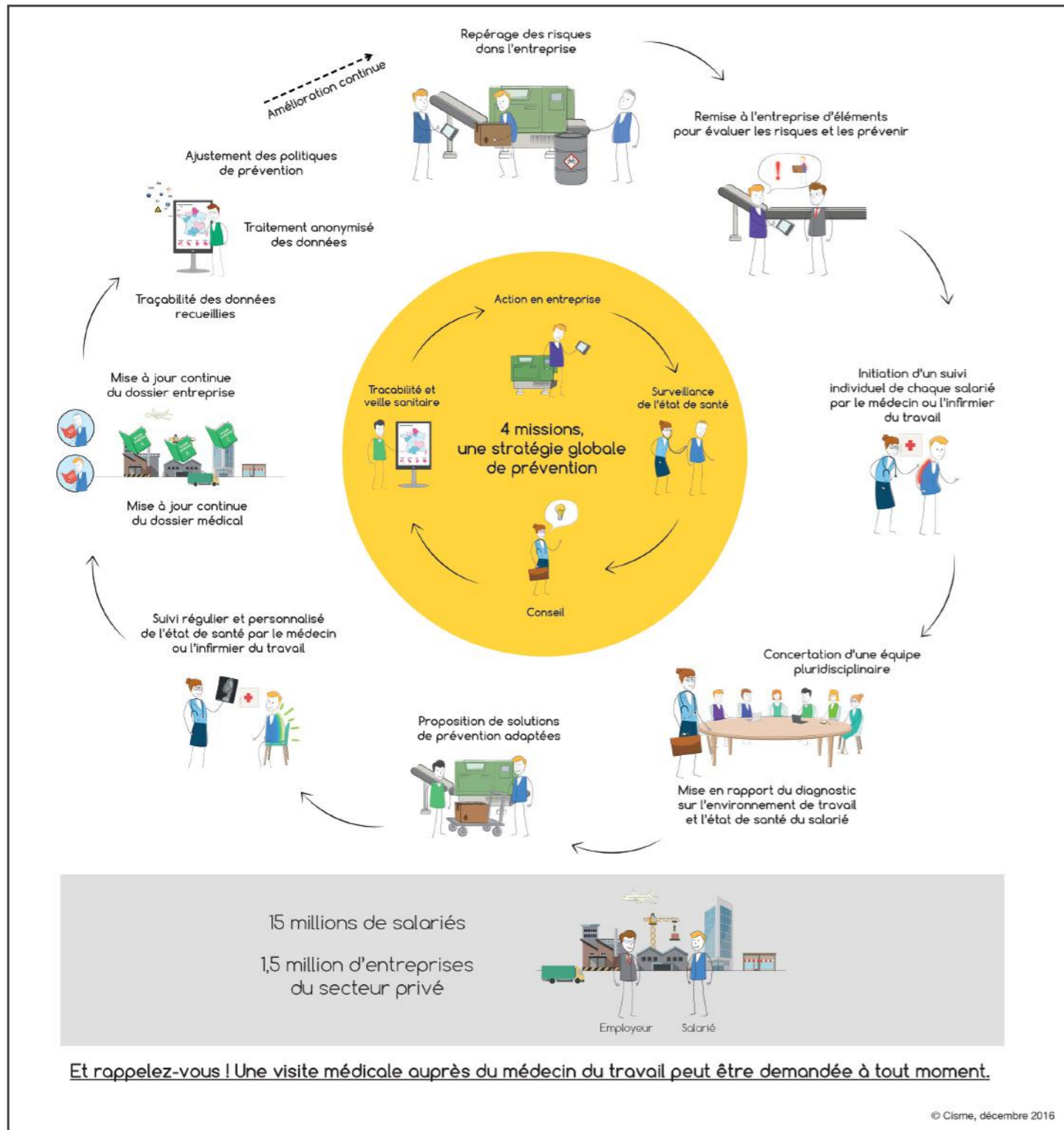


QUATRE MISSIONS AU SERVICE D'UNE STRATÉGIE GLOBALE DE PRÉVENTION

Avec le décret 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la « modernisation de la médecine du travail », les 4 missions légales du Service de Santé au Travail Interentreprises sont confortées et rééquilibrées : action en entreprise, conseil, surveillance de l'état de santé, traçabilité et veille sanitaire.

DES ACTIONS MENÉES PAR UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE COORDONNÉES PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL



LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS !

TRAVAIL

n° 2016-1908 du 27 décembre 2016

Modernisation de la Santé au Travail



**1**

QUEL EST L'OBJECTIF DE LA NOUVELLE LOI ET DU DÉCRET RELATIF À LA MODERNISATION DE LA SANTÉ DU TRAVAIL ?

Le Décret N° 2016-1908 réaffirme l'importance du suivi de la santé au travail des salariés ainsi que la mission première des services de santé au travail qui est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Pour ce faire, les missions des « équipes santé travail » se déclinent en 4 axes (stratégie globale de prévention) :

- **Action en entreprise** : elle est développée pour donner la priorité à la prévention primaire et l'action collective est favorisée pour agir sur les risques professionnels prioritaires.
- **Surveillance de l'état de santé des salariés** : elle est assurée par un professionnel de santé lors de la « visite d'information et de prévention

(VIP) » ou de l'examen médical d'aptitude (suivi individuel renforcé). A noter que le salarié peut bénéficier à tout moment, à sa demande ou à celle de son employeur, d'un examen par le médecin du travail.

- **Conseil** aux employeurs, aux travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, d'aider au maintien dans l'emploi, de prévenir la désinsertion professionnelle, d'améliorer la vie au travail des salariés et la compétitivité des entreprises.
- **Traçabilité** des expositions professionnelles et **veille sanitaire**.

**2**

QUE DEVIENT LA VISITE D'EMBAUCHE ? EST-ELLE REMPLACÉE PAR LA « VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION (VIP) » ? QUELS SONT LES DÉLAIS ?

Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès leur embauche :

1^{er} cas - si le salarié n'est pas exposé à un risque particulier :

- Il bénéficie d'une visite d'information et de prévention (**VIP**) assurée par un professionnel de santé (infirmier en santé travail, médecin du travail, collaborateur médecin, interne...) sous l'autorité du médecin et donnant lieu à une attestation de suivi qui sera remise au salarié et à son employeur sans mention d'aptitude (cette attestation est un document réglementaire dont le contenu et la forme seront définis dans un arrêté à paraître).
- La VIP doit être effectuée dans un délai qui n'excèdera pas 3 mois à compter de la prise effective du poste (mais pour les travailleurs de nuit, les salariés de moins de 18 ans, les salariés exposés à des agents biologiques gr. 2 ou aux champs électromagnétiques, la VIP devra être réalisée avant la prise de poste).

■ Le délai entre deux rendez-vous ne doit pas excéder 5 ans. La périodicité est adaptée par le médecin du travail.

■ A noter : pour les travailleurs de nuit, les salariés titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs handicapés, le délai ne doit pas excéder 3 ans.

■ A l'issue de cette VIP, le professionnel de santé pourra, s'il l'estime nécessaire, orienter le salarié vers le médecin du travail. Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes peuvent, si elles le souhaitent, rencontrer le médecin du travail. Les travailleurs handicapés et les titulaires de pension d'invalidité seront orientés d'office vers le médecin du travail.

2^{ème} cas - si le salarié est affecté à un poste à risque particulier : suivi individuel renforcé (SIR) :

- Examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail et donnant lieu à un avis d'aptitude.
- Cet examen doit avoir lieu avant l'affectation du salarié à son poste.

**3**

QUELS SONT LES RISQUES PARTICULIERS ÉVOQUÉS DANS LE DÉCRET ?

Il s'agit des salariés exposés aux risques suivants

Amiante - Plomb - Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR/1A ET 1B) - Agents biologiques des groupes 3 et 4 - Rayonnements ionisants - Milieu hyperbare - Chute de hauteur lors d'opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

C'est le cas également des salariés affectés à des postes pour lesquels le Code du travail prévoit un examen d'aptitude spécifique (autorisation de conduite dont CACES, opérations sur ou à proximité d'installations électriques, recours à la manutention manuelle inévitable + 55 kg).

L'employeur pourra compléter la liste des postes présentant des risques

particuliers dans son entreprise après avis du médecin du travail, du CHSCT ou des délégués du personnel.

Tous les salariés concernés bénéficieront d'un suivi individuel renforcé (SIR) avec un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail préalablement à son affectation au poste ; cet examen donnera lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ; il sera renouvelé périodiquement au maximum tous les 4 ans et une visite intermédiaire sera réalisée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après le premier examen médical d'aptitude. Un avis d'aptitude est fixé à 1 an pour ce qui concerne les rayonnements ionisants (Catégorie A), les salariés de moins de 18 ans affectés aux travaux dangereux.

**4**

COMMENT VA S'EFFECTUER LE SUIVI DES SALARIÉS AVEC DES CONTRATS COURTS (INTERIMAIRES OU CDD) ?

Le Décret prévoit un suivi des **salariés intérimaires** ou en **CDD** équivalent à celui des CDI. C'est-à-dire qu'indépendamment du nombre de missions ou de contrats successifs, la personne doit bénéficier d'un suivi individuel adapté par un professionnel de santé (VIP ou examen médical d'aptitude) selon la

périodicité définie par le médecin du travail et par la réglementation. Les salariés intérimaires exposés à des risques particuliers sont suivis par le médecin de l'entreprise utilisatrice pour le Suivi Individuel Renforcé (SIR).

**5**

QUEL EST LE RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF ?

Le médecin du travail est le conseiller des travailleurs, des représentants du personnel et de l'employeur. Son action est centrée sur les enjeux de santé. Il conduit des actions en milieu de travail, anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire. Il assure en outre le suivi individuel de l'ensemble des salariés de son effectif et peut déléguer le suivi des salariés à un professionnel de santé (infirmier, interne, collaborateur médecin) soumis au secret médical et professionnel.

Le médecin du travail assure personnellement :

- Les visites de pré-reprise, de reprise, à la demande des employeurs et à la demande des salariés pour tous les travailleurs,
- Les examens d'aptitude dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR),
- Les préconisations d'aménagement de postes, les inaptitudes.



Dans la loi et son décret

Nécessité pour les employeurs d'impliquer le médecin du travail quand ils envisagent des réorganisations pouvant avoir un impact sur les conditions de travail des salariés.

**6**

QU'EN EST-IL DE LA PROCÉDURE DE DÉCLARATION D'INAPTITUDE ET DE RECLASSEMENT DES SALARIÉS MODIFIÉE ?

Selon la décision du médecin du travail, l'**avis d'inaptitude** sera délivré après une ou deux visites médicales.

Dans ce dernier cas, la seconde visite intervient dans un délai maximal de 15 jours après la première.

En pratique, pour déclarer un salarié inapte, le médecin du travail doit notamment avoir échangé avec le salarié et l'employeur afin d'explorer toutes les solutions de maintien au poste de travail.

**7**

LES VISITES MÉDICALES ÉTANT PLUS ESPACÉES, LES COTISATIONS DES ENTREPRISES VONT-ELLES BAISSER ? COMMENT ET PAR QUI EST FIXÉ LE MONTANT DES COTISATIONS ?

Notre service de santé au travail étant une association Loi 1901 (à but non lucratif), le montant de la cotisation est fixé par le Conseil d'Administration paritaire, composé pour moitié d'employeurs élus et pour l'autre moitié de représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives.

Cette cotisation est établie et approuvée par le Conseil d'administration. Elle est ensuite ratifiée par l'Assemblée Générale annuelle à laquelle est invité l'ensemble des adhérents du Service.

Ce coût est mutualisé, comme pour une assurance ou une mutuelle de santé et nous permet de proposer un service dès que la santé de l'entreprise ou de ses

salariés est en question : visite de reprise, pré reprise, visite à la demande du salarié, de l'employeur, intervention sur les RPS, examens complémentaires...

Le suivi de santé ne se limite pas à la visite médicale mais s'inscrit dans une démarche de prévention adaptée à votre entreprise.

Différentes actions en milieu de travail (AMT) sont réalisées par l'équipe pluridisciplinaire coordonnées par le médecin du travail : actions de prévention primaire intégrées à votre entreprise menées en mode projet, aide à l'évaluation des risques, participation au CHSCT, métrologie, forums, sensibilisations, formations sur différentes thématiques... Il s'agit d'actions réalisées en partenariat avec votre entreprise.