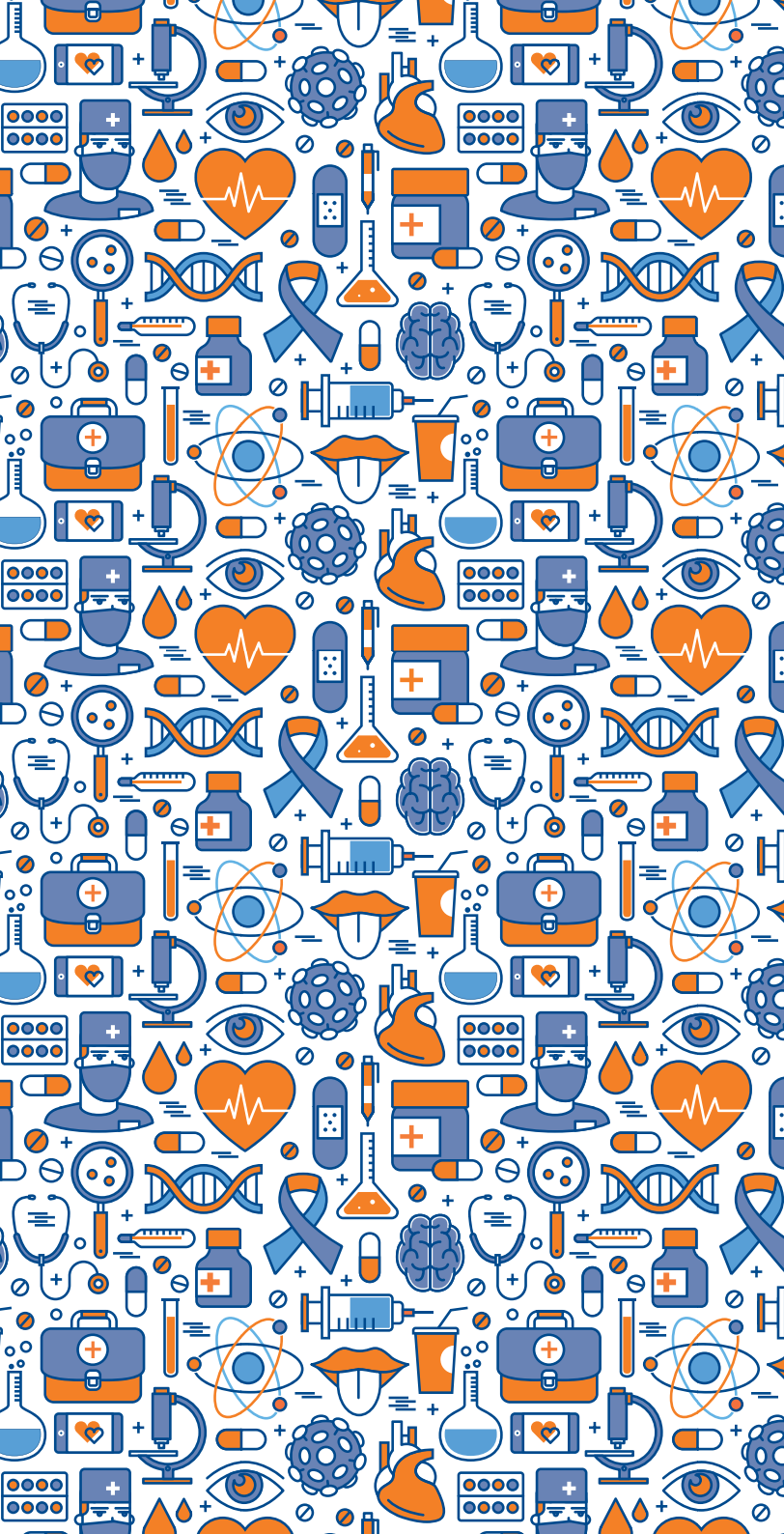




**LIVRET ADHÉRENT**





**Qui sommes-nous ?**  
**Un Conseil d'Administration**  
**Une Commission de Contrôle**  
**Un agrément**

**Nos centres médicaux**  
**Adresses Centres**  
**Nos chiffres clés**

**Nos 4 missions**

**Nos 3 volets de notre offre**

**Notre équipe**  
**Équipe pluridisciplinaire de santé au travail**  
Médecin du travail  
Infirmier en santé au travail  
Assistant médical  
Conseiller en prévention - IPRP  
Ergonome  
Ingénieur sécurité  
Technicien sécurité  
Assistant technique  
Psychologue du travail  
**Équipe Cellule PDP**  
Médecin du travail - pilote de la cellule PDP  
Coordonnateur de la cellule PDP  
Réfèrent de la cellule PDP  
Intervenant interne à l'ASTHM  
**Équipe administrative**  
**Secret professionnel et médical**

**Vos démarches obligatoires**  
**Prévenir les risques professionnels**  
**Réfèrent santé sécurité**  
**Assurer le suivi individuel de l'état de santé**  
**Prévenir la désinsertion professionnelle**  
**Démarche de prévention**  
**En entreprise**  
**Les atouts de performance de la prévention**  
Sur le plan juridique  
Sur le plan humain  
Sur le plan de la performance économique  
Sur le plan de l'image d'entreprise

**Traçabilité, veille réglementaire et sanitaire**

**La trousse de secours**  
**La trousse**  
**Face à un accident**  
**Composition de la trousse de secours**

**Mise à jour des données- Espace adhérent**  
**Information CSSCT**  
**Se connecter au portail adhérent**

**Notre offre**  
**Prévenir les risques professionnels**  
Accompagnement  
Adéquation travail et santé  
Conseils et expertise  
Des solutions

|          |                                                       |           |
|----------|-------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4</b> | <b>Assurer le suivi individuel de l'état de santé</b> | <b>24</b> |
| <b>5</b> | Suivi Individuel Simple                               | 24        |
| <b>5</b> | Suivi Individuel Renforcé                             | 25        |
| <b>5</b> | Saisonnier                                            | 26        |
|          | Inaptitude et reclassement                            | 27        |
| <b>6</b> | Procédure de contestation                             | 27        |
| <b>6</b> | Visite de pré-reprise                                 | 28        |
| <b>6</b> | Visite de reprise                                     | 29        |
|          | Visites occasionnelles                                | 30        |
| <b>7</b> | Visite de Mi-carrière                                 | 32        |
|          | Visite Médicale post-exposition ou post-pro           | 33        |
| <b>7</b> | Examens complémentaires                               | 34        |
| <b>8</b> | <b>Prévenir la désinsertion professionnelle</b>       | <b>35</b> |
| <b>8</b> | Quel intérêt ?                                        | 35        |
| <b>8</b> | Les missions de la cellule PDP                        | 35        |
| <b>8</b> | Quand orienter vers la cellule PDP ?                  | 36        |
| <b>8</b> | Qui peut orienter vers la cellule PDP ?               | 36        |
| <b>8</b> | Les métiers de la cellule PDP                         | 37        |
| <b>9</b> |                                                       |           |
| <b>9</b> | <b>Champs d'actions de la cellule PDP</b>             | <b>38</b> |
| <b>9</b> | Actions collectives                                   | 38        |
| <b>9</b> | Actions individuelles                                 | 39        |
| <b>9</b> |                                                       |           |

Cher adhérent, chère adhérente,

Ce livret a pour vocation de vous accompagner dans les différents services que vous propose l'ASTHM, Association de Santé au Travail de la Haute-Marne.

Nous espérons que celui-ci vous aidera à mieux comprendre le fonctionnement de votre Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST), son rôle, ses missions ainsi que celles des différentes équipes qui la composent.

Il a également comme objectif de rappeler les obligations de l'employeur en matière de santé au travail.





## QUI SOMMES-NOUS ?

L'ASTHM a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (Art.L.4622-2).

La médecine du travail est une médecine préventive qui s'exerce au sein de l'entreprise. Ce n'est ni une médecine de soins, ni une médecine de contrôle.

L'ASTHM est une association de droit privé à but non lucratif de type loi 1901, agréée par la DREETS « Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités ».

Ses ressources financières sont assurées exclusivement par les cotisations versées par les adhérents après avoir été fixées par le conseil d'administration. Les statuts et le règlement intérieur sont consultables en ligne sur notre site internet : [www.asthm.fr](http://www.asthm.fr)

Toute entreprise peut devenir membre de L'ASTHM du moment où elle est domiciliée en HAUTE MARNE, SAUF celle des secteurs agricoles et du bâtiment et celles relevant de la réglementation des services de santé au travail autonomes.

Tout employeur doit adhérer à un service de prévention et de santé au travail dès l'embauche du premier salarié dans l'entreprise. L'adhésion au service est obligatoire afin de limiter les risques professionnels et de protéger la santé physique et mentale des salariés. (D. 4622-22 du Code du travail)

L'association est dirigée par un Conseil d'Administration et une Commission de Contrôle, et fonctionne avec un agrément délivré par la DREETS tous les 5 ans.

## UN CONSEIL D'ADMINISTRATION

Paritaire, il est composé de 20 membres dont 10 membres employeurs représentés par leurs Organisations Patronales et 10 membres salariés représentants de syndicats salariés.

Ce conseil d'administration, par une élection d'un candidat représentant le collège employeur, élit à sa tête un président, qui assure, sous le contrôle de l'assemblée générale, l'administration et la gestion du service dans le respect de ses dispositions statutaires et des textes réglementaires régissant son fonctionnement. Il pourvoit à son financement via les cotisations.

## UNE COMMISSION DE CONTRÔLE

Elle comprend 12 membres dont 4 représentants salariés et 8 représentants employeurs. La commission donne son avis, entre autres, sur l'organisation, le fonctionnement du service, la gestion financière et les rapports d'activité (médical, prévention, administratif et financier).

## UN AGRÈMENT

L'existence et la pérennité de notre service est subordonnée à l'obtention et au renouvellement d'un agrément de fonctionnement qui est délivré par la DREETS pour une durée de cinq ans.

Il concerne :

- L'ensemble du personnel des entreprises interprofessionnelles hormis celles du bâtiment, des travaux publics et activités connexes ;
- Le personnel des agences d'intérim ;
- Le personnel des administrations publiques et des collectivités territoriales qui en font la demande, à titre dérogatoire et après contractualisation.



## NOS CENTRES MÉDICAUX

Le siège social est installé à Chaumont.

Les visites ont lieu sur l'un de nos 3 centres fixes ou dans un de nos centres annexes.

### CENTRE DE CHAUMONT

108 Rue Pierre Curie 52000 CHAUMONT

03 25 30 33 99

### CENTRE DE SAINT-DIZIER

4 Boulevard de Marne 52100 SAINT-DIZIER

03 25 05 33 99

### CENTRE DE LANGRES

30 Avenue Turenne 52200 LANGRES

03 25 87 94 30

### CENTRES MOBILES

Nos équipes médicales se déplacent sur site : ateliers, entreprises, ou branchement via les mairies...

## NOS CHIFFRES CLÉS\*



ENTREPRISES  
ADHÉRENTES  
**3785**



PROFESSIONNELS  
**38**

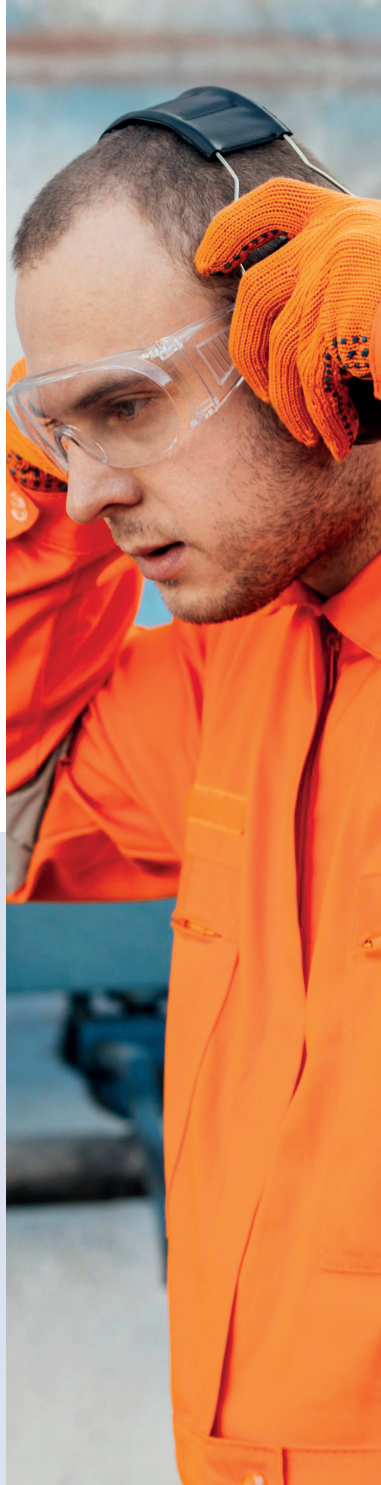


SALARIÉS SUIVIS  
**36323**

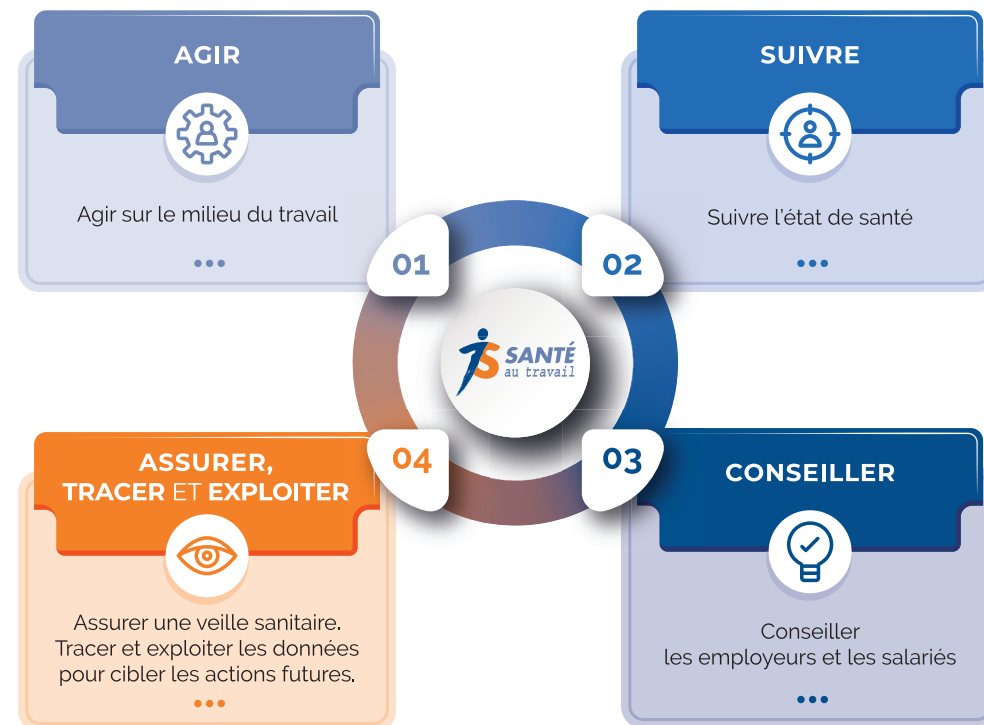


CENTRES  
**3**

\*Chiffres 2023



## NOS 4 MISSIONS



## NOS 3 VOLETS DE NOTRE OFFRE





## NOTRE ÉQUIPE

### ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DE SANTÉ AU TRAVAIL

#### MÉDECIN DU TRAVAIL

##### Coordinateur de l'équipe pluridisciplinaire

- Conseille les employeurs et les salariés
- Mène des actions en milieu de travail;
- Assure le suivi médical individuel des salariés ...

#### INFIRMIER EN SANTÉ AU TRAVAIL

##### Conseiller dans la prévention santé travail

- Mène des entretiens santé travail;
- Procède à des études de postes;
- Sensibilise aux risques professionnels;
- Aide à l'évaluation des risques ...

#### ASSISTANT MÉDICAL

##### Interlocuteur privilégié des employeurs et salariés

- Accueil des salariés;
- Prise de rendez-vous;
- Gestion des plannings ...

#### CONSEILLER EN PRÉVENTION

##### IPRP - INTERVENANT EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

##### Assure les compétences techniques et/ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail.

- Mène des études de poste;
- Adapte le travail à l'homme;
- Se déplace en entreprise à la demande du médecin du travail ou de l'entreprise pour analyser les interactions avec l'environnement de travail;
- Pose un diagnostic et propose des pistes d'amélioration;
- Élabore la Fiche d'entreprise;
- Aide au document unique;
- Sensibilise aux risques professionnels...



Notre équipe est aussi composée de :

ERGONOME  
INGÉNIEUR SÉCURITÉ  
TECHNICIEN SÉCURITÉ  
ASSISTANT TECHNIQUE

#### PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

##### Agit en prévention des risques psychosociaux

- Mène des entretiens individuels et collectifs;
- Gestion de conflits;
- Sensibilisation et animation de groupe...

#### ÉQUIPE CELLULE PDP

MÉDECIN DU TRAVAIL - PILOTE DE LA CELLULE PDP

COORDONNATEUR DE LA CELLULE PDP

RÉFÉRENT DE LA CELLULE PDP

INTERVENANT INTERNE À L'ASTHM

(plus d'informations sur les métiers page 41)

#### ÉQUIPE ADMINISTRATIVE

Elle assure au quotidien :

- la gestion et le suivi de nos adhérents (adhésion, facturation et relances, ...);
- la gestion comptable et financière;
- la gestion de notre parc matériel médical, matériel de prévention et matériel informatique.

#### SECRET PROFESSIONNEL ET MÉDICAL

Les membres de l'équipe santé travail sont soumis au secret professionnel et ne peuvent révéler les secrets et procédés de fabrication dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leurs fonctions (article R.4624-9 du Code du travail et article 226-13 du Code pénal).

Les professionnels de santé de l'équipe santé travail sont également soumis au secret médical.

# VOS DÉMARCHES OBLIGATOIRES EN TANT QU'EMPLOYEUR

## PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS



Vous avez l'obligation de rédiger votre Document Unique (DUERP) et le mettre à jour selon les dispositions légales.



Vous devez préparer un plan d'action suite au DUERP pour diminuer les risques identifiés dans votre entreprise.



Vous désignez un salarié compétent et référent santé sécurité dans votre entreprise.

## RÉFÉRENT SANTÉ SÉCURITÉ

**Chargé de prévention, salarié désigné compétent en prévention des risques, en santé-sécurité, « préventeur »...**

Les appellations peuvent varier mais depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, tout employeur doit désigner au moins un salarié « compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise » (L.4644-1 du Code du travail).

En pratique, ses missions ont vocation à comprendre à la fois :



Démarche d'évaluation des risques, notamment par la réalisation de diagnostics.



Démarche d'élaboration et de planification d'actions s'inscrivant dans la démarche de prévention de l'employeur.



Suivi de la mise en œuvre de ces actions.

**Vous devez vous assurer que le salarié compétent en santé et sécurité au travail a toutes les capacités requises pour assurer les missions qui lui sont confiées. Si ce n'est pas le cas, ce dernier pourra bénéficier notamment d'une formation de 3 à 5 jours dans les conditions prévues pour celle des représentants du personnel au CHSCT.**

**Attention : Cette désignation ne remet pas en cause le principe de votre responsabilité vis-à-vis de la santé et de la sécurité de vos salariés.**



## ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTE



Vous organisez, auprès du secrétariat médical concerné, l'ensemble des visites médicales du travail de vos salariés (exceptés les visites de pré-reprise). Les convocations pour les visites d'embauche sont automatiquement envoyées suite à votre déclaration d'effectif sur votre espace adhérent.



Vous vous assurez que vos salariés se rendent aux convocations : cela relève de votre responsabilité.



Vous informez votre SPSTI de la cessation de l'exposition des travailleurs de votre entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Vous avisez sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.

## PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Vous pouvez proposer à votre salarié un rendez-vous de liaison au-delà de 30 jours d'arrêt. C'est un nouveau levier pour favoriser le maintien en emploi.

Vous ou le salarié peuvent demander l'organisation du rendez-vous de liaison entre vous et le salarié, associant le Service de Prévention et de Santé au Travail.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré reprise et des mesures prévues à l'art. L4624-3 du code du travail.

Le Service de prévention et de santé au travail pourra être sollicité, en amont ou en aval de ce rendez-vous, pour vous conseiller ou conseiller le salarié.

**Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.**



Le rendez-vous de liaison est organisé à votre initiative ou celle du salarié.

Vous devez informer le salarié de son droit de solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Le salarié peut refuser de s'y rendre lorsqu'il est organisé à votre initiative.

Le salarié peut demander à être accompagné du référent handicap (désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés). Ce référent est tenu d'une obligation de discrétion dans ce cadre.



## DÉMARCHE DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE

En tant qu'en employeur vous devez mettre en place :

- un affichage obligatoire ;
- votre registre de conformité de sécurité tenu à jour ;
- une trousse de secours à disposition de vos salariés ;

**La prévention contribue à l'amélioration du fonctionnement de votre entreprise tout au long de son activité.**

Les moyens de prévention sont définis réglementairement par l'article L4121-1 du Code du Travail et comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

De plus, vous veillez à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

### À SAVOIR

L'ASTHM met à votre disposition une sensibilisation, sous forme d'e-learning, à certains risques professionnels en ligne pour vos salariés :

<https://e-learning.afometa.org>

### À NOTER

**Votre responsabilité pénale et/ou civile est engagée en cas de manquement à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité (obligations de sécurité de résultat).**



## LES ATOUTS DE PERFORMANCE DE LA PRÉVENTION

### SUR LE PLAN JURIDIQUE

La prévention permet de répondre à votre obligation de moyens et de résultats et de vous protéger de la faute « inexcusable » dans la santé et de la sécurité de vos salariés.

### SUR LE PLAN HUMAIN

La prévention fidélise les collaborateurs, stabilise les effectifs, diminue l'absentéisme et le turn-over et responsabilise le salarié.

### SUR LE PLAN DE LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

La prévention a également un impact sur le plan économique, elle permet de diminuer les coûts des accidents de travail, de supprimer ou de baisser du temps administratif (déclaration, remplacement, analyse des causes...), maintien de la production du service.

### SUR LE PLAN DE L'IMAGE D'ENTREPRISE

La prévention favorise une image positive de votre entreprise auprès des clients (démarche Responsable et Sociale des Entreprises).



## TRAÇABILITÉ, VEILLE RÉGLEMENTAIRE ET SANITAIRE

Les données recueillies sur les risques et les mesures de prévention sont consignées dans un dossier d'entreprise, celles sur l'état de santé dans un dossier médical santé travail.

Ces informations sont toutes couvertes par le secret médical et le secret professionnel.

Rendues anonymes, elles peuvent être exploitées collectivement, pour développer la connaissance sur les facteurs d'atteinte à la santé, pour identifier des pathologies émergentes, pour alerter sur un produit ou un processus dangereux.

Elles nourrissent plus globalement les diagnostics territoriaux sur lesquels se construisent les politiques publiques de santé au travail.



# LA TROUSSE DE SECOURS

**Article R.4224-14 du Code du travail, les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible.**

Vous devez **signaler l'emplacement** de la trousse de secours et **en informer tous vos salariés**.

Vous **nommez un référent** par lequel les salariés doivent passer pour utiliser la trousse de secours. Ce référent devra régulièrement vérifier la trousse de secours afin de compléter si des éléments sont manquants, ou remplacer les produits périmés.

**L'organisation des secours est obligatoire pour toute entreprise.**

## LA TROUSSE

La trousse de secours est un des éléments de l'organisation des secours :

■ **indispensable**, elle doit permettre de réaliser les premiers soins ;

■ **élaborée** avec l'avis du médecin du travail ;

■ **gérée** par un responsable, vous ou un sauveteur secouriste de travail désigné ;

■ **mise à jour** régulièrement (péremption des produits) ;

■ **signalée**, facilement accessible et si possible mobile ;

■ **stockée** à l'abri de la chaleur ou des poussières.

## FACE À UN ACCIDENT

■ Contactez les **sauveteurs secouristes du travail** de l'entreprise, s'il y en a,

ou

■ Appelez les secours pour connaître la conduite à tenir :  
le **15**  
ou le **112**  
ou le **114** (numéro destiné aux sourds et malentendants).

■ Transporter la victime **uniquement** si c'est indiqué par le service de secours.

■ **Mettre des gants** avant tout soin.

## COMPOSITION DE LA TROUSSE DE SECOURS

- Gants en vinyle ou nitrile  
*À usage unique (non poudrés)*
- Gel hydroalcoolique de désinfection des mains
- Protection faciale de bouche-à-bouche
- Compresses  
*Sous conditionnement individuel*
- Antiseptique pour le nettoyage des plaies (*exemple : Biseptine spray*)
- Sparadrap hypoallergénique
- Pansements auto-adhésifs  
*Sous conditionnement individuel*
- Bandes extensibles
- Sérum physiologique en unidose
- Couverture isotherme
- Coussin hémostatique d'urgence  
*À usage unique*
- Pince à écharde
- Paire de ciseaux à bouts ronds
- Sacs plastiques pour récupération des déchets médicaux
- Carnet et stylo

En option, en fonction de l'évaluation des risques de l'entreprise :

- Coussin hémostatique d'urgence
- Kit soins des brûlures
- Kit pour membres sectionnés
- Garrot, si un sauveteur secouriste du travail est présent

Dans un contexte de pandémie, comme la Covid-19, des équipements de protection complémentaires (masques chirurgicaux) doivent être mis à disposition des secouristes.

Cette trousse peut être complétée après avis du médecin du travail en fonction des risques de votre entreprise.

**La trousse de secours ne doit contenir aucun médicament ou pommade sans indications du médecin du travail.**



## MISE À JOUR DES DONNÉES SUR L'ESPACE ADHÉRENT

En début d'année, vous devez obligatoirement déclarer l'ensemble de vos effectifs, puis en cours d'année, mettre à jour les situations de vos salariés.

- Déclarer l'embauche d'un nouveau salarié et le type de suivi selon ses risques professionnels.
- Déclarer le départ d'un salarié.
- Modifier les informations d'un salarié (risques au poste, contrat).
- Mettre à jour régulièrement sur votre portail adhérent toutes modifications de votre entreprise et de vos salariés : embauche, sortie, modification du poste de travail, changement d'adresse de l'entreprise, des adresses emails ...

**L'actualisation de vos données sur le portail adhérent est essentielle, elle contribue à mieux adapter nos prestations à la réalité de votre entreprise.**

---

Pour toutes demandes concernant vos factures, vos cotisations :  
[administratif@asthm.fr](mailto:administratif@asthm.fr)

---

### INFORMATION CSSCT

Merci de nous communiquer le calendrier retenu pour les réunions de CSSCT pour les entreprises de plus de 50 salariés.



### SE CONNECTER AU PORTAIL ADHÉRENT

- 1 Connectez-vous au site [www.asthm.fr](http://www.asthm.fr)
- 2 Rendez vous dans **Portail adhérent**
- 3 Saisir dans l'espace **Identifiant** votre numéro d'adhérent et dans **Mot passe** celui qui vous a été communiqué.
- 4 Cliquez sur **connexion**

### ATTENTION

Pour des raisons de sécurité, le mot de passe n'est pas communiqué directement par email mais via un lien que vous recevez afin de le créer.

Pour des raison de confidentialité, il vous sera demandé de modifier votre mot de passe à la première connexion.



## NOTRE OFFRE

### PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

Ces prestations sont comprises dans le montant de vos cotisations et complètent le suivi individuel de l'état de santé de vos salariés.

#### ACCOMPAGNEMENT

Être accompagné dans l'évaluation des risques propres à votre entreprise.

#### NOS SERVICES

##### Identification des situations de travail et analyse des risques

Nos professionnels se déplacent pour identifier les différentes situations de travail et mettre en évidence les principaux risques ;

Vous recevez une fiche d'entreprise et des préconisations pour comprendre et traiter ces risques.

##### Métrologie de certaines expositions de l'entreprise

Nos professionnels procèdent à la mesure des expositions de votre entreprise : bruit, lumière ...

Vous êtes accompagné à la mise en œuvre du DUERP.

Vous recevez la fiche d'entreprise traçant les risques et préconisations de prévention.



#### ADÉQUATION TRAVAIL ET SANTÉ

Veiller à l'adéquation entre les conditions de travail et l'état de santé de vos salariés.

#### NOS SERVICES

##### Conseils dans la conception des lieux de travail

Nos ergonomes interviennent en amont de tout projet de transformation des lieux de travail (agrandissement des locaux, changement d'équipements...) en intégrant la prévention des risques professionnels.

##### Information et sensibilisation aux risques professionnels

Vous et vos salariés êtes conviés à des ateliers de sensibilisation, des webinaires permettant de vous sensibiliser aux risques présents dans votre entreprise : risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques, risque routier...

Vous recevez des supports de prévention pour diffuser une culture de prévention dans votre entreprise.

##### Propositions d'aménagement de poste

Nous vous proposons des solutions concrètes pour que vos salariés puissent continuer à travailler dans votre entreprise après un problème de santé.

##### Préparation de la reprise du travail et aptitude

Suite à un problème de santé générant un arrêt de travail de longue durée, nous accompagnons le salarié pour que sa reprise du travail puisse se faire dans les meilleures conditions.

## CONSEILS ET EXPERTISE

Bénéficier des conseils et d'expertise sur la prévention des risques professionnels.

### NOS SERVICES

#### Expertise au service des instances de l'entreprise

Nous participons à vos instances représentatives du personnel et vous accompagnons pour organiser le travail dans votre entreprise de manière à préserver la santé de vos salariés.

Vous bénéficiez d'un regard expert pour aborder les problématiques de santé au travail et de qualité de vie au sein de votre entreprise.



## DES SOLUTIONS

Trouver des solutions lors d'une problématique de santé de vos salariés.

### NOS SERVICES

#### Propositions d'aménagement de poste

Au regard de notre connaissance de votre entreprise et de la situation de vos salariés, nous proposons des solutions concrètes pour maintenir le salarié dans l'entreprise après un problème de santé.

#### Accompagnement socio-professionnel des salariés en risque de désinsertion professionnelle

La santé de vos salariés va au-delà de l'absence de pathologie, ainsi nous les accompagnons sur le plan socio professionnel s'ils en ont besoin afin de prévenir les situations de désinsertion professionnelle.

#### Conseils pour la santé globale et orientation vers le secteur du soin

Vos salariés reçoivent des conseils pour leur santé individuelle ainsi que de leur qualité de vie au travail.

Nous sommes en relation avec le secteur du soin et orientons vos salariés afin de maximiser les chances de guérison.

## ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

### SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE

#### Salariés affectés à un poste sans risque

Le Suivi Individuel Simple (SIS) concerne les salariés que l'on considère comme n'étant pas exposés à des risques professionnels particuliers. Il s'agit de la grande majorité des salariés; il appelle une surveillance médicale périodique réduite, avec quelques adaptations pour certaines situations spécifiques.

#### VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION (VIP)

Cette visite est **obligatoire et individuelle**, elle doit être faite **dans les 3 mois suivant la prise de poste** du salarié.

Elle donne lieu à une attestation de suivi et peut être effectuée par le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail. S'il l'estime nécessaire, l'infirmier pourra orienter le salarié vers le médecin du travail en vue de l'adaptation du poste ou d'une nouvelle affectation.

#### DISPENSE DE LA VIP

Emploi identique + possession par le médecin du travail de l'attestation de la précédente visite d'information et de prévention + aucune inaptitude reconnue au cours des 5 dernières années.

#### PÉRIODICITÉ

Visite d'Information et de Prévention (VIP) est renouvelée dans un délai maximum de 5 ans

#### CAS PARTICULIERS : SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ

La visite d'information et de prévention est obligatoire, elle doit être effectuée **avant la prise de poste** du salarié :

- travailleur de moins de 18 ans ;
- travailleur de nuit ;
- travailleur handicapé ;
- titulaire d'une pension d'invalidité ;
- travailleur exposé aux agents biologiques groupe 2 ;
- travailleur exposé au champ électromagnétique ;
- femmes enceintes et/ou allaitantes.

#### DISPENSE DE LA VIP

Emploi identique + possession par le médecin du travail de l'attestation de la précédente visite d'information et de prévention + aucune inaptitude reconnue au cours des 3 dernières années.

#### PÉRIODICITÉ

Visite d'Information et de Prévention (VIP) est renouvelée dans un délai maximum de 3 ans.

### SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ

#### Salariés affectés à un poste avec risque particulier

Le suivi individuel renforcé (SIR) est le mode de suivi médical le plus avancé. Il est destiné aux salariés occupant des postes identifiés par le Code du travail comme présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, ou celle de leurs collègues.

#### EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE (EMA)

Cet examen est effectué par le médecin du travail et doit être réalisé avant l'affectation au poste de travail. Il donne lieu à un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

#### DISPENSE DE L'EMA

Emploi identique présentant des risques d'exposition identiques + médecin du travail en possession de la fiche d'aptitude + aucune inaptitude reconnue au cours des 2 dernières années.

#### POSTES À RISQUE

(Art.4624-23 du Code du travail)\*

Les salariés **exposés aux risques** professionnels de cette liste bénéficient d'un **suivi renforcé** :

- Amiante ; ■ Plomb ;
- Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- Agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'Article. R4421-3 ;
- Rayonnements ionisants Cat. B ;
- Risque hyperbare ;
- Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage ou démontage d'échafaudages ;
- Poste à aptitude spécifique\*\*.

#### SITUATION PARTICULIÈRE

- Habilitation électrique ;
- C.A.C.E.S ;
- - de 18 ans affectés à des travaux dangereux.

#### PÉRIODICITÉ

Le Suivi Individuel Renforcé est **renouvelé tous les 4 ans avec le médecin du travail, et une visite intermédiaire avec l'infirmier santé travail tous les 2 ans.**

#### CAS PARTICULIERS : SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ ANNUEL

Les travailleurs exposés aux **rayonnements ionisants Cat. A** : l'examen médical d'aptitude est **renouvelé tous les ans** par le médecin du travail.

Les travailleurs de **-18 ans exposés aux travaux réglementés** : l'examen médical d'aptitude est **renouvelé tous les ans** par le médecin du travail.



## SAISONNIER

Le saisonnier doit être vu pendant la saison par un professionnel de santé ou par un préventeur, qui effectuera une action de prévention en remettant une attestation de présence.

Cependant, si le saisonnier est soumis à des risques particuliers et si son contrat est supérieur ou égal à 45 jours, il sera vu en visite médicale par le médecin du travail, en suivi SIR, donc avant l'affectation au poste, où une fiche d'aptitude lui sera remis.

*\* L'employeur peut compléter cette liste par des postes présentant des risques particuliers, après avis du médecin du travail et du CSE/CSSCT en cohérence avec la déclaration annuelle d'exposition aux risques. Cette liste est transmise au service de santé au travail et est tenue à disposition du directeur de la Direccte et est mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.*

*\*\* Travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (art. R.4544-10 du Code du travail) ; conduite d'équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges (art. R.4323-56) ; travaux de manutention manuelle > 55kg (art. R.4541-9)*



## INAPTITUDE ET RECLASSEMENT

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail après avoir :

- réalisé au moins un examen médical du salarié, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- réalisé ou fait réaliser une étude du poste et des conditions de travail dans l'établissement ;
- indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

En matière de reclassement des salariés, la charge de la preuve à apporter par l'employeur est allégée 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** ».

Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire, ce dernier doit être réalisé dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen, la notification de l'inaptitude devant intervenir au plus tard à cette date.

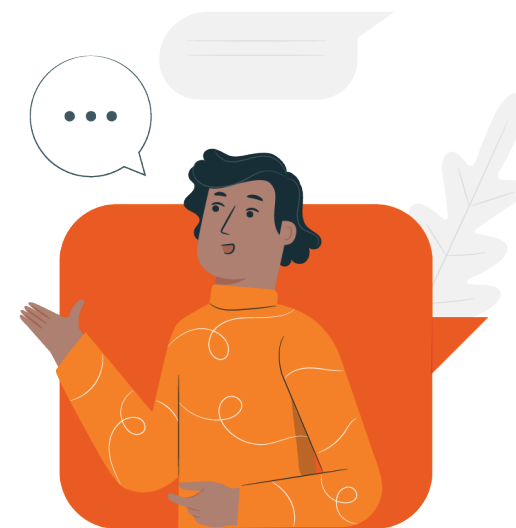
## PROCÉDURE DE CONTESTATION

La procédure de contestation des avis des médecins du travail se déroule dorénavant devant le conseil de prud'hommes en référé pour obtenir une expertise médicale si l'objet de la contestation est de nature médicale (elle relevait précédemment de l'Inspection du travail).

La formation de référé doit être saisie dans un délai de 15 jours à compter de la notification des éléments.

Lorsque la contestation ne porte pas sur des éléments de nature médicale, c'est toujours le conseil de prud'hommes qui est compétent.

**En dehors du suivi périodique, l'adhérent ou le salarié peuvent solliciter le médecin du travail à tout moment.**



## VISITE DE PRÉ-REPRISE

La visite de pré-reprise est un examen médical effectué par le médecin du travail pendant l'arrêt de travail du salarié. Elle vise à aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi compatible avec sa situation.

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.

## OBJECTIFS

■ 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.

## QUI LA DEMANDE ?

Elle peut être à l'initiative :

■ Soit du travailleur (l'employeur doit informer le salarié des modalités de cette visite).

■ Soit du médecin traitant.

■ Soit du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale.

■ Soit par le médecin du travail.

**NB L'initiative de la visite est facultative. Une fois qu'elle est organisée, elle s'impose au salarié.**

## DANS QUELS CAS ?

Lors d'un arrêt de travail supérieur ou égal à 30 jours.

## VISITE DE REPRISE

Une visite de reprise est une visite médicale obligatoire. C'est un examen par le médecin du travail soit le jour de la reprise effective au poste de travail, soit dans un délai de huit jours suivant votre retour au travail. C'est l'employeur qui sollicite les services de prévention et santé au travail, dès qu'il connaît la date de fin de l'arrêt de travail, pour fixer la date de la visite de 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.

À l'issue de cette visite un avis d'aptitude ou d'inaptitude est remis au travailleur et à l'employeur.

## OBJECTIFS

Réalisée par le médecin du travail, la visite de reprise est destinée à :

■ Vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé.

■ Examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.

■ Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur.

■ Émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

## QUI LA DEMANDE ?

■ L'employeur

## DANS QUELS CAS ?

Le travailleur bénéficie obligatoirement de cet examen médical :

■ Après un congé maternité. « Visite pouvant être réalisée par un infirmier en santé au travail ».

■ Après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail.

■ Après une absence supérieure ou égale à 30 jours pour accident du travail.

■ Après une absence supérieure ou égale à 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

## VISITES OCCASIONNELLES

Une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail peut être réalisée 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...).

Cette visite permet d'anticiper et prendre en charge de manière précoce, les difficultés rencontrées par le travailleur en lien avec sa santé.

## OBJECTIFS

- 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.

## QUI LA DEMANDE ?

■ Le travailleur peut solliciter une visite à la demande pour évoquer tout problème de santé (physique ou psychologique) en relation avec son travail ou qui pourrait retentir sur celui-ci. Cette demande a pour l'objectif d'engager une démarche de prévention et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande de visite ne peut motiver aucune sanction.

■ L'employeur peut 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 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.

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 les éventuels examens complémentaires sont pris en charge par l'employeur. Le contenu de toutes les visites est confidentiel.

## DEMANDER UN RENDEZ-VOUS

Pour toute demande, merci de nous contacter :

**CENTRE DE CHAUMONT**  
**03 25 30 33 90 ; CHOIX N° 1**

**CENTRE DE LANGRES**  
**03 25 87 14 37**

**CENTRE DE SAINT-DIZIER**  
**03 25 05 33 99**

**Aucune information personnelle ou médicale ne peut être traitée par formulaire pour des raisons de confidentialité.**



## VISITE DE MI-CARRIÈRE

La visite de mi carrière permet d'évaluer les éventuels risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution prévisible des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.

### OBJECTIFS

■ 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.

### DANS QUELS CAS ?

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

■ Elle peut être organisée conjointement avec une autre visite.

### QUI LA DEMANDE ?

**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.

## VISITE MÉDICALE POST-EXPOSITION OU POST-PROFESSIONNELLE

**Organisée au moment du départ en retraite, cette visite est destinée aux travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs risques professionnels pour leur santé ou leur sécurité :**

- les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé, au titre de l'exposition aux risques suivants : amiante, plomb, agents cancérrogènes, 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 ;

- les 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).

### OBJECTIFS

■ 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, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur.

■ Mettre en place à 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.

### DANS QUELS CAS ?

■ Elle est destinée aux travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité (art. R. 4624-23).

### QUI LA DEMANDE ?

■ L'employeur doit toujours informer son service de prévention et de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite.

■ S'il estime remplir les conditions requises et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, le travailleur peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite auprès de son service de prévention et de santé au travail. Il doit informer son employeur de sa démarche.

## EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

Dans le cadre des visites médicales du salarié, le médecin du travail peut réaliser ou prescrire des examens complémentaires nécessaires :

- pour déterminer la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail.
- pour dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié.
- pour dépister des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du salarié.

Les examens complémentaires sont pris en charge par le service de santé au travail. Le médecin du travail peut choisir l'organisme chargé de pratiquer les examens. Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires. Ces derniers sont à la charge de l'employeur.



## PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) de l'ASTHM est un dispositif de coordination permettant de prévenir le risque de désinsertion professionnelle et de favoriser le retour à l'emploi.

Son objectif est de prévenir le licenciement ou d'envisager le reclassement des salariés, agents de la fonction publique et indépendants confrontés à un risque d'incapacité à leur poste de travail, en déclenchant un ensemble de mesures pendant ou en dehors de l'arrêt de travail.

L'objectif étant de développer la prévention primaire lors d'accompagnement individuel et collectif, tant aux travailleurs qu'aux employeurs.

### QUEL INTÉRÊT ?

#### ■ POUR L'EMPLOYEUR

Le maintien dans l'emploi permet de conserver les compétences dans l'entreprise et de limiter à la fois le turn over et le coût financier et humain d'un licenciement pour incapacité.

**Baisse de l'absentéisme et des contentieux.**

#### ■ POUR LE SALARIÉ

La réussite d'un parcours de maintien dans l'emploi, c'est la possibilité de rester en activité et de préserver ainsi sa vie sociale.

**Retour au travail plus vite.**

### LES MISSIONS DE LA CELLULE PDP

- Elle est un appui auprès des équipes médicales pour la prise en charge et l'accompagnement des salariés en difficulté médico-socio-professionnelle ;
- Elle coordonne les actions entre les différents acteurs interne et externe au Service ;
- Elle met en place des solutions de maintien dans l'emploi (aménagement de poste, reclassement interne...) et de maintien en emploi (reconversion professionnelle...);
- Elle participe à la promotion et aux campagnes de prévention et de communication sur les mesures et les solutions possibles pour prévenir la désinsertion professionnelle.

## QUAND ORIENTER VERS LA CELLULE PDP ?

- Vous ressentez que le salarié rencontrera au long court des difficultés de maintien à son poste au vu de sa situation (médicale, sociale, professionnelle...);
- Difficulté à tenir le poste de travail : salarié souvent en arrêt, absentéisme...;
- Invalidité ou handicap dans la vie professionnelle et personnelle;
- Risque de rupture du parcours professionnel;
- Difficulté à se projeter;
- Démotivation;
- Pour toute question, demande d'avis, de conseil et d'expertise;
- Pour toute sensibilisation intra entreprise, échange sur une situation, partage de bonnes pratiques...

## QUI PEUT ORIENTER VERS LA CELLULE PDP ?

La cellule PDP peut recevoir les demandes d'accompagnement des salariés selon deux possibilités :

- soit par le biais interne à l'ASTHM :
  - par le médecin du travail,
  - par l'infirmier de santé au travail.
- soit par le biais externe à l'ASTHM :
  - par le **salarié**,
  - par l'**adhérent** souhaitant que son salarié bénéficie d'un accompagnement,
  - par un **partenaire** (Cap emploi, Carsat...) qui oriente le salarié vers la cellule,
  - par le **médecin traitant**.

Lors d'une orientation externe, le **consentement éclairé du salarié est obligatoire afin que la cellule PDP puisse le contacter.**

## LES MÉTIERS DE LA CELLULE PDP

### MÉDECIN DU TRAVAIL, PILOTE CELLULE PDP

Aux termes de l'article L.4622-8-1 du code du travail créé par la loi du 2 août 2021, la cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

- Représenter la cellule
- Valider les protocoles, process et conventions
- Participer aux réunions de la cellule PDP de la CARSAT
- Animer en collaboration avec la coordinatrice des ateliers collectifs de sensibilisation
- Être garant du secret médical

### COORDONNATEUR

Il travaille sous délégation du médecin du travail pilote, réalise les missions du coordonnateur et celles du référent et manage les membres de l'équipe de la cellule PDP et forme le personnel de l'ASTHM aux dispositifs de maintien «dans» et «en» emploi.

- Créer la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi
- Créer un réseau avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle
- Animer des projets et des actions de sensibilisation
- Participer au groupe de travail départemental, régional et national

### RÉFÉRENT CELLULE PDP

Le référent est un appui à l'équipe médicale pour trouver des solutions de maintien «dans» et «en» emploi pour le salarié. Il travaille en étroite collaboration avec le médecin du travail et les partenaires afin de répondre aux besoins spécifiques du salarié.

- Assurer l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel des salariés en lien avec les préconisations médicales
- Conseiller les employeurs

### INTERVENANT INTERNE à l'ASTHM sollicité par la cellule PDP ERGONOME

L'ergonome est sollicité par la cellule PDP pour réaliser les études de poste et les conditions de travail afin de proposer des aménagements du poste (organisationnels, matériels, humains) ou des possibilités de reclassement interne.

### PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Le psychologue du travail est sollicité par la cellule PDP pour accompagner le salarié sur différentes problématiques psychiques : la notion de deuil du métier pour amorcer un nouveau projet professionnel, la représentation et l'acceptation de la notion de RQTH et d'invalidité lorsqu'une demande est réalisée et de manière globale lors de situation de souffrance au travail.

- Assurer l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel des salariés en lien avec les préconisations médicales
- Conseiller les employeurs





## LES CHAMPS D' ACTIONS DE LA CELLULE PDP

### ACTIONS COLLECTIVES

La cellule réalise des actions de sensibilisation et de prévention auprès des adhérents, salariés, partenaires sur différents sujets.

#### ■ La nouvelle loi santé,

##### conseils et outils pour l'employeur

Présenter la nouvelle loi santé et comprendre le parcours d'un salarié en arrêt de travail (visite de pré reprise, rdv de liaison, droits et devoirs de l'employeur, conseils sur courriers types, information sur les arrêts de travail...).

#### ■ Mon parcours en arrêt de travail

Parcours d'un salarié en arrêt de travail, les différents dispositifs mobilisables, préparer le retour au travail, anticiper un risque de désinsertion professionnelle.

#### ■ RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

##### Question-réponse

Présenter la RQTH, la loi OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) et la loi de non-discrimination (intérêt, dispositif mobilisable, aide, droit et devoir...).

#### ■ Accompagner le handicap moteur, locomoteur et visuel en entreprise

Désamorcer les représentations liées au handicap moteur, locomoteur et visuel.

#### ■ Accompagner le handicap cognitif, psychique et mental en entreprise

Désamorcer les représentations liées au handicap cognitif, psychique et mental.

#### ■ Accompagner l'illettrisme en entreprise

Présenter les actions possibles pour l'employeur afin d'accompagner ce public / mener des actions de sensibilisation auprès du salarié.

#### ■ Intérimaire, sensibilisation en entreprise

Intervenir auprès des adhérents qui emploient souvent des intérimaires en proposant des actions avec le truck santé (TMS, risque routier, addiction) pour réduire les risques.

#### ■ -26ans, mon parcours de maintien en emploi

Sensibiliser les jeunes actifs dans leurs parcours de maintien en emploi (qui solliciter, pourquoi, comment...).

#### ■ Travailleur indépendant, mon parcours de maintien en emploi

Présenter les différents dispositifs mobilisables pour sécuriser le parcours professionnel.

#### ■ L'inaptitude et après ?

Maintien en emploi, ce qu'il se passe pendant et après l'inaptitude, les différents dispositifs mobilisables pour sécuriser le parcours professionnel.

Ces ateliers sont coanimés avec plusieurs partenaires selon les thèmes abordés (Cap emploi, MDPH, Assurance maladie, FASTT, Mission locale, Pôle emploi...)

### ACTIONS INDIVIDUELLES

En fonction de l'entretien et des préconisations du médecin du travail, la cellule PDP peut :

#### ■ Évaluer la situation globale du travailleur

Pour l'informer, le conseiller et l'orienter de manière personnalisée quant à sa situation.

#### ■ Rechercher de solutions de maintien dans l'entreprise

Sécuriser le parcours du travailleur (aménagement du poste de travail, reclassement interne, création de poste).

#### ■ Investiguer les pistes de maintien en emploi

Si le maintien dans l'entreprise n'est pas possible (reconversion professionnelle, bilan de compétences, formation, création d'entreprise).

#### ■ Informer et conseiller le travailleur

Sur ses droits, ce qu'il peut mettre en place dans le cadre de son maintien dans et en emploi.

#### ■ Conseiller l'employeur

Comment accompagner son travailleur, quels outils et dispositifs sont possibles...

■ Aider à la constitution d'un dossier MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées  
RQTH, prothèses auditives...

#### ■ Accompagner sur une problématique d'ordre sociale

En lien avec les assistantes sociales préconisées en fonction de la situation du travailleur.

#### ■ Accompagner sur une situation en lien avec une problématique psychique

Souffrance au travail, épuisement professionnel, deuil du métier afin d'amorcer un nouveau projet professionnel, représentation et l'acceptation de la notion de RQTH (handicap), d'invalidité (invalidité)...

#### ■ Prescrire des aides et des prestations spécifiques

Pour sécuriser le parcours professionnel du travailleur.

La cellule PDP coordonne toutes les actions de maintien dans et en emploi du travailleur et fait le lien entre celui-ci, le médecin du travail, l'employeur et les partenaires

[illegible]

4 Boulevard de Marne  
52100 SAINT-DIZIER  
03 25 05 33 99

108 Rue Pierre Curie CS 50068  
52002 CHAUMONT Cedex  
03 25 30 33 99

30 Avenue Turenne  
52200 LANGRES  
03 25 87 94 30

asthm@asthm.fr

asthm@asthm.fr