



Chers adhérents,

Le décret d'application du 27 décembre dernier, relatif à la modernisation de la médecine du travail est plutôt de bon augure et porte bien son nom. Il met tout d'abord fin à de longs mois d'incertitudes et va, de l'avis général, permettre enfin aux SSTI de se mettre en adéquation avec les besoins actuels des entreprises et de leurs salariés.

Si, en effet, le suivi individuel des salariés reste une de ses missions essentielles, il n'a plus lieu d'être systématique ni identique pour tous les salariés, mais plutôt adapté en fonction des risques professionnels. Cela est désormais reconnu et le nouveau décret précise utilement les distinctions à faire. Il ouvre de nouvelles possibilités que nous nous attacherons à exploiter dans l'intérêt de tous les adhérents à nos services; et cela dès 2017.

Les ressources disponibles, comme les moyens accordés à la prévention des risques professionnels ont en outre évolué et rendu nécessaire l'introduction de la pluridisciplinarité. Que cela soit pour la mise en œuvre d'actions spécifiques en milieu de travail au sein d'une entreprise donnée (établir un diagnostic RPS, par exemple), ou d'actions ciblées sur des métiers à risques dans le tissu industriel local (prévention des risques cancérigènes liés aux métiers du bois).

L'AMETRA06 fait partie des SSTI qui ont su anticiper cette nouvelle façon de servir ses adhérents. Elle l'a traduite concrètement dans un projet de service et a entrepris une réorganisation en profondeur : mutualisation des moyens, regroupements de centres médicaux, constitution de nouvelles équipes pluridisciplinaires, études collectives en liaison avec d'autres acteurs aux niveaux régional et national. Le décret la confirme dans ses efforts et encourage ses équipes à poursuivre ce travail collectif de modernisation : en se libérant de la contrainte chronophage des visites systématiques, en s'ouvrant aux nouveaux rôles d'évaluation et de conseil, elles trouveront un nouveau sens à leurs actions d'intérêt général. Tout cela se traduira dans le prochain projet de service qui pérennisera alors les orientations désormais claires des Services de Santé au Travail Interentreprises.

Gilbert STELLARDO
Président

Quand la loi Travail réorganise les services de santé au travail

L'article 102 de la loi n°2016-1088 du 08/08/16 appelée loi Travail et le décret n°2016-1908 du 27/12/16 redéfinissent le cadre de l'activité des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI).

Confirmation des missions des SSTI au service d'une stratégie globale de prévention

Cette réforme s'inscrit ainsi dans la continuité de la loi de 2011 qui déterminait les 4 missions essentielles assurées en fonction des réalités locales par l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail :

- 1/ Actions en milieu de travail afin de préserver la santé physique et mentale des salariés.
- 2/ Surveillance de l'état de santé des salariés.
- 3/ Conseils aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.
- 4/ Participation au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Les grands principes énoncés dans la loi Travail Le médecin du travail demeure au centre du dispositif avec un rôle renforcé.

Animateur et coordinateur d'une équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail voit ses missions explicitement complétées, notamment par l'aide à l'évaluation des risques dans l'entreprise. Le médecin du travail fixe les modalités et la périodicité des visites individuelles selon l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels est soumis le salarié. Il réalise le suivi de l'état de santé ou fait intervenir un infirmier ou un médecin collaborateur sous protocole médical. Il est à tout moment accessible à la demande du salarié ou de l'employeur.

Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche. Tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) assurée par un professionnel de santé avec remise d'une attestation de suivi. En cas de risques particuliers, le salarié sera vu lors d'une visite médicale assurée par le médecin du travail, avec délivrance d'un avis d'aptitude.

Chaque salarié sera suivi par un professionnel de santé avec une périodicité adaptée à sa situation. Il ne pourra pas s'écouler plus de 2 ans entre deux rendez-vous avec un professionnel de santé au travail si des risques particuliers sont identifiés et plus de 5 ans dans les autres cas. La périodicité sera adaptée sur décision du médecin du travail en fonction de l'âge, de l'état de santé et des risques du poste. La liste des risques particuliers est définie réglementairement, mais peut être complétée



par l'entreprise qui motive sa déclaration avis pris du médecin du travail, du CHSCT ou à défaut des DP.

Le suivi de l'état de santé des salariés sera équivalent quel que soit le contrat. Pour les salariés qui enchaînent des contrats courts, chaque nouveau contrat de travail n'imposera plus systématiquement une visite médicale. La fréquence des visites individuelles sera comparable à celle des salariés en CDI.

Une 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 de rechercher toutes les possibilités de maintien au poste de travail. En matière de reclassement des salariés, si le médecin du travail indique dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur est exempté d'obligation de recherche de poste de reclassement.

Une nouvelle procédure de contestation devant le Conseil des Prud'hommes. La procédure de contestation des avis des médecins du travail se déroulera dorénavant devant le Conseil des Prud'hommes. Le délai de contestation est de 15 jours.

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les modalités de suivi de l'état de santé des salariés ont été redéfinies par la loi Travail et son décret. Leur mise en application demande une nouvelle organisation actuellement en cours dans notre service.

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs (SI)

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, infirmière en santé au travail) selon une périodicité maximale de 5 ans.

Adaptation du suivi individuel de l'état de santé

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent : travailleurs handicapés, travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit, bénéficie d'une VIP réalisée par un professionnel de santé selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans.

Suivi individuel renforcé (SIR)

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'une visite

médicale effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut excéder 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

3 catégories de suivi ont été définies :

1- Postes exposant les travailleurs à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

2- Poste pour lequel l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique : autorisation de conduite, exposition à un environnement électrique, jeunes avec dérogation pour travaux interdits.

3- Liste complémentaire de postes établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut des DP.

Cas particuliers bénéficiant d'un suivi annuel :

- Les jeunes affectés à des travaux dangereux ;
- Les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants de catégorie A.

Quels sont les objectifs des visites médicales ?

La visite d'information et de prévention (VIP) pour les salariés non exposés à des risques particuliers a pour objectif de :

- *Interroger le salarié sur son état de santé ;
- *L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- *Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre ;
- *Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- *L'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande, avec le médecin du travail.

L'examen médical d'aptitude pour les salariés exposés à des risques particuliers (SIR) a pour objectif de :

- *S'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter [...];
- *Rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres salariés ;
- *Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- *Informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- *Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre.

Vous vous posez des questions ?... Nous y répondons

Mes salariés n'auront qu'une visite médicale tous les 5 ans, ils seront moins suivis et donc moins protégés ?

La nouvelle loi n'a pas pour objectif de réduire le suivi médical des salariés, mais de l'adapter au cas par cas sur des critères établis. Ainsi, le médecin du travail adapte le suivi médical et sa périodicité en fonction de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail et des risques professionnels auxquels le salarié est exposé, dans le respect des périodicités imposées par la loi. Vos salariés auront donc un suivi mieux adapté.

Mes nouveaux embauchés n'auront plus de visite d'embauche ?

La visite médicale d'embauche ne disparaît pas. Un premier rendez-vous aura lieu systématiquement. Il prendra deux formes différentes selon l'exposition ou non du salarié à des risques particuliers : une visite d'information et de prévention pour les salariés sans risques particuliers réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, médecin collaborateur, infirmière en santé au travail) ou une visite médicale d'embauche avec le médecin du travail pour les situations à risques particuliers.

Sur quelles bases les risques particuliers sont-ils définis ?

La liste établie définissant les risques particuliers vise les situations de travail qui pourraient présenter un danger grave pour la santé ou la sécurité du salarié, pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans son

environnement de travail immédiat. Cette liste peut être complétée par l'employeur s'il le juge nécessaire après avis du médecin du travail, du CHSCT ou à défaut des DP.

Cette nouvelle organisation de la médecine du travail aura-t-elle un impact sur ma cotisation ?

Votre service de santé au travail assure certes, le suivi médical de vos salariés en réalisant les visites dans le cadre d'une embauche, du suivi périodique ou du maintien dans l'emploi, mais fait également intervenir, sous l'autorité du médecin du travail, ses équipes pluridisciplinaires sur le terrain pour vous proposer des prestations dans le but de vous conseiller afin de prévenir, réduire ou supprimer les risques professionnels auxquels peuvent être soumis vos salariés. Il s'agit, entre autres, de l'aide à l'évaluation des risques, des conseils de prévention, de l'étude des postes, de formations, d'interventions de notre assistante sociale et psychologue du travail, de participations aux CHSCT, du suivi administratif... Toutes ces actions requièrent des ressources humaines indispensables au bon fonctionnement de notre service, possibles grâce aux cotisations des adhérents.

Votre médecin du travail est à votre disposition pour répondre à vos questions, n'hésitez pas à le contacter.