formation et d'information concourant à la prévention des risques professionnels.

1.3 Etudes

Les psychologues du travail pourront participer aux études entreprises par le Service Prévention lorsque celles-ci nécessitent l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire.

L'ensemble des activités diverses évoquées dans le présent chapitre auxquelles les psychologues du travail seront associés devra tendre rapidement vers 50 % de leur activité, l'autre partie de leur activité sera consacrée aux examens psychotechniques auxquels participeront les assistants opérateurs et dont les modalités sont précisées dans le chapitre suivant.

II - EXAMENS PSYCHOTECHNIQUES

II.1 - But des examens

Les examens pratiqués par le service ont essentiellement pour but d'éclairer le médecin du travail dans l'appréciation des aptitudes du sujet en relation avec la sécurité (coordination et précision des mouvements manuels-rapidité et précision des réactions complexes), les tests dits de personnalité étant, en principe, exclus. Néanmoins, certaines épreuves complémentaires pourront être faites en accord avec le médecin du travail, en vue de résoudre des cas particuliers.

Il pourra être procédé à des tests de vision et d'acuité auditive pour s'assurer que les personnes examinées ne présentent pas d'anomalies qui risqueraient de constituer une entrave à la bonne exécution des autres tests.

II.2 - Nature des examens

Les examens concernent du personnel déjà embauché dont le médecin du travail désire vérifier l'aptitude au poste occupé ou du personnel pour lequel une mutation est prévue à l'intérieur de l'entreprise.

Les services n'effectuent pas d'examens de sélection préalables à l'embauche.

II.3 - Bénéficiaires des examens

Les bénéficiaires des examens psychotechniques ne peuvent être que des salariés relevant du régime général. Des exceptions pourront être apportées à cette règle, mais elles devront faire l'objet de conventions, justifiées par une situation particulière, signées par la Caisse Régionale d'Assurance Maladie.

Les équipes psychotechniques seront amenées à examiner d'une part le personnel titulaire de postes impliquant une responsabilité relative à la sécurité d'autrui (chauffeurs de poids lourds, chauffeurs de transports en commun, conducteurs d'engins de manutention, grutiers, pontiers...), d'autre part les salariés occupant un emploi où ils sont personnellement exposés (monteurs en charpente - monteurs de grues - ouvriers travaillant sur des machines dangereuses).

Comme par le passé, il est indispensable de maintenir une limitation des examens de caristes effectués par vos services, les entreprises devant être invitées à s'adresser à des psychotechniciens extérieurs à l'institution dont une liste pourra leur être communiquée par vos soins, comme le prévoit la recommandation n° 210 approuvée par le Comité Central de Coordination et qui a fait l'objet de ma circulaire PAT 686/82 du 26 octobre 1982

Dans la mesure où, exceptionnellement, seront acceptés des examens de caristes, il conviendra de continuer à le faire à titre onéreux et en veillant à ce que ces examens ne dépassent, en aucun cas, un maximum de 10 % de l'ensemble des examens psychotechniques effectués.

II.4 - Transmission des résultats

Dans tous les cas, les résultats des examens psychotechniques pratiqués ne doivent être remis qu'au seul médecin du travail, ils constituent un complément d'information destiné à lui permettre de donner au chef d'entreprise un avis d'aptitude quant à une affectation existante ou à une mutation envisagée.

II.5 - Suivi des examens

Les services s'efforceront d'assurer un suivi des examens. En particulier il conviendra, soit par enquête directe, soit par utilisation de moyens informatisés de s'informer sur le devenir des travailleurs examinés.

II.6 - Matériel nécessaire aux examens

Les services disposeront, pour effectuer les examens, de l'appareillage minimum suivant :

- Appareillage pour l'étude de l'attention diffusée ou appareillage pour l'étude de la rapidité et de la précision des réactions complexes ;

- Epreuves de coordination et de précision des mouvements manuels en temps libre ;
- Epreuve pour l'étude de la coordination et de la précision manuelle à rythme imposé ;
- Test de compréhension pratique ou d'intelligence concrète ;
- Tests de vision (acuité, relief et chromatisme) ;
- Tests d'acuité auditive.

III - CHAMP D'ACTIVITE DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ET DES ASSISTANTS OPERATEURS

L'activité des psychologues du travail et des assistants opérateurs s'exerce dans la circonscription des Caisses Régionales d'Assurance Maladie auxquelles ils appartiennent ; toutefois, les Caisses Régionales voisines pourront continuer à faire appel à leurs services aussi bien pour les missions prévues au chapitre I que pour les examens visés au chapitre II. Il en est ainsi tout particulièrement de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie des Pays de la Loire pour celle de Bretagne, et de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Languedoc Roussillon pour celle du Sud-Est.

Les Caisses Régionales veilleront au respect des règles déontologiques dans l'activité des psychologues.

Les plans de formation de leurs personnels établis par les Caisses Régionales d'Assurance Maladie devront s'efforcer d'orienter les assistants opérateurs vers les postes répondant le mieux à leur capacité, à leur disponibilité et aux besoins du service. De même devra être préparée la transformation en fonction de ces mêmes besoins des postes devenus vacants par suite d'un départ.

*

* *

Je vous demanderai d'établir pour le 15 janvier 1987 un bilan de l'application de ces mesures, dans lequel vous me ferez éventuellement part des difficultés rencontrées dans l'application des directives données par la présente circulaire.