

## **Circulaire DGT du 9 novembre 2012 (extrait) : le personnel infirmier dans les services de santé au travail.**

### **2.2.4. Le personnel infirmier (code du travail, art. R. 4623-37 à R. 4623-39)**

Les infirmiers sont des professionnels de santé dont les missions (décret « actes » n° 2004-802 du 29 juillet 2004 codifié aux articles R. 4311-1 à R. 4311-15), les règles de déontologie et d'indépendance sont définies par le code de la santé publique.

Parmi les évolutions apportées par la réforme, l'obligation faite aux SSTI de recruter au moins un infirmier au sein de chaque équipe pluridisciplinaire de santé au travail et la mise en place d'un entretien infirmier constituent des avancées significatives. La qualité des prestations infirmières et leur complémentarité par rapport aux actions des médecins du travail ont été démontrées par les expérimentations régionales conduites ces dernières années. L'enrichissement et la diversification des tâches confiées à ces infirmiers en santé au travail représentent un élément d'attractivité fort et de nature à favoriser des perspectives d'évolution de carrière positives pour l'ensemble des infirmiers diplômés d'État. Cette montée en compétence doit être également encouragée pour les infirmiers recrutés au sein des entreprises, avec pour objectif de renforcer la qualité des prestations médicales assurées en faveur des salariés.

### **Une procédure de recrutement allégée, mais des obligations de formation renforcées pour l'infirmier de SST**

Seuls les SSTI se trouvent dans l'obligation de mettre en place une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires de santé au travail, dans lesquelles il est nécessaire de recruter au moins un infirmier par équipe (code du travail, art. L. 4622-8).

Que l'infirmier soit recruté par l'entreprise ou par un SSTI, il doit nécessairement être diplômé d'État (code du travail, art. R. 4623-29). Dans les SSTI, l'avis du ou des médecins du travail doit être demandé avant l'embauche d'un infirmier (code du travail, art. R. 4623-35). Il s'agit bien ici d'un avis et non plus d'un accord préalable du médecin du travail.

Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur doit l'y inscrire dans les douze mois suivant son recrutement dans un SST. Cette obligation de formation, après l'embauche, tient compte de la réalité des profils des infirmiers actuellement en poste puisque seulement 10 % d'entre eux ont reçu une formation spécialisée en santé au travail. Cette formation doit permettre aux infirmiers en entreprise d'enrichir leurs missions puisqu'ils sont des acteurs de la santé en entreprise et que leur connaissance fine des salariés, des lieux et des processus de travail doit être mise au service de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.

C'est pourquoi il est prévu une coordination avec l'équipe pluridisciplinaire du SSTI quand elle intervient dans cette entreprise.

Les dispositions antérieures relatives aux infirmiers d'entreprise demeurent, l'obligation de présence étant liée à des conditions d'effectif (code du travail, art. R. 4623-32 et R. 4623-33). L'obligation qui pèse alors sur l'employeur porte bien aujourd'hui sur la présence d'un infirmier dans l'établissement et non sur une embauche. Les établissements qui le souhaitent peuvent par conséquent faire appel à des prestations infirmières par le biais d'associations.

### **Des missions renouvelées**

La réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 accroît et renouvelle les missions de l'infirmier, ce qui participe d'une reconnaissance de cette profession et de son rôle dans les services de santé au travail. L'infirmier a des missions propres, définies par le code de la santé publique, et des missions confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits ; dans les deux cas, ces missions sont exercées en coordination avec tous les acteurs des SST.

D'une part, comme membre de l'équipe pluridisciplinaire dans les SSTI, l'infirmier a vocation à participer aux actions en milieu de travail, notamment aux actions de prévention et d'éducation à la santé au travail en sensibilisant et en informant les salariés en matière de santé et sécurité au travail, ciblées sur des branches professionnelles ou sur certaines catégories de salariés. Il participe à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui (code du travail, art. R. 4623-31, al. 2). Il peut concourir au recueil d'observations et d'informations dans le cadre d'enquêtes et d'études, y compris épidémiologiques et de veille sanitaire. Il peut aussi réaliser des fiches d'entreprises et des études de postes et participer aux actions visant le maintien et l'insertion ou la réinsertion des salariés au poste de travail et dans l'emploi.

D'autre part, l'infirmier participe au suivi individuel de l'état de santé, dans le cadre notamment d'activités

confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits prévus à l'article R. 4623-14 du code du travail. Un entretien infirmier peut être mis en place, notamment en cas de modulation de la périodicité des examens médicaux prévue par l'agrément du SST (code du travail, art. R. 4624-16 et R. 4624-19). Un tel entretien a vocation à s'inscrire dans le suivi périodique des salariés sans pouvoir se substituer aux examens d'embauche, de reprise et de reprise, qui restent de la responsabilité du médecin du travail. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié et qui est versée au dossier médical en santé au travail (code du travail, art. R. 4623-31, al.) L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer certains examens complémentaires.

La réalisation par des infirmiers d'entreprise de tels entretiens peut être envisagée dans des conditions très rigoureuses permettant de garantir le respect des règles déontologiques et professionnelles s'imposant à ces professionnels de santé, et leur inscription dans une véritable démarche de prévention des risques professionnels, menée au sein de l'entreprise concernée. Cette possibilité doit avoir fait l'objet d'un accord non seulement du SST qui intervient dans l'entreprise, mais aussi de l'employeur et du comité d'entreprise concerné. De plus, l'infirmier d'entreprise doit avoir suivi une formation en santé au travail. Et, comme pour tous les entretiens infirmiers, un protocole doit avoir été établi entre l'infirmier et le médecin du travail, qui peut refuser de confier cette tâche sous sa responsabilité.

Plus généralement et conformément aux articles du code de la santé publique, l'infirmier a vocation à concourir à la mise en place de méthodes et au recueil des informations utiles aux autres professionnels, et notamment aux médecins. L'action de l'infirmier s'inscrit dans le respect des droits de la personne et dans le souci de son éducation à la santé.

Si le cœur de métier de l'infirmier en SSTI est exclusivement préventif, à l'exception de situations d'urgence, l'infirmier d'entreprise exerce ses attributions classiques de soins.

### **Les conditions d'exercice**

Le décret précise que l'infirmier exerce ses missions propres, dans le respect des dispositions des articles R. 4311-1 et suivants du code de la santé publique, et celles qui lui sont confiées par le médecin du travail sur la base des protocoles écrits mentionnés à l'article R. 4623-14 du code du travail.

Outre ces protocoles, il semble indispensable que des temps d'échange soient institutionnalisés dans le fonctionnement des équipes, notamment entre le médecin du travail et l'infirmier en matière de suivi individuel des salariés.

Lorsque l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail intervient dans une entreprise employant du personnel infirmier, cette équipe se coordonne avec le ou les infirmiers de l'entreprise.