# *Offre socle*

## *Médecine du travail des professions libérales*
## *M.T.P.L. 44*

**Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises**

**Offre socle de la MTPL pour application à partir de l'exercice 2025, par décision du conseil d'administration en date du 04/12/2024**

Les Services de Prévention et de Santé au Travail ont pour but d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Les missions des Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) sont définies par le Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022.

L'offre de services de MTPL 44 (Médecine du Travail des Professions Libérales) comprend :

• L'**offre socle**, couverte par une cotisation forfaitaire annuelle, qui s'articule autour de trois missions :

- Le suivi de l'état de santé des salariés
- La prévention des risques professionnels
- La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

• Une **offre spécifique** à destination des travailleurs indépendants souhaitant s'affilier. Elle propose les mêmes services que l'offre socle en prenant en compte les spécificités attachées aux travailleurs indépendants.

Une partie de cette offre de services est soumise à une analyse préalable, à la prescription du médecin et aux disponibilités de nos équipes.

L'agrément accordé par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du travail et des Solidarités) à la MTPL 44 le 30 Août 2021 permet au service de prendre en charges des salariés de différents secteurs d'activité :

- Secteur paramédical : cliniques privées, cabinets médicaux
- Activité tertiaire : sociétés informatiques, comptables, architectes, notaires, activités libérales
- Fonction publique
- Personnels d'autres Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)

# SOMMAIRE

## 1. SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE


Types de suivi individuel ..... Page 3
Visites d'embauche ..... Page 5
Suivi périodique ..... Page 6
Visite à la demande ..... Page 7
Visite de reprise après un arrêt de travail PDP ..... Page 8
Participation aux rendez-vous de liaison PDP ..... Page 9
Visite de pré-reprise PDP ..... Page 10
Visite de mi-carrière PDP ..... Page 11
Visite de fin de carrière/post-exposition ..... Page 12
Participation aux campagnes de vaccination ..... Page 14
Examens complémentaires..... Page 15


## 2. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS


Accompagnement à la mise en œuvre d'actions de prévention primaire Page 16
Création et mise à jour de la fiche d'entreprise ..... Page 17
Aide à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ..... Page 18
Réalisation d'études métrologiques..... Page 19
Risque chimique : Analyses des Fiches de Données se Sécurité (FDS)..... Page 20
Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels ..... Page 21
Etude d'un poste de travail ..... Page 22
Accompagnement dans la prévention des risques psychosociaux ..... Page 23
Participation aux réunions de CSE/CSSCT ..... Page 24
Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle
Cellule de maintien en emploi PDP ..... Page 25


## 3. PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)


PDP Page 26

# SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

Il existe 3 types de suivi individuel de l'état de santé des salariés :

## - Le SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE (SIS)

| | Professionnel assurant la visite d'embauche | Délais à respecter pour l'organisation de la visite d'embauche | Périodicité maximale |
|---|---|---|---|
| **Suivi individuel simple (SIS)** | Infirmier / Médecin | 3 mois après la prise de poste | 5 ans |
| | | 2 mois pour les apprentis majeurs | |

## - Le SUIVI INDIVIDUEL ADAPTE (SIA)

| **Suivi individuel adapté (SIA)** pour : | Professionnel assurant la visite d'embauche | Délais à respecter pour l'organisation de la visite d'embauche | Périodicité maximale |
|---|---|---|---|
| ➢ travailleurs de moins de 18 ans | Infirmier / Médecin | Avant prise de poste | 5 ans |
| ➢ travailleurs de nuit | Infirmier / Médecin | Avant prise de poste | 3 ans |
| ➢ postes exposant aux agents biologiques des groupes 2 | Infirmier / Médecin | Avant prise de poste | 5 ans |
| ➢ postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition aux champs électromagnétiques sont dépassées | Médecin | Avant prise de poste | 5 ans |
| ➢ travailleurs handicapés | Médecin | Dans les 3 mois après la prise de poste | 3 ans |
| ➢ titulaires d'une pension d'invalidité | Médecin | Dans les 3 mois après la prise de poste | 3 ans |
| ➢ femmes enceintes, venant d'accoucher, allaitantes | Médecin | Dans les 3 mois après la prise de poste | 5 ans |

# SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

## - Le SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE (SIR)

| **Suivi individuel renforcé (SIR)** pour les salariés exposés à des **risques "particuliers" :** | **Professionnel assurant la visite d'embauche** | **Délais à respecter pour l'organisation de la visite d'embauche** | **Périodicité maximale** |
|---|---|---|---|
| ➢ Amiante | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Plomb | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (C.M.R.) | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Agents biologiques de catégories 3 et 4 | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Rayonnements ionisants classés en catégorie A | Médecin | Avant prise de poste | 1 an |
| ➢ Risque hyperbare | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage des échafaudages | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Mineurs affectés à des travaux dangereux | Médecin | Avant prise de poste | 1 an |
| ➢ Postes nécessitant une autorisation de conduite | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Postes nécessitant une habilitation électrique | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Manutentions manuelles de charges > 55kg pour un homme et > 25 kg pour une femme. | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |
| ➢ Postes listés par l'employeur après avis du médecin du travail | Médecin | Avant prise de poste | 4 ans avec visite intermédiaire après 2 ans |

# La visite d'embauche : visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude

*Inclus dans l'offre socle*

## La visite d'embauche, pour quoi faire ?

### *S'assurer*

***que le poste que prend un travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé*** et que le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.

### *Informer*

***le salarié, au regard de la connaissance de son état de santé,*** sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.

### *Sensibiliser*

***le salarié sur les moyens de prévention*** à mettre en œuvre.

## Qui est concerné ?

***Tous les salariés*** sont concernés par la visite d'embauche. Cette visite est organisée selon des modalités distinctes, en fonction des risques auxquels le salarié sera exposé à son poste de travail.
Pour le salarié non-exposé à des risques particuliers (au sens du Code du travail, à savoir : amiante, plomb, agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages), il s'agit d'une ***visite d'information et de prévention.***
Pour le salarié exposé à des risques particuliers (liste ci-dessus), il s'agit d'un ***examen médical d'aptitude*** qui enclenche un suivi individuel renforcé.

## La visite d'embauche, comment ça se passe ?

### *Pour le salarié non-exposé à des risques particuliers : une visite d'information et de prévention*

La visite d'information et de prévention est réalisée par ***un professionnel de santé*** (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier de santé au travail), dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail.
Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert ou mis à jour par le professionnel de santé. A l'issue de la visite d'information et de prévention, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

Il existe une possibilité de réorientation vers le médecin du travail quand la visite a été réalisée par un infirmier.

### *Pour le salarié exposé à des risques particuliers, un examen médical d'aptitude*

L'examen médical d'aptitude à l'embauche doit être réalisé ***par le médecin du travail, préalablement à l'affectation*** sur le poste de travail. A l'issue de cette visite, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est remis au travailleur et à l'employeur.
Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué ou mis à jour par le médecin du travail.

V1072022

# Suivi périodique de l'état de santé du travailleur

*Inclus dans l'offre socle*

## Le suivi périodique de l'état de santé, pour quoi faire ?

### S'assurer

en connaissance des risques de l'entreprise, ***que le poste du travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé*** et que celui-ci n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.

### Informer

***le travailleur, au regard de la connaissance de son état de santé,*** sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.

### Sensibiliser

***le travailleur sur les moyens de prévention*** à mettre en œuvre.

### Préconiser

des aménagements de poste, dans certains cas. Le cas échéant ***statuer*** sur un avis d'adptitude ou d'inaptitude.

## Le suivi périodique de l'état de santé, comment ça se passe ?

*Il consiste en des examens médicaux réalisés par un médecin du travail ou des visites par un infirmier en santé au travail à périodicité fixée par le Code du Travail ou adaptée par le médecin, du travail en fonction des risques, de l'âge, ou des situations (handicap, grossesse,…). À ces occasions, les professionnels de santé prennent en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du travailleur,* **ainsi que les risques auxquels il est exposé** *pour conseiller au mieux.*

### *Pour le travailleur non exposé à des risques particuliers*

- **Une visite d'information et de prévention renouvelée périodiquement. Après la visite d'information et de prévention initiale,** le travailleur bénéficie d'un renouvellement de cette visite selon une périodicité qui ne peut pas excéder **cinq ans.** Le délai entre deux visites est fixé par le médecin du travail qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé.

- **Un suivi adapté pour certaines catégories de travailleurs.** Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, bénéficie de **modalités de suivi adaptées** selon une périodicité qui n'excède pas une durée de **trois ans.** Sont notamment concernés : les travailleurs handicapés, les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

### *Pour le travailleur exposé à des risques particuliers*

- **Un suivi individuel renforcé de son état de santé est mis en place.** Ce suivi comporte un **examen médical d'aptitude** préalable à l'embauche réalisé par le médecin du travail. Cet examen médical d'aptitude **est renouvelé au moins tous les quatre ans.** En outre, deux ans après chaque examen médical d'aptitude, une **visite intermédiaire** est effectuée par un professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail.

  Les risques concernés sont notamment l'amiante, le plomb, les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, les agents biologiques des groupes 3 et 4, les rayonnements ionisants, le risque hyperbare, le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

## Qui est concerné par le suivi périodique de l'état de santé ?

***Tous les travailleurs*** sont concernés par le suivi périodique de l'état de santé. Ce suivi est organisé selon des ***modalités distinctes en fonction des risques*** auxquels le travailleur est exposé à son poste de travail.

V1072022

# La visite à la demande

***Inclus dans l'offre socle***

## La visite à la demande, pour quoi faire ?

### *Offrir*

***une possibilité permanente de rencontre avec un professionnel de santé au travail*** en complément du suivi de l'état de santé périodique.

### *Anticiper et prendre en charge*

de manière précoce, les difficultés rencontrées par le travailleur, en lien avec sa santé.

### *Proposer*

un accompagnement personnalisé au travailleur.

### *Sensibiliser*

le salarié et l'employeur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

## La visite à la demande, comment ça se passe ?

### *Une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail*

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire.
Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.
À l'issue de la visite à la demande, le médecin du travail peut se rapprocher de l'employeur afin de mettre en place, le cas échéant, les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi du salarié. Une étude du poste de travail peut être réalisée pour rechercher les solutions les plus adaptées à la situation du travailleur et de l'entreprise (équipements ergonomiques, horaires de travail…).

### *Quels motifs peuvent donner lieu à une visite à la demande ?*

***Le travailleur*** peut solliciter une visite à la demande pour évoquer ***tout problème de santé*** (physique ou psychologique) qui serait en relation avec son travail ou qui pourrait retentir sur celui-ci. Cette demande est faite dans l'objectif d'engager une démarche de prévention et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande de visite par le travailleur ne peut motiver aucune sanction.
***L'employeur*** peut également demander cette visite ***lorsqu'un salarié présente des difficultés*** qui peuvent être en lien avec sa santé et qui peuvent affecter son travail.
Plusieurs signaux d'alerte peuvent inciter l'employeur à effectuer cette démarche : arrêts de travail répétés, arrêt longue maladie, difficultés rencontrées au poste, etc.
Le médecin du travail peut aussi organiser une visite à sa demande, parce qu'il estime nécessaire de réaliser une rencontre, en vue de mieux préserver la santé du travailleur, sans qu'il n'ait à justifier du motif auprès de l'employeur.

### *Les modalités pratiques de la visite à la demande*

La visite à la demande est demandée à tout moment, en dehors des situations d'arrêt de travail.
Le temps et les frais de transport nécessités par cette visite et par les éventuels examens complémentaires sont pris en charge par l'employeur. Le contenu de toutes les visites est confidentiel.

## Qui est concerné par la visite à la demande ?

***Tous les travailleurs*** peuvent bénéficier d'une visite à la demande.

# Visite de reprise après un arrêt de travail

*Inclus dans l'offre socle*

PRÉVENTION de la DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

## La visite de reprise, pour quoi faire ?

### *Vérifier*

***dans certaines conditions, après un arrêt de travail,*** que la reprise au poste ne présente pas de risque pour la santé du travailleur ou celle de ses collègues.

### *S'assurer*

***que le poste de travail repris par le travailleur,*** ou le reclassement envisagé conjointement avec l'employeur, est compatible avec l'état de santé du travailleur.

### *Préconiser*

***l'aménagement, l'adaptation du poste*** ou le reclassement du travailleur si cela s'avère nécessaire ainsi que les mesures de prévention adaptées.

### *Émettre*

***un éventuel avis d'aptitude.***

## Qui est concerné par la visite de reprise ?

Le travailleur bénéficie obligatoirement de cet examen médical

- après un ***congé maternité*** ;
- après une absence pour cause de ***maladie professionnelle*** ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'***accident du travail ;***
- ***après une absence d'au moins soixante jours*** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

## La visite de reprise, comment ça se passe ?

### *Un examen médical à l'initiative de l'employeur*

Dès que l'employeur à connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service de Prévention et de Santé au Travail, pour organiser la visite de reprise. Cet examen médical a lieu le jour de la reprise effective du travail, ou au plus tard dans ***un délai de huit jours suivant la reprise.***

### *Dans le cas d'un arrêt de moins de 30 jours pour accident du travail la visite de reprise n'est pas obligatoire*

En revanche, l'employeur informe le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une ***durée inférieure à trente jours*** pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

V1072022

RÉSEAU présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

mtpl Le service de santé au travail

ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

# Participation au rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail

*Inclus dans l'offre socle*

PRÉVENTION de la DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

## Le rendez-vous de liaison, pour quoi faire ?

***Permettre***

***un contact entre le salarié et l'employeur*** pendant l'arrêt de travail pour anticiper les suites.

***Informer***

***des mesures d'accompagnement mobilisables :*** visite de pré-reprise, mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.

***Préparer***

***le retour du salarié*** dans l'entreprise ou son éventuel reclassement.

## Qui est concerné par le rendez-vous de liaison ?

***Tout salarié en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours peut bénéficier*** d'un rendez-vous de liaison.

Facultatif, le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié et toujours avec son accord.

## Le rendez-vous de liaison, comment ça se passe ?

### *Un rendez-vous sans caractère médical*

Ce dispositif issu de la loi Santé-Travail n'est pas un rendez-vous médical, mais ***une rencontre, facultative, organisée entre l'employeur et le salarié*** en arrêt de travail. Suivant la situation et les éventuels besoins identifiés, le Service de Prévention et de Santé au Travail peut y être associé sous différentes formes.

### *Qui organise le rendez-vous de liaison ?*

Le rendez-vous de liaison est organisé ***à l'initiative de l'employeur ou du salarié.*** L'employeur doit informer le salarié de son droit de solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Le salarié peut refuser de se rendre à ce rendez-vous.
Le salarié peut également demander à être accompagné du référent handicap quand il existe (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés). Ce référent est tenu d'une obligation de discrétion dans ce cadre.

### *Un rendez-vous d'information pour le salarié*

Le rendez-vous de liaison permet d'informer le salarié sur les possibilités de bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, telles que l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle ou le projet de transition professionnelle.
- d'une visite de pré-reprise, à l'occasion de laquelle le médecin du travail vérifie l'adaptation du poste de travail et l'état de santé du salarié.

V1072022

# Visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail

*Inclus dans l'offre socle*

PRÉVENTION de la DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

## La visite de pré-reprise, pour quoi faire ?

### Anticiper

***pendant l'arrêt de travail*** les conditions qui faciliteront un retour au poste le moment venu ou un éventuel reclassement compte tenu de l'état de santé du travailleur.

### Favoriser

***le maintien dans l'emploi*** des travailleurs et éviter la désinsertion professionnelle.

### Préconiser

***le plus tôt possible d'éventuels aménagements de poste de travail,*** un reclassement ou des formations professionnelles.

## La visite de pré-reprise, comment ça se passe ?

### *Un examen médical avant la reprise du travail*

La visite de pré-reprise est réalisée pendant la période de l'arrêt de travail, notamment pour ***étudier la mise en œuvre d'éventuelles mesures d'adaptation individuelles du poste de travail.***

Au cours de cet examen médical, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

À cet effet, il peut s'appuyer sur le service social du travail du Service de Prévention et de Santé au Travail ou sur celui de l'entreprise.
À l'issue de cette visite, et sauf opposition du travailleur, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin-conseil de ses éventuelles recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

Nouveauté 2022
Loi santé au travail

La loi a ramené de 3 mois à ***30 jours la durée de l'arrêt de travail*** au-delà de laquelle le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise. Ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail commençant à compter du 1er avril 2022.

### *Qui sollicite la visite de pré-reprise ?*

La visite de pré-reprise peut être à l'initiative :

- du travailleur (l'employeur informe le salarié des modalités de cette visite),
- du médecin traitant,
- du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale,
- du médecin du travail

## Qui est concerné par la visite de pré-reprise ?

Tout travailleur peut bénéficier de la visite de pré-reprise dans le cas d'un ***arrêt de travail d'au moins 30 jours***.

V1072022

# La visite de mi-carrière

*Inclus dans l'offre socle*

PRÉVENTION de la DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

## La visite de mi-carrière, pour quoi faire ?

### Faire bénéficier

***le travailleur, autour de ses 45 ans, d'un temps d'échange personnalisé avec un professionnel de la santé*** au travail sur son état de santé et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.

### Évaluer

***les éventuels risques de désinsertion professionnelle,*** en prenant en compte l'évolution prévisible de ses capacités en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.

### Sensibiliser

***le travailleur aux enjeux du vieillissement*** au travail et à la prévention des risques professionnels.

## Qui est concerné par la visite de mi-carrière ?

Tout travailleur, entre ses ***43 et 45 ans***, ou a une échéance déterminée par accord de branche.

## La visite de mi-carrière, comment ça se passe ?

### *Un examen médical vers 45 ans*

Il appartient à l'employeur de solliciter le rendez-vous. ***Son Service de Prévention et de Santé au Travail peut le lui rappeler grâce aux informations en sa possession***.
Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les ***deux ans avant l'échéance prévue***.
L'infirmier en santé au travail peut aussi intervenir en recueillant des informations en amont de la visite ou même la réaliser entièrement ***sur protocole médical.***

Quand l'examen est assuré par l'infirmier, celui-ci réoriente le travailleur vers le médecin du travail si nécessaire, et notamment en vue d'un éventuel aménagement de poste.

### *Des mesures adaptées*

Le médecin du travail peut proposer en cas de besoin, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures adaptées : aménagement du poste de travail, aménagement du temps de travail, etc.
À la demande du travailleur concerné, le référent handicap quand il existe, participe à ces échanges (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés) ; il est alors tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

# Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière

*Inclus dans l'offre socle*

## La visite de fin de carrière, pour quoi faire ?

***Assurer***

***une transition du suivi individuel*** de l'état de santé du travailleur entre sa période d'activité et sa retraite.

***Établir***

***une traçabilité et un état des lieux,*** à date, de certaines expositions aux facteurs de risques professionnels auxquels a été soumis le travailleur.

***Mettre en place***

***au moment de la retraite une surveillance médicale*** en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil de la CPAM si les expositions rencontrées au cours de la carrière le requièrent.

***Informer***

***des démarches à effectuer*** pour bénéficier d'une surveillance post-professionnelle.

## Qui est concerné par la visite de fin de carrière ?

Organisée ***au moment du départ en retraite, la visite de fin de carrière est destinée aux travailleurs ayant été exposés*** à un ou plusieurs risques professionnels pour leur santé ou leur sécurité. Plus précisément, il s'agit :

- des travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé, au titre de l'exposition aux risques suivants : amiante, plomb, agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;
- des travailleurs ayant été exposé à un ou plusieurs de ces risques professionnels, avant la mise en œuvre du Suivi Individuel Renforcé selon les textes (2017).

V1072022

# Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière

***Inclus dans l'offre socle***

## La visite de fin de carrière, comment ça se passe ?

### *Qui sollicite la visite de fin de carrière ?*

C'est ***l'employeur*** qui doit informer son Service de Prévention et de Santé au Travail, dès qu'il en a connaissance, du départ à la retraite du travailleur concerné. L'employeur en avertit le travailleur.

S'il estime remplir les conditions requises et s'il n'a pas été informé de la transmission de cette information par l'employeur, le ***travailleur*** a également la possibilité de demander à bénéficier de cette visite avant son départ à la retraite. Dans ce cas, il doit informer son employeur de sa démarche.

Le Service de Santé au Travail détermine si le salarié est éligible à la visite, et le cas échéant organise la visite auprès du ***médecin du travail.***

### *Un état des lieux des expositions aux risques professionnels*

La visite de fin de carrière est réalisée par le ***médecin du travail***. A partir d'éléments éventuellement recueillis par d'autres professionnels de santé au travail, il établit une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions aux facteurs de risques professionnels prévus par le Code du travail, à savoir :

- les facteurs de risques liés à des ***contraintes physiques marquées*** : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;
- les facteurs de risques liés à un ***environnement physique agressif*** : agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;
- les facteurs de risques liés à certains ***rythmes de travail*** : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif ;
- ainsi que d'éventuels autres risques professionnels dont les effets peuvent se manifester bien plus tard.

### *Suites de la visite de fin de carrière*

A l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur un « document dressant état des lieux » et le verse au Dossier Médical Santé Travail.

Enfin, le médecin du travail met en place, si cela lui paraît nécessaire, ***une surveillance post-professionnelle***, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

***NB : une visite post-exposition est par ailleurs prévue pour les travailleurs en cours de carrière dont l'exposition à des risques particuliers cesse. Elle est organisée par le médecin du travail qui met en place une surveillance dans des conditions similaires.***

# Participation aux campagnes de vaccination

***Inclus dans l'offre socle***

## Participer aux campagnes de vaccination, pour quoi faire ?

***Préserver***

la santé des travailleurs.

***Participer***

à des actions de santé publique initiées par le ministère de la Santé.

## Qui est concerné par les campagnes de vaccination ?

Les publics cibles de la campagne sont généralement définis selon des critères d'âge, de sexe, de profil de santé ou de probabilité d'exposition à certains virus ou bactéries.

## La participation aux campagnes de vaccination, comment ça se passe ?

***Des actions inscrites dans le cadre de campagnes nationales***

Les SPSTI peuvent participer à des campagnes de vaccination pilotées par le ministère de la Santé. Il ne s'agit pas nécessairement de vaccinations recommandées en fonction d'une exposition professionnelle : il peut s'agir d'une campagne de vaccination dans le cadre d'une épidémie au sein de la population générale.

Cette participation aux campagnes de vaccination s'inscrit dans le cadre de la mission de préservation de la santé des travailleurs, et contribue à leur maintien en emploi. Elle est généralement limitée dans le temps.

*La participation aux campagnes de vaccination est soumises aux disponibilités des équipes.*

V1072022

# Examens complémentaires

Sur préconisations médicales et selon les risques du poste de travail, certains examens complémentaires peuvent être réalisés notamment :

- Un examen de l'audition
- Un examen de la vision
- Des examens biologiques
- Des Examens radiologiques.

# Accompagnement à la mise en œuvre d'actions de prévention primaire

*Inclus dans l'offre socle*

**La prévention primaire englobe l'ensemble des mesures visant à prévenir ou à réduire la survenue ou l'incidence des maladies et des accidents.**

La prévention primaire consiste à **agir en amont** de toute altération de la santé des salariés, sans attendre les premières difficultés.

Ces actions se révèlent être les plus efficaces et les plus rentables, tout en contribuant à la construction d'une culture de la santé et de la sécurité au travail.

## COMMENT FAIRE ?

### UNE DÉMARCHE À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

L'entreprise qui souhaite mener une action de prévention primaire peut solliciter l'équipe pluridisciplinaire pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé (selon disponibilité des ressources).

### UNE MISSION DE CONSEIL DANS LE BUT D'ACCOMPAGNER EN AMONT DE LA CONCEPTION DE NOUVELLES SITUATIONS DE TRAVAIL INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES

L'équipe pluridisciplinaire, spécialiste de la prévention des risques, est missionnée pour collaborer à la mise en œuvre d'une action de prévention.
Sa mission consiste à analyser les besoins, observer sur le terrain les situations de travail, formuler des recommandations d'actions, et accompagner l'entreprise dans l'accomplissement de ses objectifs.

### QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS MENEES :

- **Accompagner l'adhérent lors de la conception de nouvelles situations de travail** (observation de l'activité, analyse des plans macro/microzoning) : *espace d'accueil, open space, postes de montages*
- **Accompagner le référent prévention à l'élaboration du plan de prévention TMS /RPS de l'entreprise**
- **Participer aux groupes de travail de prévention des risques** professionnels (Risque psychosociaux, troubles musculosquelettiques…)
- **Accompagner aux choix de nouveaux équipements de travail collectifs** *: chariots de soin, moyens de manutention*

- **Réflexion sur les démarches QVCT** (Qualité de Vie et Conditions de Travail)

# La création et la mise à jour de la fiche d'entreprise

*Inclus dans l'offre socle*

## La fiche d'entreprise, pour quoi faire ?

### Aider

l'employeur à identifier et évaluer les risques au sein de son entreprise en tenant compte de l'état de santé des travailleurs constaté au cours de leur suivi individuel.

### Conseiller

***l'employeur*** sur la prévention des risques dans l'entreprise et l'aider à établir un plan d'action de prévention.

## La fiche d'entreprise, c'est quoi ?

La fiche d'entreprise est un document règlementaire, ***dont toute entreprise*** doit obligatoirement disposer, dès l'embauche d'un salarié, quelle que soit sa taille. La fiche d'entreprise répertorie des renseignements d'ordre général sur l'entreprise, et établit une ***appréciation des facteurs de risques professionnels*** ainsi que le nombre de salariés qui y sont exposés, des informations sur les accidents et maladies professionnels survenus dans l'entreprise et les ***mesures de prévention*** collectives et individuelles mises en place, ainsi que toute autre action tendant à la réduction des risques. Elle contient aussi des préconisations pour améliorer les conditions de travail, formulées par le SPSTI.

## La réalisation de la fiche d'entreprise, comment ça se passe ?

### *Un document établi et mis à jour par le SPSTI*

La fiche d'entreprise est établie par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI, dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise à ce Service. Ce document de prévention résulte d'échanges, d'informations recueillies et d'observations faites lors d'une visite des lieux de travail ainsi que du diagnostic de l'état de santé des travailleurs issu du suivi individuel réalisé par le Service.
Une mise à jour de celui-ci peut intervenir :

- notamment en cas de modification substantielle des procédés de fabrication, ou des substances ou préparations chimiques, de l'aménagement ou réaménagement des lieux de travail, de l'installation de nouveaux dispositifs de prévention, etc.
- et dans tous les cas au moins tous les 4 ans

Son élaboration ou sa mise à jour peuvent constituer une source d'informations utiles pour nourrir le document unique ou son plan d'action.

### *À qui est destinée la fiche d'entreprise ?*

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur et elle est tenue à la disposition de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et du médecin inspecteur du travail. Elle est présentée au comité social et économique en même temps que le bilan annuel. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail (CARSAT par exemple)
Le SPSTI en garde un exemplaire.

V1072022

RÉSEAU présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

mtpl Le service de santé au travail

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

# Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

*Inclus dans l'offre socle*

## L'aide au DUERP, pour quoi faire ?

### Conseiller

***l'employeur qui le souhaite, dans la rédaction de son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels*** et de son plan d'actions associé, en s'appuyant sur les compétences dédiées du Service de Prévention et de Santé au Travail : la connaissance de l'entreprise, conjuguée à une expertise sur les expositions à des facteurs de risques.

### Accompagner

***l'employeur dans l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs***, en analysant les procédés de fabrication, les équipements de travail, les substances ou préparations chimiques, l'aménagement des lieux de travail ou des installations, ou l'organisation du travail.

## Le DUERP, c'est quoi ?

C'est le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.
Il consigne l'***évaluation des risques*** dans l'entreprise et les actions de prévention que l'entreprise souhaite engager. Le DUERP assure aussi la ***traçabilité*** collective de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité.
Il est ***obligatoire dans toutes les entreprises***, dès l'embauche du 1er salarié et il est transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail.

## Le DUERP, comment ça se passe ?

- Le DUERP est établi sous la responsabilité de l'employeur qui peut donc bénéficier de l'appui du Service de Prévention et de Santé au Travail auquel il adhère notamment grâce aux informations identifiées dans la fiche d'entreprise. Cette dernière, établie pour toute entreprise, traduit les observations des équipes pluridisciplinaires du Service sur les situations de travail et les risques professionnels.
- L'employeur sollicite également le CSE et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.
- L'employeur retranscrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels.
- Le DUERP devra, à terme, être déposé sur un ***portail numérique***. **Il doit être *conservé***, de même que ses versions antérieures, ***40 ans*** à compter de leur élaboration.
- Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :

* Pour les entreprises
**<50 salariés,**
***sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.***
La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

* Pour les entreprises
**>ou = 50 salariés,**
***sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.***

Ce plan d'action :

*> est un outil partagé et indispensable à l'action de prévention dans l'entreprise.*

*> fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que leurs conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût ;*

*> identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;*

*> intègre un calendrier de mise en œuvre.*

# Réalisation d'études métrologiques

*Inclus dans l'offre socle*

## Réaliser des études métrologiques, pour quoi faire ?

***Évaluer et mesurer*** certains risques auxquels les travailleurs sont exposés.

***Mettre en œuvre*** des actions de prévention.

***Améliorer*** les conditions de travail.

## La réalisation d'études métrologiques, comment ça se passe ?

Une étude métrologique en entreprise consiste à décliner une méthodologie de mesurage de niveaux d'exposition en milieu professionnel, comportant le choix de la meilleure technique, le prélèvement lui-même mais aussi le recueil des éléments de contexte de la mesure et l'analyse tenant notamment compte de référentiels. Ceci jusqu'à la restitution argumentée qui comportera les conseils pour décider d'une action préventive si les résultats le justifient.

### *Des mesures de paramètres très divers*

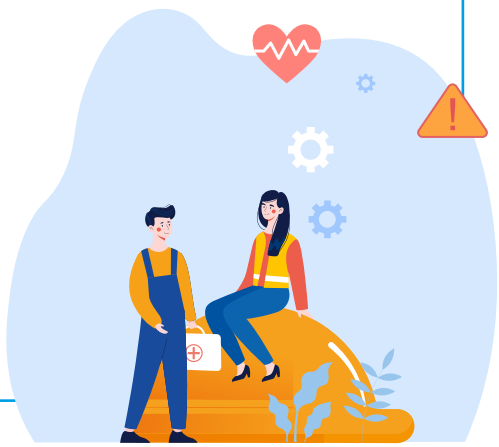
Les études métrologiques peuvent porter sur des paramètres très divers : bruit, température, vibrations, ambiance de travail (humidité, luminosité, etc.), polluants atmosphériques (poussières, aérosols, substances chimiques…), qualité d'aspiration ou de ventilation.

### *Une démarche pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail*

Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures au sein de l'entreprise, afin de les analyser. L'assistant en santé au travail, le métrologue, l'ergonome, le technicien en hygiène et sécurité, le toxicologue notamment ou encore l'infirmier en santé au travail peuvent également intervenir dans la réalisation d'études métrologiques. En effet, ces études sont menées dans une approche pluridisciplinaire, en collaboration étroite avec les différents acteurs de l'entreprise.
Les études métrologiques s'inscrivent dans la démarche de prévention de l'entreprise, dans le cadre de l'aide à l'évaluation des risques, si et seulement si cet examen est considéré comme nécessaire et indispensable.

### *Prévention et actions correctives*

Ces études font l'objet d'un rapport d'information qui présente l'analyse des résultats en fonction des tâches réalisées par les travailleurs pour préciser l'intensité d'un risque et de ses éventuels effets, et conseiller en conséquence sur les moyens de protection les plus adaptés. Cette restitution est à destination de l'employeur et peut être communiquée à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) quand elle existe, et aux salariés concernés. Elle permet d'envisager et mettre en œuvre les mesures de prévention individuelle ou collective apparues comme utiles au regard des mesures effectuées. Le SPSTI peut ensuite également accompagner l'employeur dans leur mise en place.



## Qui est concerné par la réalisation d'études métrologiques ?

Tous les travailleurs et toutes les entreprises peuvent être concernés par la réalisation d'études métrologiques. L'employeur, les salariés et les instances représentatives du personnel peuvent bénéficier des résultats.

V1072022

RÉSEAU présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

mtpl Le service de santé au travail

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

# Risque chimique : analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS)

*Inclus dans l'offre socle*

## L'analyse des fiches de données de sécurité, pour quoi faire ?

***Identifier***

les substances présentes dans un produit afin de contribuer à l'évaluation du risque chimique.

***Comprendre***

la toxicité des substances et notamment leurs effets sur la santé.

***Conseiller***

sur les actions de prévention et de protection des travailleurs.

## La fiche de données de sécurité, c'est quoi ?

La fiche de données de sécurité (FDS) est un document regroupant toutes les informations relatives aux propriétés d'un produit chimique, l'identification des dangers, les informations toxicologiques, les valeurs d'exposition, les consignes d'utilisation et de stockage, les équipements de protection individuelle (EPI).
La FDS est établie par le fournisseur du produit chimique et permet d'identifier de manière réglementaire les dangers de ce produit, notamment les effets sur la santé humaine et l'environnement.

## L'analyse des fiches de données de sécurité, comment ça se passe ?

### *L'employeur fournit les FDS au SPSTI*

L'employeur a l'obligation de réaliser une évaluation du risque chimique pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux. Pour y contribuer, il fournit aux SPSTI les FDS que le fournisseur lui a donné.

### *L'analyse est faite par les membres des équipes pluridisciplinaires du SPSTI*

Toutes les données contenues dans une FDS peuvent être complexes à appréhender : le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises les analyse afin d'aider à comprendre les dangers des substances et leurs effets sur la santé, et de conseiller au mieux.

### *Le SPSTI conseille des actions de prévention et de sensibilisation au risque chimique*

Grace à l'analyse des FDS, le SPSTI peut également aider l'employeur dans la mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation des travailleurs au risque chimique.
Il peut intervenir pour :

- fournir une aide pour **remplacer des produits dangereux** par d'autres produits moins nocifs ;
- conseiller sur les **moyens de prévention** à mettre en place pour la protection des travailleurs **contre les produits non substituables ;**
- définir le **suivi individuel de l'état de santé** des travailleurs exposés.

V1072022

# Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels

*Inclus dans l'offre socle*

## Des actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels, pour quoi faire ?

***Sensibiliser***

***aux enjeux de la prévention*** des risques au travail.

***Encourager***

***les professionnels*** à adopter des démarches de prévention des risques.

***Aborder***

***des situations concrètes et des cas pratiques*** autour de la prévention des risques en entreprise.

***Partager***

***son expérience*** avec d'autres professionnels, à travers des formats d'animation collectifs.

## Qui est concerné par ces actions de sensibilisation collective ?

Ces actions ciblent ***tous les professionnels,*** employeurs comme salariés.

## Les ateliers de prévention des risques professionnels, comment ça se passe ?

### *Des thématiques adaptées aux problématiques rencontrées en entreprise*

Prévention des troubles musculosquelettiques, des risques psycho-sociaux, du risque chimique, du risque routier, ou encore réalisation d'un Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels, … Autant de sujets qui peuvent être traités dans le cadre de ces séances, à travers des données objectives et des situations concrètes. Les préventeurs du Service de Prévention et de Santé au Travail abordent également les solutions de prévention existantes, en tenant compte du contexte de l'entreprise et du secteur d'activité.

**Organisés sur site (en entreprise ou dans les locaux de votre Service de Prévention et de Santé au Travail) ou en distanciel (webinaire par exemple),** ces sessions en petits groupes favorisent l'échange entre professionnels et le partage de cas concrets. À l'issue de ces ateliers, les participants disposent d'outils pratiques pour mettre en œuvre des démarches de prévention dans leur entreprise.

### *Qui organise les actions de sensibilisation ?*

Les équipes du SPSTI peuvent construire avec l'employeur des actions de sensibilisation adaptées à ses besoins, sur une problématique rencontrée, sur un thème en particulier ou pour un secteur d'activité.

# Étude d'un poste de travail

*Inclus dans l'offre socle*

## Réaliser l'étude d'un poste de travail, pour quoi faire ?

**Conseiller**

l'employeur pour l'aménagement du poste de travail afin de prévenir les risques professionnels et de tenir compte de la présence éventuelle d'un problème de santé ou d'un handicap.

**Conseiller**

le salarié sur les mesures de prévention à respecter à son poste de travail pour préserver sa santé.

**Actualiser**

la connaissance du poste de travail avant tout avis d'inaptitude émis par le médecin du travail.

## La réalisation d'une étude de poste, comment ça se passe ?

### Qui est concerné par la réalisation de l'étude d'un poste de travail ?

L'étude de poste de travail peut concerner tout travailleur dans toute entreprise. Elle peut être réalisée dans le cadre d'une démarche d'aide à l'évaluation des risques et de conseil de prévention, ou lorsqu'un problème de santé ou un handicap motive un aménagement des conditions de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi. Elle est également requise si le médecin du travail envisage d'émettre un avis d'inaptitude.

V1072022

### *Analyser les conditions de travail*

L'étude d'un poste de travail est basée sur l'observation du travailleur à son poste de travail. Elle analyse les conditions de travail et les contraintes qu'il peut rencontrer : ambiance de travail, contraintes physiques, cadence de travail, mode opératoire employé, produits utilisés, ou toute source de danger en général. L'étude d'un poste de travail vise à analyser la compatibilité d'un poste avec sa tenue par un travailleur.

Dans le cas où le travailleur a une maladie ou est reconnu travailleur handicapé, sont analysées et prises en compte les capacités existantes : temps de réactions, capacités visuelles, physiques, toucher, mobilité, etc.

Mais l'étude d'un poste de travail peut aussi être réalisée en prévention, sans qu'un handicap ou un problème de santé soit constaté, dans une démarche générale d'évaluation des risques dans l'entreprise. Elle peut ainsi contribuer à la rédaction du Document Unique et la détermination du plan d'actions de prévention.

Enfin, dans l'hypothèse d'un avis d'inaptitude, les observations actualisées au poste de travail viennent conforter et étayer la décision du médecin du travail. Elles permettent de confirmer l'inaptitude au poste ou de mettre en évidence des aménagements encore possibles.

### *Recommander des aménagements du poste de travail*

En fonction des résultats de l'étude, si besoin, un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI conseille l'employeur en termes d'aménagement de l'espace, de l'organisation du poste, ou de matériels mis à disposition, qui amélioreront les conditions de travail.

Ces aménagements peuvent prendre des formes multiples : installation de nouveaux équipements, limitation des efforts de manutention, amélioration de l'ergonomie du poste, modification d'un procédé, etc.

Ces aménagements, lorsqu'ils sont individualisés, peuvent être consignés, après échange avec le salarié et l'employeur, dans un document annexé à un avis d'aptitude, à une attestation de suivi, ou à la fiche d'entreprise réalisée par le SPSTI pour aider l'employeur dans son évaluation des risques.

Les éventuels coûts engendrés par l'aménagement du poste de travail peuvent faire l'objet d'aides de la part de l'Assurance Maladie (Carsat ou Cramif en Ile de France), ou de l'AGEFIPH dans le cas d'un travailleur reconnu travailleur handicapé.
Le SPSTI est à même de guider l'employeur dans ces recherches de financements.

### *Cibler des conseils de prévention à destination du salarié*

La connaissance fine du poste de travail permet aux professionnels du SPSTI de donner des conseils de prévention ciblés et adaptés au travailleur concerné. Les visites périodiques ou occasionnelles du suivi de son état de santé en sont notamment l'occasion.

# Accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux

*Inclus dans l'offre socle*

## Accompagner la prévention des risques psycho-sociaux, pour quoi faire ?

**Sensibiliser et informer**
les travailleurs sur les risques psycho-sociaux (RPS), c'est-à-dire sur les facteurs organisationnels, relationnels ou éthiques à l'origine de pathologies notamment psychiques.

**Aider à identifier et à évaluer**
les risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise.

**Mettre en évidence et proposer**
les facteurs de protection au sein de l'entreprise.

**Orienter**
l'employeur ou le salarié vers des partenaires de soin ou du maintien en emploi, si besoin.

## Qui est concerné par la prévention des risques psycho-sociaux ?

Tous les travailleurs, quels que soient leur métier ou leur positionnement hiérarchique, peuvent être exposés à des facteurs organisationnels, relationnels et éthiques, générateurs de symptômes. Ces facteurs concernent notamment :
- sur le plan organisationnel : changements importants dans l'organisation, mutation, pression temporelle, insuffisance d'autonomie...
- sur le plan relationnel : violence interne ou externe à l'entreprise, physique ou verbale,
- sur le plan éthique : conflits de valeur, vécu du travail contraire à ses principes.

## L'accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux, comment ça se passe ?

### *Une obligation générale de sécurité pour l'employeur*

L'exposition à ces risques professionnels peut avoir des conséquences sur la santé des travailleurs, notamment : maladies cardio-vasculaires, affections psychiques, épuisement professionnel (burn-out), suicide...

Une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur. Il lui revient donc d'évaluer les risques, y compris psycho-sociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

### *Des actions collectives dans les entreprises*

Le SPSTI accompagne l'employeur dans l'évaluation du risque psycho-social, dans le cadre de la réalisation du DUERP notamment. Les professionnels du SPSTI peuvent également mener des actions d'information et de sensibilisation sur cette thématique, au sein des entreprises. Ils peuvent aider à objectiver la problématique liée aux RPS, évaluer sa dimension collective, et déterminer l'approche la plus pertinente pour agir en prévention.

### *Des actions individuelles pour chaque travailleur*

Dans le cadre du suivi individualisé, un professionnel de santé du SPSTI peut également ***détecter*** la survenue de symptômes et ***rechercher*** d'éventuels facteurs organisationnels, relationnels ou éthiques dans l'entreprise. Le médecin du travail peut orienter le travailleur vers des psychologues cliniciens, ou bien vers d'autres partenaires du soin ou du maintien dans l'emploi, et dans le même temps conseiller l'employeur sur les solutions les plus adaptées.

V1072022

RÉSEAU présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

mtpl Le service de santé au travail

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

# Participation aux réunions de CSE*/CSSCT** relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail

*Inclus dans l'offre socle*

## Faire participer le SPSTI aux réunions de CSE*/CSSCT**, pour quoi faire ?

### *Informer et conseiller*

les représentants des travailleurs notamment dans le cadre des réunions de CSE*/CSSCT** sur les questions touchant aux conditions de travail et aux actions de prévention en matière de santé et de sécurité.

### *Promouvoir*

la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

### *Rendre compte*

de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dans le respect du secret médical.

V1072022

## Qui est concerné par la participation du SPSTI aux réunions de CSE*/CSSCT** ?

Toutes les entreprises ayant un CSE* (y compris celles dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés) ou une CSSCT**.

* CSE : Comité Social et Économique

** CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

## La participation du SPSTI aux réunions de CSE*/CSSCT** relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail, comment ça se passe ?

### *À quelle fréquence se tiennent ces réunions ?*

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, au moins 4 réunions par an portent en tout ou partie sur ***les attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.***

D'autres réunions peuvent être organisées dans des cas spécifiques, notamment :

- à la suite d'un accident ayant entraîné des conséquences graves ;
- en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la demande motivée de deux des membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la fréquence des réunions portant sur la santé et la sécurité n'est pas définie.

### *Qui participe aux réunions de CSE*/CSSCT** traitant des sujets santé, sécurité et conditions de travail ?*

- Le président ou son représentant, le cas échéant, assisté de collaborateur(s),
- Les membres titulaires du CSE*,
- Les représentants syndicaux,
- ***Le médecin du travail, ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire,***
- L'inspecteur du travail,
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale

L'employeur doit obligatoirement informer annuellement les participants du ***calendrier prévu*** pour ces réunions, et leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions. ***L'ordre du jour*** doit être communiqué aux participants en amont.

### *Focus : la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT**)*

Cette commission est mise en place, de manière obligatoire, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans certains cas spécifiques (notamment pour les installations nucléaires, sites SEVESO, etc.). La CSSCT** se voit confier, par délégation du CSE*, tout ou partie des attributions du CSE* relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expertise. ***Dans ce cas, le médecin du travail, ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire, assiste aux réunions de la CSSCT**.***

*(Participation d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou du médecin de travail sous réserve de disponibilité)*

# Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle

*Inclus dans l'offre socle*

PRÉVENTION de la DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

## L'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle, pour quoi faire ?

***Informer, conseiller et soutenir***

le travailleur en prise à des difficultés affectant sa vie profesionnelle.

***Maintenir***

le travailleur en emploi.

***Accompagner et informer***

l'employeur, dans une situation où un travailleur est concerné par un risque de désinsertion professionnelle.

V1072022

## Qui est concerné par l'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle ?

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle, le travailleur peut bénéficier d'une assistance sociale :

- s'il a besoin d'être aidé dans les démarches de prévention de la désinsertion professionnelle avec les organismes concernés ;
- s'il rencontre des difficultés dans certains domaines de la vie courante ;
- s'il a besoin d'être informé et orienté vers des services sociaux spécialisés ;
- s'il a des besoins concrets pour compléter des documents et dossiers administratifs.

## L'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle, comment ça se passe ?

L'assistant social du travail (ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire) intervient sur demande du médecin du travail et travaille en collaboration avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI, notamment les psychologues du travail, les infirmiers en santé au travail et les ergonomes. Il intervient en complément des démarches et conseils visant à adapter le poste de travail à la situation du travailleur, pour ***lutter contre la désinsertion professionnelle.***
Il connaît les différents dispositifs sociaux et prestations, et particulièrement ceux mobilisables pour les travailleurs.

L'assistant social du travail (ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire) s'appuie sur des entretiens individuels, au cours desquels il recueille des informations sur le travailleur, pour appréhender son environnement familial et professionnel et aborder sa situation financière personnelle. Sur la base de ces informations, est établi un diagnostic de la situation, et sont proposées des solutions et des actions à mettre en œuvre, en accord avec le travailleur, comme par exemple l'orientation vers les organismes sociaux compétents ou l'accompagnement pour obtenir des prestations. Il informe sur les possibilités de formation, le bilan de compétences, l'essai encadré, et accompagne le travailleur pour la déclaration RQTH.

L'accompagnement social est réalisé dans le respect de la confidentialité. L'employeur n'a pas connaissance du contenu de ces entretiens ; en revanche, un retour est fait au médecin du travail en charge du suivi du travailleur.

### *Une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle*

Les SPSTI agissent spécifiquement en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) notamment à travers des « cellules PDP » composées de spécialistes (médecins et infirmiers en santé au travail, assistants sociaux, psychologues du travail, ergonomes, chargés de mission maintien en emploi…).

La cellule PDP promeut notamment, auprès des employeurs et des travailleurs, les mesures individuelles ou collectives d'accompagnement pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi. Elle collabore avec les autres acteurs pour le maintien en emploi (Agefiph, Cap Emploi, Assurance Maladie,...).

# PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

*Inclus dans l'offre socle*

Troisième volet de l'offre de services des SPSTI, la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) vise à favoriser le **maintien** ou le **retour** des salariés dans l'emploi. En cela, la PDP fait partie du **quotidien** de nos équipes pluridisciplinaires, à travers :

- Du **suivi individuel des salariés** : il permet le repérage précoce des salariés en difficulté ou à risque de l'être, quelle que soit la nature de la visite (embauche, périodique, occasionnelle, reprise, pré-reprise, mi-carrière). En découle un suivi **adapté** du salarié en fonction de son **état de santé** et de ses **risques** professionnels.

- Des **études de poste** et d'environnement de travail : elles permettent une meilleure connaissance des conditions de travail et des possibilités d'**aménagement** ou de **reclassement** en interne, quand la situation le nécessite.

## CELLULE PDP

Afin d'améliorer la prise en charge des situations les plus **complexes,** et conformément à la loi du 2 aout 2021, une cellule **pluridisciplinaire** dédiée à la **PDP** a été mise en place au sein de la MTPL.

Elle est constituée d'un médecin référent PDP, d'une infirmière référente PDP, et d'une ergonome référente PDP.

Elle peut être mobilisée :

- ✓ directement par le salarié
- ✓ par l'entreprise
- ✓ en interne par un médecin de la MTPL
- ✓ par tout autre acteur de la prévention de la désinsertion professionnelle (service médical de la CPAM, service social de la CARSAT, CAP EMPLOI…)

Elle joue un rôle de **conseil** et de **coordination avec les différents partenaires externes** contribuant au maintien en emploi, et vise à apporter des **solutions** d'accompagnement **durables** pour le salarié et pour l'employeur.

Il est à noter que la cellule PDP intervient en **soutien** à l'équipe référente de l'entreprise et que les décisions notamment en terme d'aptitude reviennent au médecin référent de l'entreprise.

La cellule PDP se veut **réactive** et facilement **accessible** via l'adresse mail dédiée, **cellulepdp@mtpl.fr**

# PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

*Inclus dans l'offre socle*

## SENSIBILISATIONS EN ENTREPRISE

Des sensibilisations en entreprise peuvent être effectuées par les membres de l'équipe pluridisciplinaire, afin de présenter les **différents outils** mobilisables dans le cadre du maintien en emploi (temps partiel thérapeutique, essai encadré, CRPE, invalidité, RLH, MOAIJ, rendez-vous de liaison…) et les **aides au financement** auxquelles l'entreprise pourrait être éligible, que ce soit dans un cadre individuel ou collectif.