



Livret d'accueil Adhérent



AMCO-BTP, votre partenaire santé au travail :

- Creuse
- Dordogne
- Haute-Vienne





Sommaire

- ◆ **Rôle et missions d'un service de santé au travail** P 4
- ◆ **Présentation de l'AMCO-BTP** P 6
- ◆ **Vos interlocuteurs** P 9
- ◆ **Les obligations de l'employeur en matière de santé au travail** P 13
- ◆ **Le suivi individuel de l'état de santé du salarié** P 19
- ◆ **Les actions en milieu de travail** P 29
- ◆ **Les formations** P 30



Rôle et missions d'un service de santé au travail

Le service de santé au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

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.**

La Loi du 11 octobre 1946 fait obligation aux employeurs d'organiser les services de santé au travail. Le décret du 28 décembre 1988, modifié par le décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004, incorporé au Code du Travail.

Les articles D.4622-1 à D.4622-76 du Code du travail fixent les modalités d'organisation et de fonctionnement de ces services interentreprises de santé au travail.

La Loi du 20 juillet 2011 et les décrets du 30 janvier 2012 définissent les rôles et missions de l'équipe pluridisciplinaire.

La loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 modernisent la médecine du travail et les services de santé au travail, en apportant notamment d'importants changements dans le suivi de l'état de santé des salariés.

Nos missions

Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire afin de :

- Conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel,
- Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs,
- Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge,
- Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.





La Loi « travail » du 8 août 2016 a réformé le suivi médical du salarié et le décret d'application du 29 décembre 2016 a précisé les modalités du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, notamment les modalités selon lesquelles s'exercent les visites initiales et leur renouvellement périodique en fonction du type de poste, des risques professionnels auxquels celui-ci expose les travailleurs, de l'âge et de l'état de santé du travailleur.



La loi aménage le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs mais ne modifie pas les quatre missions confiées aux services de santé au travail.



Pour une stratégie globale de prévention





Présentation de l'AMCO-BTP

Dans le Bâtiment et les Travaux Publics, la profession a créé, chaque fois qu'il était possible de le faire, des services interentreprises de médecine du travail (devenus récemment services de santé au travail) pour répondre aux besoins et attentes spécifiques des employeurs et des salariés du BTP.

De ce fait, **les médecins du travail de ces services se sont eux aussi spécialisés dans le BTP** et ont donc une connaissance particulière des métiers de cette branche.

L'AMCO-BTP « Association Médicale du Centre-Ouest pour le Bâtiment et les Travaux Publics » est une association de droit privé à but non lucratif de type loi 1901, agréée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).



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.sante-travail-limousin.org

L'association est dirigée par un conseil d'administration et une commission de contrôle.





Un conseil d'administration

Paritaire, il est composé de 24 membres dont 12 représentants employeurs et 12 représentants de syndicats salariés. Ce Conseil d'administration qui nomme à sa tête un président, 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 en fixant ses cotisations

Une commission de contrôle

Elle comprend 18 membres dont 12 représentants salariés et 6 représentants employeurs. La commission donne son avis sur l'organisation, le fonctionnement du service, la gestion financière et les rapports d'activités (médical et prévention).

Un agrément

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 DIRECCTE pour une durée de cinq ans et qui couvre les départements de la Creuse, de la Dordogne et de la Haute-Vienne. Il concerne :

- L'ensemble du personnel des entreprises du bâtiment, des travaux publics et activités connexes,
- Le personnel des agences d'intérim B.T.P.
- Le personnel des administrations publiques et des collectivités territoriales qui en font la demande, à titre dérogatoire et après contractualisation.





Des centres fixes et des centres mobiles

Le siège social est installé 6 allée Duke Ellington à Limoges.

Toute entreprise du BTP dont le siège social est domicilié en Creuse, Dordogne ou Haute-Vienne et qui ne relève pas de la réglementation des services de santé au travail autonomes doit adhérer à notre service selon les formalités en vigueur pour le suivi de son personnel.

En Creuse, Dordogne et Haute-Vienne, l'AMCO-BTP met à la disposition des responsables d'entreprises des moyens leur permettant de remplir leurs obligations légales.

Nos visites médicales ont lieu :

- **En centres mobiles** : nos équipes médicales se déplacent sur site (ateliers, chantiers, bureaux)



- **En centres fixes** :

- Guéret (23) : 3 avenue Pasteur
- Périgueux (24) : 133, boulevard du Petit Change
- Limoges (87) : 6 allée Duke Ellington



Vos interlocuteurs AMCO-BTP

Pôle administratif



Equipe pluridisciplinaire

Pôle social





Notre équipe pluridisciplinaire

Le médecin du travail



Outre le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le médecin du travail conseille l'employeur, les travailleurs et les institutions représentatives du personnel, notamment sur :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés,
- La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux.

Le médecin du travail est également le coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire.

L'Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail (IDEST)



Il a un rôle exclusivement préventif, sauf urgence. Il réalise des entretiens infirmiers sous la responsabilité du médecin du travail. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié. Il peut également effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'informations collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail.





L'Intervenant en Prévention des Risques professionnels (IPRP) :



L'IPRP a des compétences techniques et/ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

L'Assistant de Service de Santé au Travail (ASST) :



Il apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités. Il contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail.

Le psychologue du travail :



A la demande du médecin du travail, la psychologue du travail effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de préservation de la santé mentale des salariés et d'amélioration des conditions de travail. Elle assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise dans le cadre d'une démarche collective. Au niveau individuel, la psychologue du travail propose une cellule d'écoute aux salariés en souffrance due au travail.

L'assistante sociale



L'assistante sociale propose aux entreprises adhérentes les prestations d'un service social spécialisé afin de mener avec elles toute action susceptible de prévenir ou de surmonter les difficultés professionnelles et/ou personnelles de leurs salariés. Elle contribue à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi, par des actions individuelles et collectives, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

Le conseiller en reconversion professionnelle



« Le conseiller en reconversion professionnelle reçoit les salariés en risque d'inaptitude adressés par le médecin du travail. Il les conseille et les accompagne dans leurs démarches (bilan de compétences, formations, financements, ...) en sollicitant les partenaires adéquats. Il apporte ses compétences à l'équipe pluridisciplinaire pour accélérer et faciliter les reconversions professionnelles. »

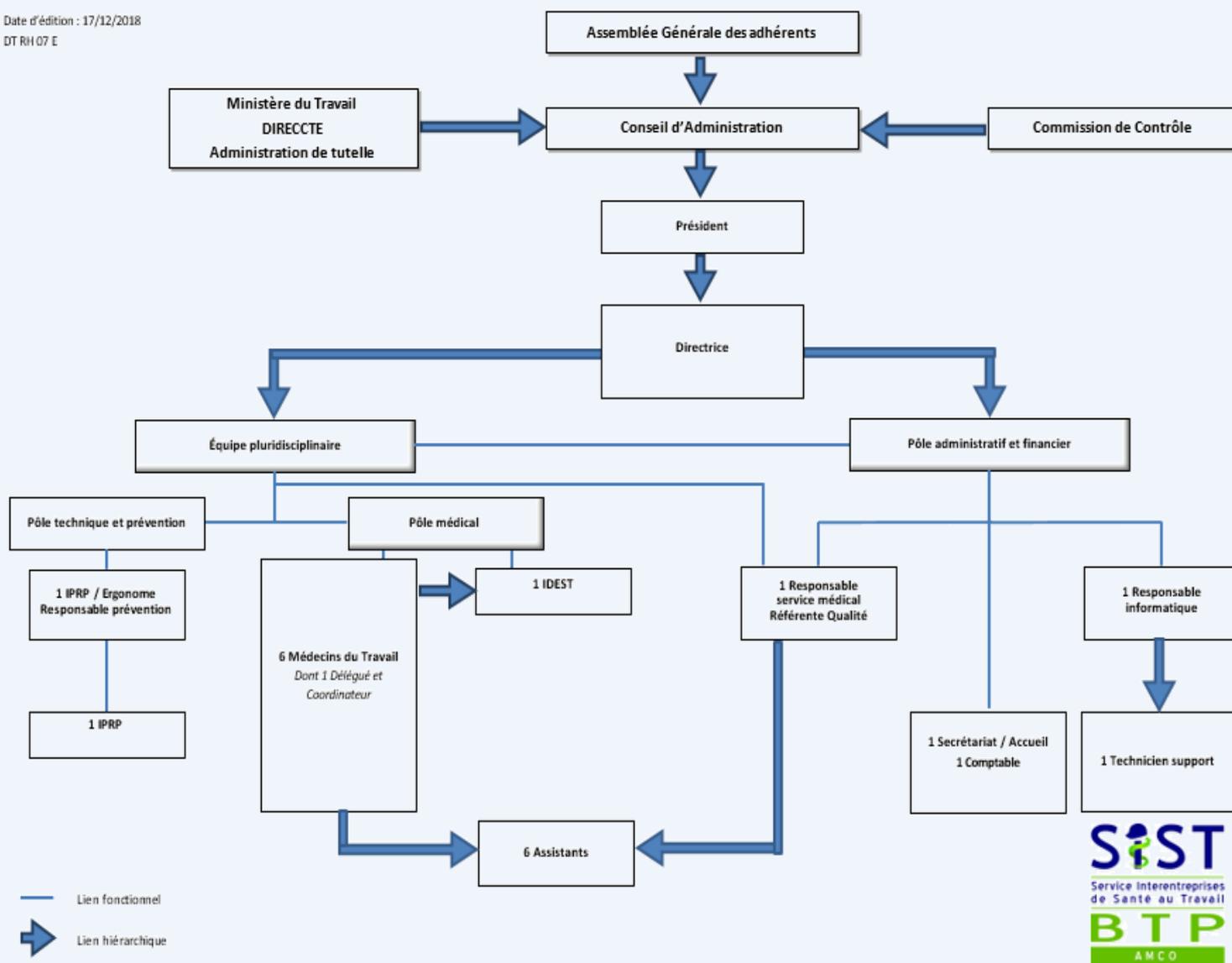
Notre équipe administrative



Elle assure au quotidien :

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

Date d'édition : 17/12/2018
DT RH 07 E





Santé au travail

Les obligations de l'employeur





Mesures et principes généraux de prévention

L'obligation patronale de sécurité ne se limite pas à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle est beaucoup plus étendue et concerne tous les risques auxquels le salarié peut être exposé au travail, y compris les risques psychosociaux. **Il s'agit d'une obligation de résultat**, et non pas simplement d'une obligation de moyens.

Pour respecter son obligation, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il doit :

- Conduire des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- Mener des actions d'information et de formation de ses salariés sur la santé et la sécurité,
- Mettre en place une organisation et des moyens de travail adaptés.



Ces mesures doivent être adaptées en cas de changement de circonstances ou pour améliorer les situations existantes (Article L. 4121-1 du Code du travail).





Les 9 principes généraux de prévention :

- Eviter les risques,
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- Combattre les risques à la source,
- Adapter le travail à l'homme (en particulier s'agissant de la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production) afin de limiter le travail monotone et le travail cadencé,
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- Planifier la prévention en y intégrant notamment la technique, l'organisation et les conditions de travail, les relations sociales, les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel,
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.





Évaluation des risques propres à l'entreprise

L'employeur doit, en fonction des activités de son entreprise, évaluer les risques pour ses salariés, y compris dans :

- Le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,
- L'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations,
- La définition des postes de travail.

Cette évaluation doit prendre en compte l'impact des inégalités entre les femmes et les hommes.

L'employeur doit répertorier les résultats de cette évaluation dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Obligatoire pour toute entreprise, ce document comporte :

- Un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise,
- Le classement de ces risques,
- Les propositions d'actions à mettre en place.



L'équipe pluridisciplinaire de l'AMCO-BTP vous conseille et vous accompagne dans la réalisation de vos obligations et dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.





L'entreprise et l'AMCO-BTP

Les relations entre un employeur et l'AMCO-BTP sont régies par les textes réglementaires et par les dispositions des statuts et règlement général de l'association :

- Demander les visites médicales pour ses salariés dans les délais et en garder la preuve,
- Informer le médecin du travail des arrêts pour accident du travail de moins de 30 jours,
- S'assurer du suivi individuel des salariés,
- Envoyer une déclaration préalable, dans les six mois suivant son adhésion, précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés,
- Transmettre chaque année une déclaration des effectifs en distinguant notamment les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers,
- Inviter au CHSCT le médecin du travail au moins 15 jours avant,
- Transmettre les fiches de postes au médecin du travail afin que les avis d'aptitude soient circonstanciés,
- Transmettre les trois emplois concernés et les fiches de postes au médecin du travail pour les intérimaires et les salariés des associations intermédiaires,
- Transmettre les fiches de données de sécurité des produits chimiques utilisés à l'équipe pluridisciplinaire,
- Communiquer les éléments de compréhension du fonctionnement de l'entreprise et de ses risques professionnels.





Avez-vous désigné votre salarié compétent en santé et sécurité au travail ?

Chargé de prévention, salarié désigné compétent en prévention des risques, en santé-sécurité, "préventeur"... Les appellations peuvent varier mais depuis le 1er 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 :

- une démarche d'évaluation des risques, notamment par la réalisation de diagnostics,
- une démarche d'élaboration et de planification d'actions s'inscrivant dans la démarche de prévention de l'employeur,
- un suivi de la mise en œuvre de ces actions.

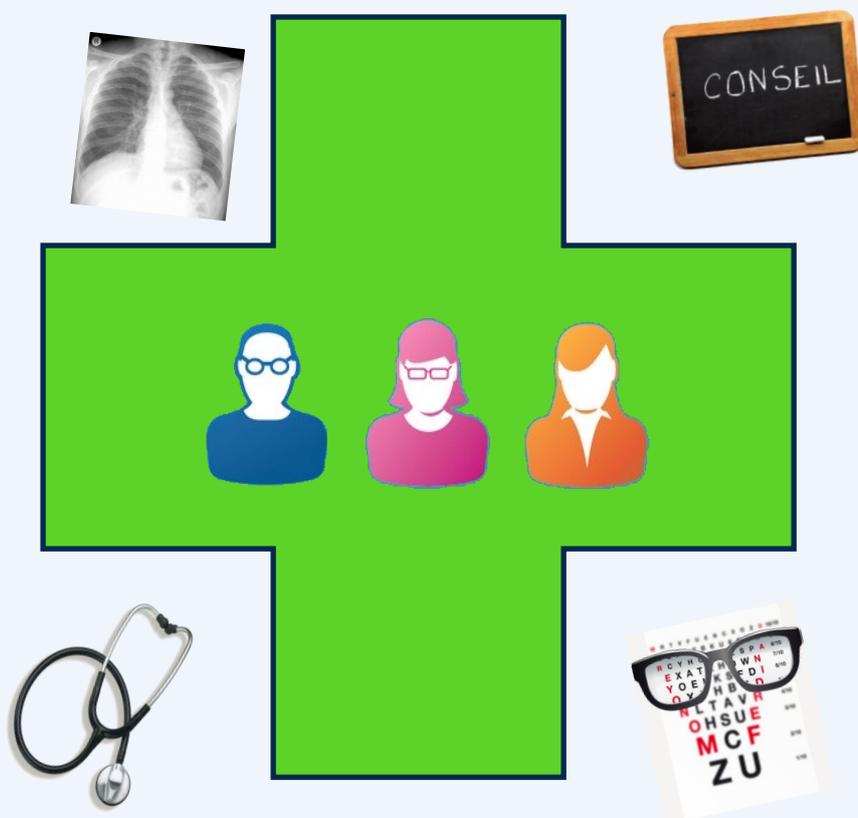
L'employeur devra s'assurer que le salarié compétent en santé et sécurité au travail a toutes les capacités requises pour assurer les missions qui lui sont confiées. Si ce n'est pas le cas, **ce dernier pourra bénéficier notamment d'une formation** de 3 à 5 jours dans les conditions prévues pour celle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



Attention : Cette désignation ne remet pas en cause le principe de responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité de ses salariés.



Le suivi individuel de l'état de santé du salarié





Le suivi médical

Le décret 2016-1908 relatif à la modernisation de la médecine du travail a modifié les modalités du suivi individuel de l'état de santé des salariés depuis le 1er janvier 2017. Les dispositions relatives aux missions du médecin du travail et aux visites d'inaptitude et de reprise ont également été modifiées.



6 points à retenir

1. Le rôle du médecin du travail : Le médecin du travail demeure au centre du dispositif avec un rôle renforcé.

- Il disposera d'une liberté de décision accrue afin d'adapter le suivi individuel de l'état de santé des salariés à leurs besoins.
- Il peut lui-même organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.
- Ses missions sont confirmées. Parmi celles-ci, l'aide à l'évaluation des risques professionnels est désormais clairement inscrite.

2. A l'embauche : tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé.

- Les salariés, non soumis à des risques professionnels en particulier, bénéficieront systématiquement d'une visite d'information et de prévention initiale réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, infirmier, interne, collaborateur médecin).





Cette visite devra être réalisée dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail et donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi (sauf cas spécifiques des travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes catégorie 2 ou aux champs électromagnétiques ainsi que les travailleurs de nuit et les travailleurs de moins de 18 ans pour qui la visite devra avoir lieu **avant** la prise de poste).



Pour les apprentis, la visite devra être réalisée dans un délai qui n'excède pas **2 mois** après la prise de poste.

- Chaque salarié pourra être immédiatement réorienté vers le médecin du travail en cas de nécessité.
- La visite médicale d'embauche, avec délivrance d'un avis d'aptitude, est uniquement destinée aux salariés dont la situation personnelle ou le poste présente des risques particuliers. **Elle a lieu avant l'affectation au poste.** Ces salariés bénéficieront ensuite d'un suivi individuel renforcé.

3. Suivi périodique : la périodicité du suivi du salarié par un professionnel de santé n'excédera pas **5 ans**. Les textes laissent une plus grande liberté de décision au médecin du travail pour fixer le rythme et le contenu des visites. Il devient un réel prescripteur de l'aménagement de poste du salarié. C'est le grand changement lié à cette nouvelle loi.

Néanmoins, des limites maximales de périodicité sont fixées :

La visite d'information et de prévention sera renouvelée selon une périodicité maximale de 5 ans pour les salariés, non soumis à des risques professionnels en particulier (sauf cas particulier de la femme enceinte et cas spécifiques du suivi individuel adapté pour les travailleurs handicapés, les titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit où la périodicité maximale est fixée à 3 ans).





Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers bénéficient d'un suivi individuel renforcé. Ce dernier remplace, en partie, la notion précédente de «surveillance médicale renforcée» qui n'existe plus en tant que telle. Ces salariés seront revus par le médecin du travail au maximum tous les 4 ans avec, entretemps, une visite de suivi intermédiaire par un professionnel de santé au bout de 2 ans.

4. Le suivi individuel renforcé. Certains salariés bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé. Les travailleurs concernés sont ceux affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Les postes à risque peuvent être répertoriés selon 3 catégories :

1ère catégorie : l'exposition du salarié à certains risques professionnels réglementairement prévus :

- Amiante
- Plomb (Art. R.4412-160 du Code du travail)
- Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction – CMR (Art. R.4412-60 du Code du travail)
- Agents biologiques des groupes 3 et 4 (Art. R.4421-3 et R. 426-7 Alinéa 1^{er} du Code du travail)
- Rayonnements ionisants (Art. R.445-44 du Code du travail)
- Risque hyperbare
- Risque de chute en hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages.





2ème catégorie : l'affectation du salarié sur un poste de travail qui nécessite un examen d'aptitude spécifique, tel que prévu par le Code du travail :

- Jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux dangereux réglementés (Cf. Instruction interministérielle de 7 septembre 2016 – Art. R.4153-40 du Code du travail),
- Travailleurs habilités (habilitation écrite et délivrée par l'employeur) à exécuter des opérations les exposant à des risques liés à l'électricité (Art. R.4544-10 du Code du travail),
- Titulaires d'une autorisation de conduite (équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet : chariots de manutention à conducteur porté, engins de chantier, grues à tour, grues mobiles, grues auxiliaires de chargement de véhicules, plates-formes élévatrices mobiles de personnes), délivrée par l'employeur (Art. R.4323-56 du Code du travail),
- Travailleurs appelés à manutentionner manuellement des charges de plus de 55 kg.

3ème catégorie : L'inscription complémentaire de postes listés par l'employeur.

- En dehors de ces 2 catégories, l'employeur peut déclarer d'autres postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, après avis du médecin du travail et du CHSCT (ou à défaut les délégués du personnel). L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.



La déclaration des risques auxquels sont exposés les salariés est réalisée par l'employeur et sous sa responsabilité.





5. Une nouvelle procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement des salariés.

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail **en une fois** :

- 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 ;
- Avoir réalisé ou fait réaliser une étude du poste et des conditions de travail dans l'établissement ;
- Avoir indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- Avoir procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.



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.

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.

6. La 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.





Autres visites médicales

Visite à la demande

Indépendamment des visites obligatoires, le salarié peut bénéficier, à sa demande, à celle de son employeur ou du médecin du travail, d'un examen par ce dernier. Ainsi, le salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, et qu'il souhaite engager une démarche de maintien en emploi et bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Cette demande de visite ne peut pas être sanctionnée par l'employeur.

Visite de reprise

Conformément à l'article R. 4624-23 du Code du travail, cette visite a pour seul objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son arrêt. Une visite médicale de reprise s'impose après **tout arrêt de 30 jours** pour accident du travail ou maladie ordinaire et dans les suites d'un arrêt pour maladie professionnelle, quel que soit la durée de l'arrêt, ainsi qu'après un congé maternité. **C'est à l'employeur de prendre contact avec le service de santé au travail**, lors du retour du salarié dans l'entreprise, pour fixer un rendez-vous.

La visite de préreprise

Les visites médicales de préreprise doivent être organisées par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la Sécurité sociale ou du salarié lui-même en cas d'arrêt de travail de plus de 3 mois, d'origine professionnelle ou non, comme le prévoit l'article R.4624-29 du Code du travail.





Les examens complémentaires

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

- **A la détermination de 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 ;
- **Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;**
- **Au dépistage 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.



Suivi de l'état de santé du salarié : récapitulatif

Salariés non soumis à des risques particuliers

Examen initial

Une visite d'information et de prévention (VIP) doit être organisée par un professionnel de santé dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail sauf pour les apprentis pour qui le délai est réduit à 2 mois.



Exception : Pour les travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes catégorie 2 ou aux champs électromagnétiques, les travailleurs de nuit et les travailleurs de moins de 18 ans la visite est réalisée par le professionnel de santé **préalablement** à l'affectation au poste.

Cas de dispense

Dispense de la visite si déjà organisée au cours de 5 dernières années (3 ans si suivi particulier) sous 3 conditions :

- Que le salarié occupe un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,
- Que le professionnel de santé soit en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude,
- Qu'il n'y ait pas eu de mesure individuelle d'aménagement d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail ou d'avis d'inaptitude rendu au cours de 5 dernières années (3 ans si suivi particulier).

Suivi périodique

Périodicité fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé et qui ne peut être supérieure à 5 ans.



Exception : Suivi particulier prévu pour certains salariés tels que les travailleurs handicapés. La périodicité ne peut être supérieure à 3 ans.



Suivi de l'état de santé du salarié : récapitulatif

Salariés soumis à un suivi renforcé *

Examen initial

Examen médical d'aptitude (EMA) effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation au poste.

Cas de dispense

Dispense de l'examen si déjà organisé dans les 2 ans précédents sous 3 conditions :

- Que le salarié occupe un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,
- Que le médecin du travail soit en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude,
- Qu'il n'y ait pas eu de mesure individuelle d'aménagement d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail ou d'avis d'inaptitude rendu au cours de 2 dernières années.

Suivi périodique

Périodicité fixée par le médecin du travail et qui ne peut-être supérieure à 4 ans.

Une visite intermédiaire est organisée par le professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

***Travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers** : salariés exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages... Il en va de même de tout poste pour lequel l'affectation est conditionnée à un examen spécifique.

L'employeur peut compléter cette liste.





Les actions en milieu de travail



Evaluation des risques professionnels

<p>Aide à la rédaction du document unique. <i>Décret n° 2001-1016 du 05/11/2001.</i> Présentation de la démarche Choix de l'outil Visite des lieux de travail Conseils en matière de prévention</p>	<p>Evaluation du risque chimique <i>Décret n°2003-1254 du 23/12/2003</i> Conseils en matière de prévention réalisés à partir de l'analyse des Fiches de Données de Sécurité</p>	<p>Diagnostic santé sécurité Visite des lieux de travail Conseils en matière de prévention Etablissement d'un plan d'action</p>
---	--	---

Mesures physiques

<p>Mesures de bruit <i>Décret n°2006-892 du 19/07/2006</i> Mesures des niveaux sonores des machines, outils et engins</p>	<p>Mesures de vibrations <i>Décret n°2005-746 du 04/07/2005</i> Mesures de vibrations transmises à l'ensemble du corps et aux membres supérieurs</p>	<p>Prélèvements atmosphériques Mesure de l'agent chimique au poste de travail (Ex : poussières de bois)</p>
--	---	--

Actions de sensibilisation

<p>Sur les risques professionnels Bruit / vibration Poussières de bois Risque chimique TMS (troubles musculosquelettiques) EPI (équipements de protection individuelle)</p>	<p>Sur la santé publique dans le milieu professionnel Addictions (alcool + drogues...) Hygiène et nutrition</p>	<p>Risques psychosociaux Aide à l'évaluation</p>
---	--	--

Ergonomie

<p>Etude de poste Observation et analyse des postes de travail</p>	<p>Maintien en emploi Accompagnement des salariés en difficulté Aménagement de poste</p>
--	---



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





Les formations :

Les formations sont assurées au niveau régional par STL Limousin y compris pour les adhérents de la Dordogne.

Formations Sauveteurs Secouristes du travail (SST)	Formations à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)	Formation salarié compétent en santé et sécurité au travail
--	--	---



D'autres formations existent, pour plus de renseignements, veuillez consulter la plaquette ci-jointe et contactez votre service de santé au travail ou le service formation de Santé Travail en Limousin.

Service

Formation STL Limousin :

- Tél : 05 55 20 75 30
- Email : formation@stlim.org



www.sante-travail-limousin.org

- Des démarches en ligne
- Des actualités en santé au travail
- Un catalogue de formations
- Un bulletin mensuel d'informations

Pour toute réclamation, merci d'adresser votre courrier à :

AMCO-BTP

à l'attention de Mme Sandrine Perrier, Directrice

6 Allée Duke Ellington BP 20001

87067 Limoges cedex 3

Ou par mail : sandrine.perrier@amco-btp.fr.



Un site internet

AMCO-BTP

Votre partenaire santé au travail

Des services



www.amco-btp.fr

Toute la réglementation en santé au travail

Un portail adhérent, des démarches administratives en ligne



Nos actualités



Un catalogue de formations



Un accès E-learning



Un bulletin mensuel d'information

DoC'ActuS



