



Présentation

DES OFFRES DE SERVICES



ÉDITION :
Mai 2025

**MEDE
TRAM**
Service de Prévention
& de Santé au Travail
Interentreprises de Mayotte

RÉSEAU
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

SOMMAIRE

SPSTI - MEDETRAM

• Présentation des missions.....	3
• Equipe.....	4
• Les offres de service.....	6
• Focus sur l'offre socle.....	7

MISSION I : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

• Création et mise à jour de la fiche d'entreprise	8
• Aide à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).....	10
Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels	11
• Etude d'un poste de travail	13
Intervention suite à un événement grave	14
Participation aux réunions de CSE/CSSCT	15

MISSION II : SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE

• Suivi périodique de l'état de santé des travailleur	17
• La visite d'embauche.....	18
• Suivi périodique de l'état de santé du travailleur.....	19
• La visite à la demande	20
• La visite de reprise après un arrêt de travail	21
Participation au rendez-vous de liaison	22
• La visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail	23
• La visite de mi-carrière	24
• Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière	25
• Participation aux campagnes nationales de vaccination et dépistage	27
• Télésanté au travail.....	28

MISSION III : PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

• Cellule PDP.....	30
• Accompagnement Social en cas de risque de désinsertion professionnelle	31

ADHESION ET COTISATIONS

• Grille tarifaire.....	33
• Modalités d'adhésion	34
• Contact	36



LES MISSIONS D'UN SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISE

Un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (ou SPSTI) est une association d'employeurs qui mutualise des moyens pour préserver la santé des salariés, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Régie par la loi de 1901, il s'agit d'une association à but non lucratif. Sa gouvernance est assurée par un conseil d'administration et une commission de contrôle, où siègent employeurs et salariés du territoire.



Les SPSTI adaptent leurs actions aux évolutions du monde du travail et aux enjeux sociétaux comme le vieillissement de la population active, la prise en charge des maladies chroniques, la prévention des risques routiers, et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Chaque entreprise est accompagnée par une équipe de professionnels en santé au travail. Cette équipe pluridisciplinaire est animée et coordonnée par le médecin du travail en charge du suivi de votre entreprise.



Les missions des SPSTI sont articulées pour préserver la santé dans l'entreprise, et leur action s'inscrit en cohérence avec les initiatives de responsabilité sociétale des entreprises.



L'ÉQUIPE

La MEDETRAM est composé de 2 pôles, avec plusieurs acteurs :

Le pôle prévention



Edouard FOLTZER
Médecin du travail



Lucio MONTUORI
Médecin du travail



Axel FOLTZER
Infirmier en santé
au travail



Nadine WILHELM
Infirmière en santé
au travail



Sarafina RASTAMI
Coordinatrice des
actions en milieu de
travail (IPRP)



Maenze SOALIHI
Ergonome/
Psychologue (IPRP)



Fairouzati ATTOUMANI
Intervenante en prévention
des risques professionnels
(IPRP)



Anfane ASSANI
Secrétaire médical



Sitti HOUMADI
Secrétaire médical

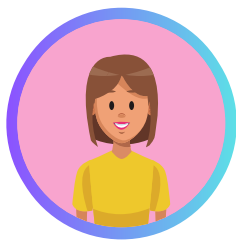


Amina ALI
Agent d'accueil



Ansoibia VITA
Assistante de
service sociale

Le pôle support



Hadidja NASSOR
Chargée de
relation adhérents



Nassem ZIDINI
Directeur



Salouoi SOUMAILA
Responsable
technique



Imadoudine MADI
Gestionnaire
/Comptable



Rose RAMIANDRASON
Chargée de
planification



L'OFFRE SOCLE

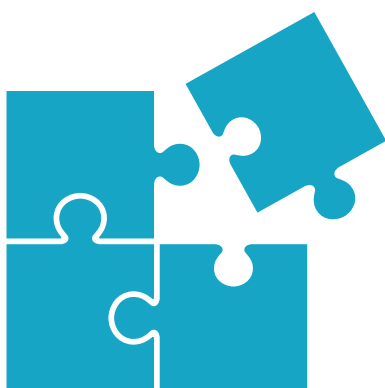
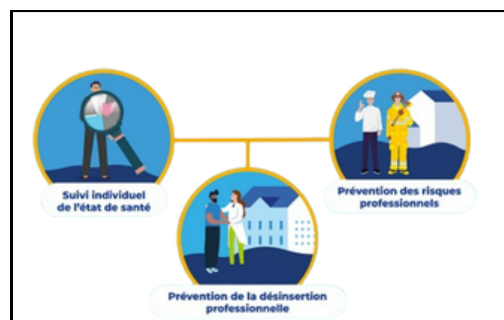


LES OFFRES DE SERVICE

L'OFFRE SOCLE

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.



L'OFFRE COMPLÉMENTAIRE

L'offre complémentaire correspond à des prestations allant au-delà de l'ensemble socle de services.

Cette offre fait l'objet d'une étude particulière de la direction et d'un devis au cas échéant.

L'OFFRE SPECIFIQUE

Conformément à l'application du décret n° 2022-653 du 25 avril 2022, une offre spécifique sera déployée au sein du SPSTI MEDETRAM dès 2025 pour les travailleurs indépendants souhaitant s'affilier.

Cette offre inclut le suivi individuel ainsi que les actions de prévention des risques professionnels et de prévention de la désinsertion professionnelle, alignées sur celles proposées aux entreprises de moins de 10 salariés.



FOCUS SUR L'OFFRE SOCLE



**PRÉVENIR LES RISQUES
PROFESSIONNELS**



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



**PRÉVENIR LA
DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE**



MISSION I : Prévention des risques professionnels

- **Elaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise**
- **Accompagnement à l'évaluation des risques**
- **Réalisation d'une action de prévention primaire**
- **Etudes de postes**

MISSION II : Suivi individuel de l'état de santé

- **le Suivi Individuel Simple (SI)**
- **le Suivi Individuel Adapté (SIA)**
- **le Suivi Individuel Renforcé (SIR)**



MISSION III : La prévention de la désinsertion professionnelle



- **Accompagner le salarié concerné par un risque de désinsertion professionnelle.**
- **Informer l'employeur sur les dispositifs favorisant le maintien au poste.**
- **Animer la cellule prévention désinsertion professionnelle (PDP) avec les partenaires du maintien en emploi.**



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

Inclus dans l'offre socle

La fiche d'entreprise, pour quoi faire ?

Aider

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

Conseiller

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

La fiche d'entreprise, c'est quoi ?

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

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

Un document établi et mis à jour par le SPSTI

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

Une mise à jour de celui-ci peut intervenir : notamment en cas de modification

substantielle des procédés de fabrication, ou des substances ou préparations chimiques, de l'aménagement ou réaménagement des lieux de travail, de l'installation de nouveaux dispositifs de prévention, etc.

- et dans tous les cas au moins tous les 4ans

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

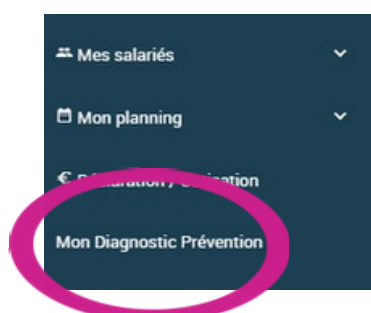
À qui est destinée la fiche d'entreprise ?

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



CRÉATION DE LA FICHE D'ENTREPRISE MEDETRAM

L'espace "**Mon diagnostic Prévention**", disponible sur le portail des adhérents, permet de réaliser un autodiagnostic des risques présents dans une entreprise, en vue de l'élaboration d'une **Fiche d'Entreprise (FE)** qui sera réalisée par nos intervenants.



1

3 étapes :

- 1 • **Connexion** : Je clique sur le lien de redirection
- 2 • **Formulaire** : Je complète le formulaire de connexion
- 3 • **Diagnostic** : Je remplis les 5 étapes du diagnostic.

2

A screenshot of the 'Mon Diagnostic Prévention' web form. At the top is the MEDETRAM logo and the text 'MEDETRAM , votre partenaire prévention'. The main heading is 'Mon Diagnostic Prévention'. Below it, a link says 'Vous n'êtes pas dans la liste ? :'. There are three input fields labeled 'Votre nom *', 'Votre prénom *', and 'Votre poste *'. To the right of these fields are two buttons: 'Accéder au formulaire' and 'Partager le formulaire'. At the bottom, a footer line reads: 'MEDETRAM - Pour toutes questions, vous pouvez contacter votre conseiller MEDETRAM au 0269 602 383'.



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

Inclus dans l'offre socle

L'aide au DUERP, pour quoi faire ?

Conseiller

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

Accompagner

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

Le DUERP, c'est quoi ?

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

Le DUERP, comment ça se passe ?

- Le DUERP est établi sous la responsabilité de l'employeur qui peut donc bénéficier de l'appui du Service de Prévention et de Santé au Travail auquel il adhère notamment grâce aux informations identifiées dans la fiche d'entreprise. Cette dernière, établie pour toute entreprise, traduit les observations des équipes pluridisciplinaires du Service sur les situations de travail et les risques professionnels.

- L'employeur sollicite également la CSE et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.

- L'employeur retranscrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels. Le DUERP devra, à terme être déposé sur un **portail numérique**. Il doit être **conservé**, de même que ses versions antérieures, 40 ans à compter de leur élaboration.

- Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :

- Pour les entreprises

< 50 salariés,

sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

- Pour les entreprises

> ou = 50 salariés,

sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce plan d'action : > est un outil partagé et indispensable l'action de prévention dans l'entreprise. > fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que leurs conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût ; > Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ; > intègre un calendrier de mise en œuvre.





Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels

Inclus dans l'offre socle

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

Sensibiliser

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

Encourager

les professionnels à
adopter des démarches
de prévention des
risques.

Aborder

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

Partager

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

Qui est concerné par ces actions de sensibili- sation collective ?

Ces actions ciblent
tous les professionnels,
employeurs comme
salariés.

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

Des thématiques adaptées aux problématiques rencontrées en entreprise

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

existantes, en tenant compte du
contexte de l'entreprise et du
secteur d'activité.

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

Qui organise les actions de sensibilisation ?

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

Pour plus d'informations sur les actions de sensibilisation collective
à la prévention des risques professionnels, contactez votre Service
de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

prevention@medetram.yt

Quelles thématiques ?

Le SPSTI MEDETRAM organise des ateliers de sensibilisation portant sur 8 thématiques sélectionnées par notre équipe pluridisciplinaire en commission médico-technique.

Parmi ces thématiques, 6 sont incluses dans l'**offre socle**.

En dehors de ces sessions, les adhérents ont la possibilité de solliciter une prestation personnalisée sur la thématique de leur choix, dans le cadre de l'**offre complémentaire** (prestation à la demande).

Pour plus de détails, consultez la plaquette dédiée aux **actions de sensibilisation**.

OFFRE SOCLE



TMS



Hygiène de vie



Handicap



Addiction



Risque psychosociaux



DUERP

AUTRES THEMATIQUES SUR DEMANDE



Risques routiers



Risques chimiques



Risques poussières



Étude d'un poste de travail

Inclus dans l'offre socle

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

Conseiller

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

Conseiller

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

Actualiser

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

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

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

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

Analyser les conditions de travail

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

Dans le cas où le travailleur a une maladie ou est reconnu travailleur handicapé, sont analysées et prises en compte les capacités existantes : temps de réactions, capacités visuelles, physiques, toucher, mobilité, etc. Mais l'étude d'un poste de travail peut aussi être réalisée en prévention, sans qu'un handicap ou un problème de santé soit constaté, dans une démarche générale d'évaluation des risques dans l'entreprise. Elle peut ainsi contribuer à la rédaction du Document Unique et la détermination du plan d'actions de prévention.

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

Recommander des aménagements du poste de travail

En fonction des résultats de l'étude, si besoin, un membre de l'équipe

pluridisciplinaire du SPSTI conseille l'employeur en termes d'aménagement de l'espace, de l'organisation du poste, ou de matériels mis à disposition, qui amélioreront les conditions de travail.

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

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

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

Cibler des conseils de prévention à destination du salarié

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





Intervention suite à un événement grave

Inclus dans l'offre socle

L'intervention du SPSTI suite à un événement grave, pour quoi faire ?

Accompagner

l'employeur et le conseiller dans la gestion et la prise en charge des travailleurs suite à un événement grave.

Initier

la prise en charge et orienter le travailleur victime ou témoin d'un événement grave au travail.

Aider

les travailleurs à préserver leur santé et l'employeur à rétablir un fonctionnement serein et stable.

Un événement grave, c'est quoi ?

Il s'agit d'un événement potentiellement traumatisant, physiquement ou psychologiquement, se produisant sur le lieu de travail de façon inhabituelle. Par exemple : un décès brutal par accident ou maladie, un suicide ou une tentative de suicide, un accident grave ou mortel, une prise d'otage, un braquage, un attentat, une alerte à la bombe, une explosion, une catastrophe naturelle...

L'intervention suite à un événement grave, comment ça se passe ?

En cas d'événement grave survenant dans le cadre du travail, il est important de suivre différentes étapes pour gérer au mieux la situation et l'impact psychologique. La conduite à tenir doit être idéalement préparée en amont pour les différentes situations : connaissance de la procédure à mettre en place et désignation de personnes référentes notamment. Mais le caractère sidérant de certaines situations rend nécessaire le soutien d'acteurs externes compétents pour les gérer.

Un préalable : protéger et prévenir les secours

L'urgence, en cas de survenue d'un événement grave, est de protéger les victimes et d'éviter le sur-accident. Il faut déclencher l'alerte des secours (le 112, ou le 15 pour les urgences médicales et/ou le 17 en cas d'agression) et faire pratiquer les premiers secours, notamment par le sauveteur secouriste du travail.

Quel appui solliciter auprès de son SPSTI ?

En parallèle de la gestion de l'urgence, une aide peut être sollicitée par l'employeur auprès du SPSTI pour aider à gérer l'événement grave. L'employeur peut en effet prévenir le médecin du travail pour une action rapide, dès la survenue de l'événement. Ce dernier peut conseiller l'employeur, l'orienter ou lui proposer une intervention, collective ou individuelle. Il peut recevoir les travailleurs en consultation médicale, à leur demande ou à celle de l'employeur.

L'intervention du SPSTI dans l'entreprise se fait sur trois axes :

- aider l'employeur à gérer la crise générée par l'événement. Un membre de l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmier de santé au travail, psychologue du travail) peut participer, le cas échéant, à une cellule de crise mise en place au sein de l'entreprise ;
- initier la prise en charge des victimes ou témoins. Si nécessaire, le SPSTI peut orienter les victimes ou les témoins vers des structures ou des professionnels adaptés.
- analyser les causes de l'événement grave (accident du travail par exemple) et conseiller afin que les situations à l'origine de l'événement soient corrigées.





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

Inclus dans l'offre socle

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

Informier et conseiller

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

Promouvoir

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

Rendre compte

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

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

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

* CSE : Comité Social et Économique

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

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

À quelle fréquence se tiennent ces réunions ?

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

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

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

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

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

- Le président ou son représentant, le cas échéant, assisté de collaborateur(s),
 - Les membres titulaires du CSE*,
 - Les représentants syndicaux,
 - Le médecin du travail, ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire,
 - L'inspecteur du travail,
 - L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale
- L'employeur doit obligatoirement informer annuellement les participants du calendrier prévu pour ces réunions, et leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions. L'ordre du jour doit être communiqué aux participants en amont.

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

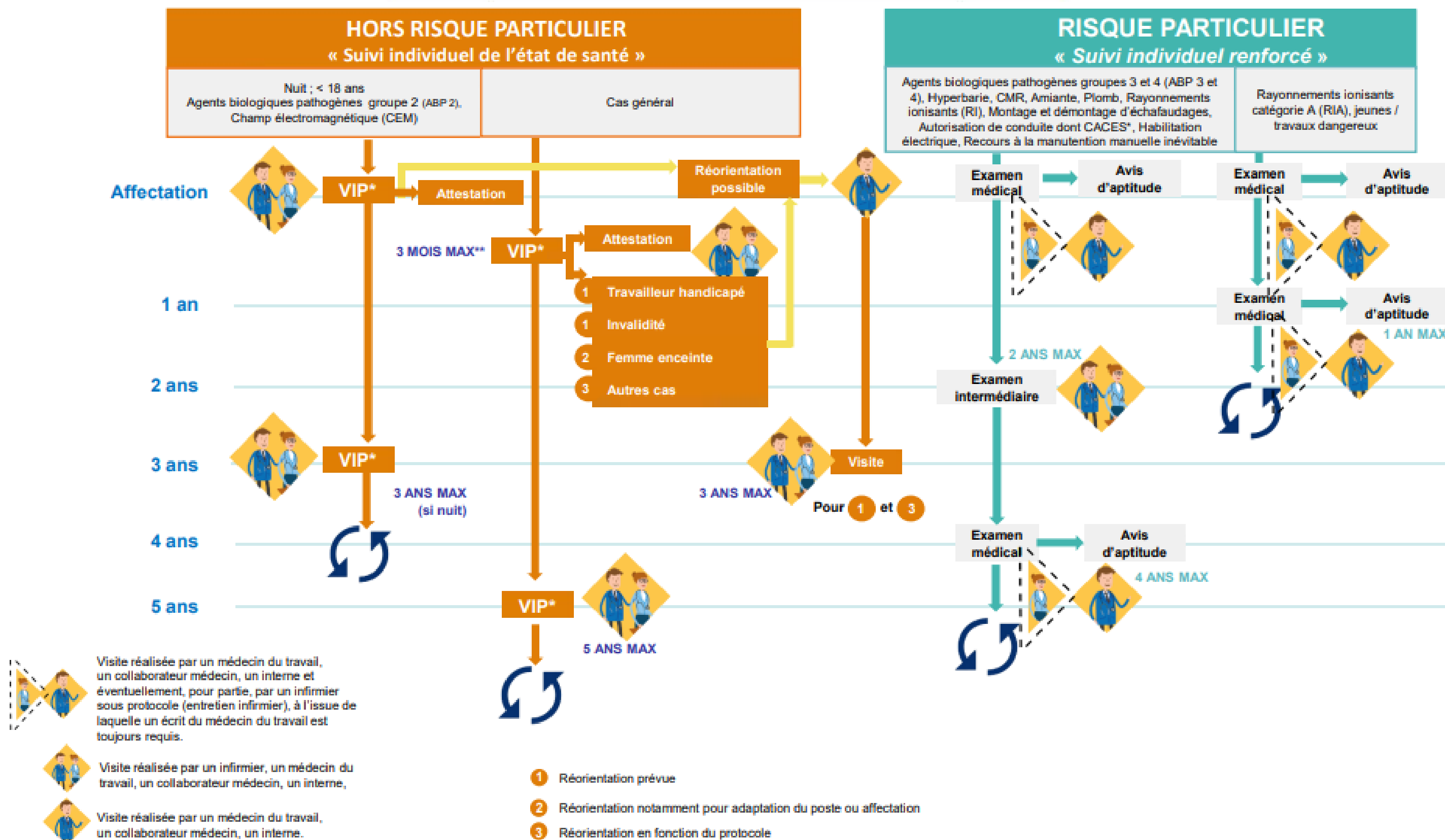
Cette commission est mise en place, de manière obligatoire, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans certains cas spécifiques (notamment pour les installations nucléaires, sites SEVESO, etc.). La CSSCT** se voit confier, par délégation du CSE*, tout ou partie des attributions du CSE*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





LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ





Visite par un professionnel de santé possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail.

Pour préserver la lisibilité du schéma, n'ont pas été traités ici les cas particuliers suivants : les associations intermédiaires, les apprentis, les mannequins, les saisonniers.



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

Inclus dans l'offre socle

La visite d'embauche, pour quoi faire ?

S'assurer

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

Informar

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

Sensibiliser

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

Qui est concerné ?

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

La visite d'embauche, comment ça se passe ?

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

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

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

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

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





Suivi périodique de l'état de santé du travailleur

Inclus dans l'offre socle

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

S'assurer

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

Informier

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

Sensibiliser

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

Préconiser

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

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

Il consiste en des examens médicaux réalisés par un médecin du travail ou des visites par un infirmier en santé au travail à périodicité fixée par le Code du Travail ou adaptée par le médecin,

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

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

du travail en fonction des risques, de l'âge, ou des situations (handicap, grossesse,...). À ces occasions, les professionnels de santé prennent en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du travailleur, ainsi que les risques auxquels il est exposé pour conseiller au mieux.

Pour le travailleur non exposé à des risques particuliers

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

Un suivi adapté pour certaines catégories de travailleurs.

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, bénéficie de modalités de suivi adaptées selon une périodicité qui n'excède

pas une durée de **trois ans**. Sont notamment concernés : les travailleurs handicapés, les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

Pour le travailleur exposé à des risques particuliers

- Un suivi individuel renforcé de son état de santé est mis en place. Ce suivi comporte un examen médical d'aptitude préalable à l'embauche réalisé par le médecin du travail. Cet examen médical d'aptitude **est renouvelé au moins tous les quatre ans**. En outre, deux ans après chaque examen médical d'aptitude, une **visite intermédiaire** est effectuée par un professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail. Les risques concernés sont notamment l'amiante, le plomb, les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, les agents biologiques des groupes 3 et 4, les rayonnements ionisants, le risque hyperbare, le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.





La visite à la demande

Inclus dans l'offre socle

La visite à la demande, pour quoi faire ?

Offrir

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

Anticiper et prendre en charge

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

Proposer

un accompagnement personnalisé au travailleur.

Sensibiliser

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

La visite à la demande, comment ça se passe ?

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

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé

de l'équipe pluridisciplinaire. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. À l'issue de la visite à la demande, le médecin du travail peut se rapprocher de l'employeur afin de mettre en place, le cas échéant, les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi du salarié. Une étude du poste de travail peut être réalisée pour rechercher les solutions les plus adaptées à la situation du travailleur et de l'entreprise (équipements ergonomiques, horaires de travail...).

visite par le travailleur ne peut motiver aucune sanction.

L'employeur peut également demander cette visite **lorsqu'un salarié présente des difficultés** qui peuvent être en lien avec sa santé et qui peuvent affecter son travail. Plusieurs signaux d'alerte peuvent inciter l'employeur à effectuer cette démarche : arrêts de travail répétés, arrêt longue maladie, difficultés rencontrées au poste, etc. Le médecin du travail peut aussi organiser une visite à sa demande, parce qu'il estime nécessaire de réaliser une rencontre, en vue de mieux préserver la santé du travailleur, sans qu'il n'ait à justifier du motif auprès de l'employeur.

Qui est concerné par la visite à la demande ?

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

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

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

Les modalités pratiques de la visite à la demande

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





Visite de reprise après un arrêt de travail

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
DE L'ÉTAT DE SANTÉ
PROFESSIONNELLE

La visite de reprise, pour quoi faire ?

Vérifier

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

S'assurer

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

Préconiser

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

Émettre

un éventuel avis d'aptitude.

Qui est concerné par la visite de reprise ?

Le travailleur bénéficie obligatoirement de cet examen médical :

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

La visite de reprise, comment ça se passe ?

Un examen médical à l'initiative de l'employeur

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

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

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





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

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
DE LA
DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE

Le rendez-vous de liaison, pour quoi faire ?

Permettre

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

Informar

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

Préparer

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

Qui est concerné par le rendez-vous de liaison ?

arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison. Facultatif, le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié et toujours avec son accord.

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

Un rendez-vous sans caractère médical

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

Qui organise le rendez-vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison est organisé à **l'initiative de l'employeur ou du salarié**. L'employeur doit informer le salarié de son droit de solliciter l'organisation de

ce rendez-vous. Le salarié peut refuser de se rendre à ce rendez-vous. Le salarié peut également demander à être accompagné du référent handicap quand il existe (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés). Ce référent est tenu d'une obligation de discrétion dans ce cadre.

Un rendez-vous d'information pour le salarié

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

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, telles que l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle ou le projet de transition professionnelle.

- d'une visite de pré-reprise, à l'occasion de laquelle le médecin du travail vérifie l'adaptation du poste de travail et l'état de santé du salarié.





Visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
DE LA
DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE

La visite de pré-reprise, pour quoi faire ?

Anticiper

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

Favoriser

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

Préconiser

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

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

Un examen médical avant la reprise du travail

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

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

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

À cet effet, il peut s'appuyer sur le service social du travail du Service de Prévention et de Santé au Travail ou sur celui de l'entreprise.

À l'issue de cette visite, et sauf opposition du travailleur, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ses éventuelles recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

Nouveauté 2022 Loi santé au travail

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

Qui sollicite la visite de pré-reprise ?

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

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

Qui est concerné par la visite de pré-reprise ?

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





La visite de mi-carrière

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
DE L'INSERTION
PROFESSIONNELLE

La visite de mi-carrière, pour quoi faire ?

Faire bénéficier

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

Évaluer

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

Sensibiliser

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

Qui est concerné par la visite de mi-carrière ?

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

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

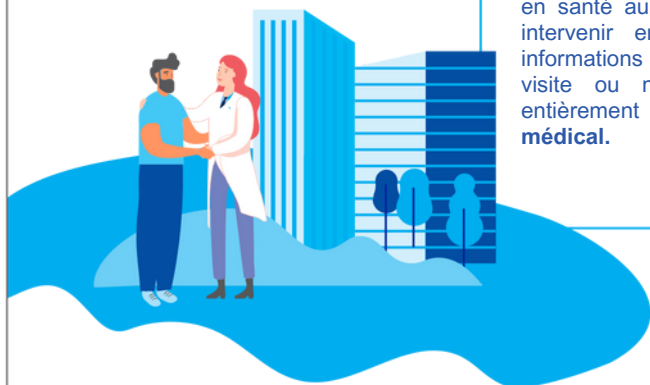
Un examen médical vers 45ans

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

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

Des mesures adaptées

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





Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière

Inclus dans l'offre socle

La visite de fin de carrière, pour quoi faire ?

Assurer

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

Établir

**une traçabilité et un
état des lieux,**
à date, de certaines ex-
positions aux facteurs
de risques profession-
nels auxquels a été
soumis le travailleur.

Mettre en place

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

Informar

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

Qui est concerné par la visite de fin de

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

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

mutagènes ou toxiques
pour la reproduction,
agents biologiques des
groupes 3 et 4, rayonne-
ments ionisants, risque
hyperbare, risque de chute
de hauteur lors des
opérations de montage
et de démontage d'écha-
faudages ;

- des travailleurs ayant été
exposé à un ou plusieurs
de ces risques profes-
sionnels, avant la mise en
œuvre du Suivi Individuel
Renforcé selon les textes
(2017).





Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière

Inclus dans l'offre socle

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

Qui sollicite la visite de fin de carrière ?

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

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

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

Un état des lieux des expositions aux risques professionnels

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

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

Suites de la visite de fin de carrière

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

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

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



Pour plus d'informations sur la visite de fin de carrière, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Participation aux campagnes de vaccination

Inclus dans l'offre socle

Participer aux campagnes de vaccination, pour quoi faire ?

Préserver

la santé des travailleurs.

Participer

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

Qui est concerné par les campagnes de vaccination ?

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

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

Des actions inscrites dans le cadre de campagnes nationales

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

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

Une organisation logistique mise en œuvre par chaque SPSTI

Le SPSTI organise la campagne et informe les entreprises de la possibilité de vaccination qui est offerte à leurs salariés. Le SPSTI propose des créneaux horaires dans des lieux définis, et réalise généralement les vaccinations sur rendez-vous. L'acte vaccinal est réalisé par un professionnel de santé du SPSTI, dans les conditions de sécurité requises.



TÉLÉSANTÉ AU TRAVAIL



1 Qu'est-ce que le service de télé-santé ?

Ce dispositif permet aux salariés de réaliser leur visite médicale à distance, tout en bénéficiant d'un accompagnement sur site.

2 Comment cela fonctionne ?

Lieu de la visite :

- Les salariés se rendent physiquement dans les locaux de MEDETRAM.
- La consultation se fait à distance avec un médecin via un ordinateur équipé d'un système de visioconférence sécurisé.

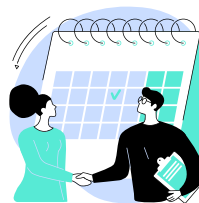
Consultation médicale :

- Le médecin en dialoguant directement avec le salarié à travers un ordinateur.
- Si nécessaire, le médecin peut demander la présence d'un assistant médical sur place pour des examens complémentaires (prise de tension, mesure de la taille et du poids, tests spécifiques, etc.).

3 Avantages clés :

- ✓ Accessibilité renforcée
- ✓ Prise en charge complète
- ✓ Sécurité et confidentialité

4 Parcours de la Téléconsultation



Prise de rendez-vous



Accueil sur site



Consultation avec le médecin à distance



Clôture de la consultation





LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

Prévenir la désinsertion professionnelle (Cellule PDP)



Qu'est ce que l'équipe PDP ?

La cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) de la MEDETRAM intervient à la demande du médecin du travail en cas de difficultés de maintien en poste. Elle propose des solutions d'aménagement du poste de travail ou des dispositifs de compensation pour limiter le risque de désinsertion. En outre, elle guide les salariés vers les services appropriés, notamment en matière de reconnaissance de handicap (RQTH), en lien avec la MDPH et les autres partenaires.

La cellule PDP est constituée des membres de l'équipe pluridisciplinaire : Médecin du travail ; Infirmier diplômé d'Etat qualifié en santé au travail ; Ergonome-psychologue ; assistante de service social.



Accompagnement des salariés en situation d'handicap



Comment accompagne-t-on les salariés en situation d'handicap ?

La MEDETRAM joue un rôle crucial en accompagnant les salariés handicapés et ceux en reconversion professionnelle. Son objectif principal est d'assurer le bien-être des salariés dans leur environnement professionnel en leur offrant un soutien adapté à leurs besoins spécifiques.

Le service social de la MEDETRAM joue un rôle crucial en accompagnant les salariés ayant des difficultés quels qu'onques. Cela peut impliquer des ajustements d'équipements ou d'aménagements spécifiques pour favoriser leur intégration et leur bien-être professionnel.





Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
de la
DÉSINSERTION
PROFESSION-
NELLE

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

Informier, conseiller et soutenir

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

Maintenir

le travailleur et l'emploi.

Accompagner et informer

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

Qui est concerné par l'accompagne- ment social en cas de risque de désinsertion profession- nelle ?

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

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

L'accompagne- ment social en cas de risque de désinsertion professionnelle, comment ça se passe ?

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

et prestations, et particulièrement ceux
mobilisables pour les travailleurs.

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

Il informe sur les possibilités
de formation, le bilan de compétences,
l'essai encadré, et accompagne le
travailleur pour la déclaration RQTH.
L'accompagnement social est réalisé dans le
respect de la confidentialité. L'employeur n'a
pas connaissance du contenu de ces
entretiens ; en revanche, un retour est fait au
médecin du travail en charge du suivi du
travailleur.

Une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle

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

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



ADHÉSION ET COTISATION



GRILLE TARIFAIRE



Quand est-ce que je dois cotiser ?

Les cotisations dues par l'adhérent sont **annuelles**.

Lors de son adhésion, l'adhérent procède la déclaration obligatoire des effectifs et s'acquitte de sa cotisation annuelle ainsi que du droit d'entrée fixées par le Conseil d'Administration.

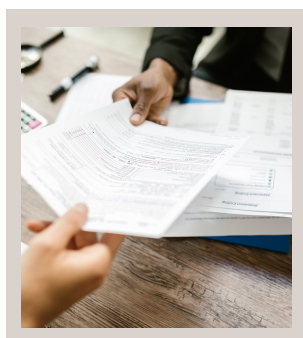
	Depuis 2015	Au 1er janvier 2024
Cotisation annuelle per capita	100 euros	114 euros
Facturation à l'acte (intérimaire)	100 euros	100 euros
Nouveau salarié entrant	-	50 euros
Absence	30 euros	75 euros
Frais d'adhésion	15 euros	-



L'offre spécifique est facturée de la même façon que la cotisation annuelle, qui es de 114€.



L'offre complémentaire fait l'objet d'un devis à la demande.



Quelles prestations sont couvertes par la cotisation annuelle ?

Les missions qui définissent l'offre socle, conformément à l'article L. 4622-2 du Code du travail, proposée par le SPSTI, sont assurées par une équipe pluridisciplinaire et sont inclus dans la cotisation annuelle dû par chaque adhérent.

MODALITÉS D'ADHÉSION

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES

1 Comment adhérer à la MEDETRAM ?

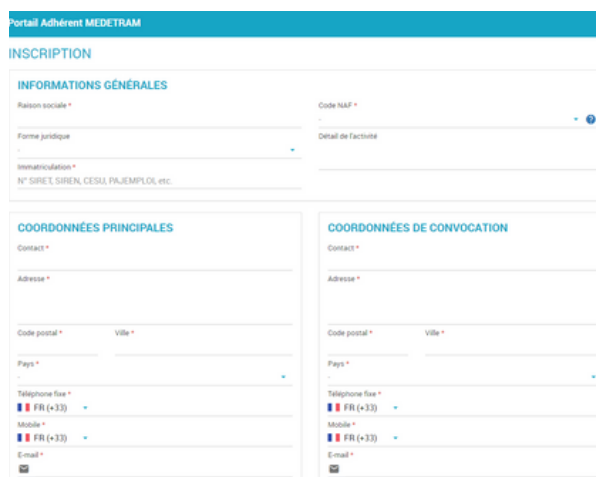
Pour adhérer à la MEDETRAM, aucune exigence d'ancienneté n'est requise.

Dès l'obtention de votre extrait Kbis et la reconnaissance de votre entreprise, vous pouvez adhérer, même si vous n'avez qu'un seul salarié.

2 Comment faire sa demande d'adhésion ?



Pour faire sa demande d'adhésion, rendez-vous sur la page d'accueil du portail adhérent.



<https://pst-medetram.medtra.fr>

3 Quelles pièces fournir ?

- Kbis de votre entreprise
- Répertoire SIRET
- Pièce d'identité du gérant
- RIB de l'entreprise
- Bulletin d'adhésion rempli
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Comment adhérer à la MEDETRAM ?

Les étapes à suivre :



1ère étape : Pré-demande

Vous devez faire votre pré-demande sur le portail de la MEDETRAM.

Lien du portail :
<https://pst-medetram.medtra.fr/>

2ème étape - Envoi & Vérification

Remplir les documents et joindre les fichiers demandés par mail. Réception de vos pièces jointes par le service adhérent.

3ème étape - Paiement

Vous devez effectuer le paiement de votre première adhésion.

4ème étape - 1ère connexion et mise à jour

Envoi de votre numéro télédéclarant pour la connexion à votre portail adhérent. Cette première connexion vous permettra d'ajouter vos salariés sur votre espace.

5ème étape - Portail adhérent

Envoi de votre récépissé d'adhésion.



Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises de Mayotte



Standard

- ☎ 02.69.60.23.83
- 📍 8, Centre Maharaja, Kaweni, 97600 Mayotte
- ✉ contact@medetram.yt



Pôle prévention

- ☎ 02.69.60.23.83 - touche 3
- ✉ prevention@medetram.yt

Relation adhérent

- ☎ 02.69.60.23.83
- ✉ Comptabilité : adherents@medetram.yt
Planification : visitemedicale@medetram.yt

Horaires d'ouvertures au public

LUNDI AU JEUDI
7H30 À 12H00
ET 13H30 À 16H00

VENDREDI
07H30 À 12H00