



2026

PRESENTATION DE L'OFFRE DE SERVICES AST25



L'objectif poursuivi par cette brochure est de présenter de façon synthétique les offres proposées à nos adhérents en contrepartie de l'adhésion à notre Service de Prévention et de Santé au Travail.

Notre offre de services est présentée en deux catégories d'offres :

- ✓ Offre Socle : pour toutes les entreprises adhérentes et leurs salariés.

Inclus dans la cotisation annuelle et entrant dans le cadre de la mutualisation des services. Cette offre vous sera présentée en trois volets : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle.

- ✓ Offre Spécifique : pour les travailleurs indépendants souhaitant **s'affilier afin d'avoir un suivi en santé travail pour eux-mêmes**, elle propose les mêmes services que l'offre socle en prenant en compte les spécificités attachées aux travailleurs indépendants. Les chefs d'entreprise non-salariés d'entreprises adhérentes pourront bénéficier de l'offre socle et n'ont pas besoin de s'affilier à l'offre spécifique.

AST25 ne propose pas d'offre complémentaire pour 2026 car nous souhaitons nous concentrer sur la mise en application de la réforme des Services de Prévention et de Santé au Travail (loi du 2 août 2021) ainsi que la démarche qualité pour l'obtention de la certification.

Chaque fiche offre, présentée ci-après, met en avant les objectifs poursuivis et les bénéfices concrets du service pour son ou ses bénéficiaires.

Ce document a pour vocation de rendre l'offre de services plus lisible pour tous.

Bonne lecture !



5 Centres médicaux
À Besançon (3),
Baume-les-Dames
et Morteau

1 Centre mobile
Dans tout le Doubs !



L'association AST25

AST25 est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901. Sa gouvernance est assurée par un conseil d'administration et une commission de contrôle, où siègent employeurs et salariés du territoire.

Le **conseil d'administration** d'AST25 est composé paritairement de chefs d'entreprise nommés par les organisations patronales et de représentants des salariés nommés par les organisations syndicales. Il élit en son sein le président de l'association. Le président est élu parmi les entreprises adhérentes et le trésorier est élu parmi les représentants des salariés du conseil d'administration. Un Directeur salarié de l'association assure le fonctionnement de l'association avec le Président élu.

Comme le prévoient ses statuts, AST25 réunit une fois par an ses adhérents en **assemblée générale ordinaire**. L'organisation et la gestion de l'association sont suivies par le conseil d'administration.

AST25 dispose d'un agrément, révisable tous les 5 ans, délivré par la DREETS Bourgogne Franche-Comté.

Les statuts et le règlement intérieur de l'association sont consultables sur le site internet.

AST25 dispose de 5 centres médicaux fixes dans le Doubs mais utilise également 13 centres annexes et un centre mobile installé dans un camion afin de venir au plus près de ses adhérents éloignés des centres fixes.

L'équipe



L'association AST25 se compose d'une équipe pluridisciplinaire de 85 personnes spécialisées dans la prévention des risques au travail.

Le médecin du travail coordonne les équipes santé-travail et assure le suivi médical des salariés.

L'infirmier(e) en santé au travail contribue au suivi des salariés et participe aux actions en milieu de travail.

Quant aux intervenants en prévention des risques, ils assurent les missions de diagnostic et de conseils en prévention des risques professionnels.

AST25 dispose également d'un service social afin d'accompagner et informer les travailleurs et leurs employeurs pour favoriser le maintien en emploi.

Un service supports, composé de compétences en Ressources Humaines, Informatique, Comptabilité, Qualité, Services généraux et Relation adhérents, permet à AST25 d'optimiser son fonctionnement.

SOMMAIRE

OFFRE SOCLE Page 6

1. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS Page 7

Création et mise à jour de la fiche d'entreprise Page 8

Aide à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) Page 9

Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels Page 10

Diagnostic-recommandations en prévention Page 11

Accompagnement dans le cadre d'un projet d'amélioration Page 12

Etude d'un poste de travail Page 13

Réalisation d'études métrologiques Page 14

Risques chimiques : analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS) Page 15

Accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux Page 16

Intervention suite à un événement grave Page 17

Participation aux réunions de CSE/CSSCT Page 18

2. LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE Page 19

Suivi individuel de l'état de santé des travailleur (VIP, EMA) Page 20

La visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail Page 22

Participation au rendez-vous de liaison Page 23

La visite de reprise après un arrêt de travail Page 24

La visite de mi-carrière Page 25

Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière Page 26

La visite à la demande Page 27

Participation aux campagnes nationales de vaccination et dépistage Page 28

3. LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP) Page 29

Accompagnement social en cas de désinsertion professionnelle Page 30

La santé du dirigeant Page 31

OFFRE SPECIFIQUE Page 32

GRILLE TARIFAIRE Page 35

OFFRE SOCLE

Pour les entreprises adhérentes et leurs salariés dans le cadre d'un contrat d'adhésion réglementaire, financé par les cotisations per capita.



1. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

CRÉATION ET MISE À JOUR DE LA FICHE D'ENTREPRISE

La fiche d'entreprise, c'est quoi ?



La fiche d'entreprise **est un document réglementaire**, établie par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI 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 Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

La fiche d'entreprise, pour quoi faire ?



Conseiller l'employeur

sur la prévention des risques dans l'entreprise, en tenant compte de l'état de santé des travailleurs, constaté au cours de leur suivi individuel.

Aider l'employeur

à identifier et apprécier les risques au sein de son entreprise et ses besoins en santé au travail.



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 doit être établie 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 et au cours du suivi individuel réalisé par les équipes médicales du 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 4 ans.

Son élaboration ou sa mise à jour peuvent constituer une source d'informations utiles :

- pour l'employeur afin de nourrir le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- pour l'équipe pluridisciplinaire afin d'assurer un meilleur suivi individuel et afin de proposer des actions ciblées,

et ainsi contribuer à éviter l'altération de la santé des salariés, les accidents du travail ou encore les maladies professionnelles.

À qui est destinée la fiche d'entreprise ?

La fiche d'entreprise est transmise par le SPSTI 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 Economique (CSE) 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.

AST²⁵

Conseiller, Informer, Prévenir

AIDE À L'ÉLABORATION DU DUERP

Le DUERP, c'est quoi ?

Le DUERP 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.

L'aide au DUERP, pour quoi faire ?

Conseiller

à la demande de l'entreprise, l'employeur dans l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (analyse des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, de l'aménagement des lieux de travail ou des installations, ou de l'organisation du travail).

Accompagner

l'employeur qui le souhaite, dans l'élaboration de son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et des actions de prévention associées.

Cela permettra à l'employeur de prendre les mesures contribuant à éviter l'altération de la santé des salariés, les accidents du travail ou encore les maladies professionnelles.



Le DUERP, comment ça se passe ?

L'évaluation des risques professionnels

- 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 le CSE et sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, ou tout collaborateur.
- 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.



Et après ?

Les résultats de l'évaluation 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 ≥ 50 salariés

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

- est un outil partagé et indispensable à 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

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 ?

En fonction de la thématique, ces actions peuvent cibler tous les
professionnels, employeurs comme salariés.

Les actions de sensibilisation aux 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, du bruit
ou des addictions, ...

Autant de sujets qui peuvent être traités
dans le cadre de ces séances, à travers des
données objectives et des situations
concrètes. Les préventeurs et professionnels
de santé du Service de Prévention et de
Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)
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 oeuvre 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.

Sensibilisations collectives interentreprises

Ces sensibilisations
s'adresse aux employeurs,
représentants du personnel,
responsables HSE,
responsables Ressources
Humaines...
Ils existent actuellement
sous deux formats au sein
de votre Service de
Prévention et de Santé au
Travail :



• Les petits déjeuners des préventeurs

Organisé sur un temps court (8h15-10h15) autour
d'un café et d'un croissant afin de bien démarrer
la journée, ce moment convivial permet de vous
informer mais favorise également le partage et
les échanges entre les participants.

• Les ateliers d'aide à la réalisation du DUERP

réalisés en présentiel ou en visio-conférence, ils
abordent l'aspect théorique et méthodologique
puis mettent à disposition un outil pour la
réalisation du DUERP.



Rendez-vous sur notre site internet
pour consulter l'agenda de ces
sensibilisations et vous inscrire.



DIAGNOSTIC-RECOMMANDATIONS EN PREVENTION

L'intervention "diagnostic-recommandations", c'est quoi ?

Cette action est le déplacement des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) chez un adhérent afin de prodiguer des conseils en matière d'aménagement ou d'amélioration des conditions et de l'organisation du travail.



Périmètre d'intervention : étude de poste ; étude d'une situation globale de travail.

Problématique : individuelle ou collective.

A quel moment ? Dès la phase de conception d'une nouvelle situation de travail ; en correction d'une situation de travail existante suite à l'identification de situations difficiles.

Les interventions "diagnostic-recommandations", pour quoi faire ?

Donner un diagnostic santé-travail

à partir d'une analyse approfondie de la situation de travail.



Apporter

dans un rapport étayé des **préconisations techniques et/ou organisationnelles** en lien avec un ou plusieurs risques identifiés.

Qui est concerné ?

Suivant la thématique, ces actions peuvent cibler **tous les professionnels**, employeurs comme salariés dans les domaines de l'ergonomie, la métrologie, la psychologie du travail et le risque chimique.

Les interventions "diagnostic-recommandations", comment ça se passe ?

Origine de l'intervention

- Le médecin du travail peut être à l'origine de cette intervention s'il a identifié au sein d'une entreprise adhérente une situation qui nécessite une amélioration de la situation de travail. Le médecin du travail propose donc à la direction d'obtenir une intervention d'un IPRP.
- Une entreprise peut faire appel aux IPRP si elles estiment en avoir besoin en contactant leur médecin du travail.



Déroulement d'une intervention

- Première visite réalisée avec le médecin : analyse de la demande et/ou des besoins de l'entreprise,
- Rédaction d'une proposition d'intervention cosignée IPRP/médecin du travail,
- Analyse de la situation de travail : observations, mesurages, entretiens...
- Réflexion collective sur les améliorations de la situation de travail par le biais de groupes de travail
- Rédaction d'un rapport cosigné IPRP/médecin du travail,
- Restitution orale par l'équipe santé-travail en entreprise.



Une approche partagée

Globale

Analyse du travail dans ses multiples dimensions (physiques, organisationnelles, psychologiques, relationnelles...).

Pluridisciplinaire

Participation si possible de toutes les personnes ressources de l'entreprise concernées par la problématique : direction, encadrement, salariés, service méthodes, service sécurité, représentants du personnel, médecin du travail...

Participative

Rendre acteur le personnel, les Instances Représentatives du Personnel (IRP), l'encadrement en participant à la réflexion des améliorations.





ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE D'UN PROJET D'AMÉLIORATION

Les actions d'accompagnement dans le cadre d'un projet d'amélioration, pour quoi faire ?

Transférer des connaissances et/ou méthodes

auprès de personnes ressources à l'intérieur de l'entreprise.



Aider méthodologiquement

le chef d'entreprise ou son équipe santé/sécurité à structurer et s'approprier une démarche de prévention globale.

Participer

à une démarche ou un projet porté par l'entreprise afin d'apporter des conseils adaptés pour une amélioration de la prise en compte de la santé au travail.

Rendre l'adhérent acteur/autonome

dans ses démarches de prévention des risques professionnels.



Qui est concerné ?

Suivant la thématique, ces actions peuvent cibler tous les professionnels, employeurs comme salariés dans les domaines de l'ergonomie, la métrologie, la psychologie du travail et le risque chimique.

Les actions d'accompagnement dans le cadre d'un projet d'amélioration, comment ça se passe ?

Origine de l'intervention

Une entreprise peut faire appel au pôle prévention si elle estime en avoir besoin en formulant la demande auprès du médecin du travail qui pourra lui aussi participer à différentes étapes s'il le souhaite.



Différents types d'accompagnement possibles en fonction des projets rencontrés en entreprise :

- **Ergonomie**
 - Mise en place d'une politique globale de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).
 - Conseils en conception de situation de travail.
 - Participation à une démarche d'amélioration portée par l'entreprise.
- **Psychologie du travail**
 - Aide à l'élaboration d'un cahier des charges pour l'intervention d'un consultant.
 - Aide au pilotage et au déploiement d'actions de prévention des Risques psychosociaux (RPS) (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels...).
- **Métrologie**
 - Transfert méthodologique pour l'évaluation des risques liés à l'ambiance sonore et aux techniques de ventilation/captage des polluants.
 - Conception des lieux de travail (pour l'ambiance lumineuse par exemple).
- **Risque chimique**
 - Transfert méthodologique pour l'évaluation du risque chimique.
 - Conseils en conception de situation de travail
 - Aide à la rédaction du cahier des charges pour la métrologie et l'intégration de nouveaux équipements





ETUDE D'UN POSTE DE TRAVAIL

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

les connaissances du médecin du travail sur les risques professionnels auxquels le salarié est exposé dans le but d'émettre un avis.

Qui est concerné ?

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.



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

Analyser les conditions de travail

L'étude d'un poste de travail est basée sur **l'observation du travailleur au cours de son activité**. 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 peut permettre au médecin du travail d'analyser la compatibilité d'un poste avec sa tenue par un travailleur.



l'étude d'un poste de travail peut aussi être réalisée en prévention, dans une démarche générale d'évaluation des risques dans l'entreprise.

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 Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (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, suppression ou diminution des efforts de manutention, amélioration de l'ergonomie du poste, modification d'un procédé, etc.

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.





RÉALISATION D'ÉTUDES MÉTROLOGIQUES

Réaliser des études métrologiques, pour quoi faire ?

Évaluer et mesurer

certains risques auxquels les travailleurs sont exposés.

Analyser et conseiller

l'entreprise pour la mise en œuvre d'actions de prévention.

Améliorer

les conditions de travail et éviter l'altération de la santé des salariés.

Qui est concerné ?

Tous les travailleurs et toutes les entreprises peuvent être concernés par la réalisation d'études métrologiques. L'employeur, les salariés et les instances représentatives du personnel peuvent bénéficier des résultats.



La réalisation d'études métrologiques, comment ça se passe ?

Une étude métrologique en entreprise consiste à décliner une méthodologie de **mesurage de niveaux d'exposition en milieu professionnel**, comportant le choix de la meilleure technique, le prélèvement lui-même mais aussi le recueil des éléments de contexte de la mesure et l'analyse tenant notamment compte de référentiels. Ceci jusqu'à la **restitution argumentée** qui comportera les conseils pour décider d'une action préventive si les résultats le justifient.

Des mesures de paramètres très divers



Les études métrologiques peuvent porter sur des risques liés aux ambiances de travail (ambiances sonore, thermique, lumineuse), qualité d'aspiration ou de ventilation.

Une démarche pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail

Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures au sein de l'entreprise, afin de les analyser. L'assistant en santé au travail, le technicien en métrologie, l'ergonome, le toxicologue notamment ou encore l'infirmier en santé au travail peuvent également intervenir dans la réalisation d'études métrologiques. En effet, ces études sont menées dans une **approche pluridisciplinaire, en collaboration étroite avec les différents acteurs de l'entreprise**.

Les études métrologiques s'inscrivent dans la **démarche de prévention de l'entreprise**, dans le cadre de l'aide à l'évaluation des risques, si et seulement si cet examen est considéré comme nécessaire et indispensable.



Prévention et actions correctives

Ces études font l'objet d'un **compte rendu d'intervention** qui présente l'**analyse des résultats** en fonction des tâches réalisées par les travailleurs pour préciser l'intensité d'un risque et de ses éventuels effets, et conseiller en conséquence sur les moyens de protection les plus adaptés. Cette restitution est à destination de l'employeur et peut être communiquée à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) quand elle existe, et aux salariés concernés. Elle permet d'envisager et mettre en œuvre les **mesures de prévention individuelle ou collective** apparues comme utiles au regard des mesures effectuées.



Identifier/Inventorier

les produits ou matières utilisés dans l'entreprise afin de contribuer à l'évaluation du risque chimique.



Conseiller

sur les actions de prévention et de protection des travailleurs



Comprendre

les dangers des produits et leurs effets possibles sur la santé des salariés exposés.



La fiche de données de sécurité, c'est quoi ?



La Fiche de Données de Sécurité (FDS) est un document regroupant toutes les informations relatives aux propriétés d'un produit chimique, l'identification des dangers, les informations toxicologiques, les valeurs d'exposition, les consignes d'utilisation et de stockage, les Équipements de Protection Individuelle (EPI).

La FDS est établie par le fournisseur du produit chimique et permet d'identifier de manière réglementaire les dangers de ce produit, notamment les effets sur la santé humaine et l'environnement.

L'analyse des fiches de données de sécurité, comment ça se passe ?

L'employeur fournit les FDS au Service de Prévention et de Santé au Travail (SPSTI)

L'employeur a l'obligation de réaliser une **évaluation du risque chimique** pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux. Pour y contribuer, il fournit aux SPSTI les FDS que le fournisseur lui a données :

- Lors de la réalisation de l'inventaire des FDS
- Lors de l'introduction d'un nouveau produit

L'analyse est faite par les membres des équipes pluridisciplinaires du SPSTI

Toutes les données contenues dans une FDS peuvent être complexes à appréhender : AST25 s'appuie sur le logiciel d'expertise Toxilist pour les analyser. Un retour est transmis à l'employeur afin de l'aider à **comprendre les dangers et leurs effets sur la santé**, et le **conseiller** au mieux.



Le SPSTI conseille des actions de prévention et de sensibilisation au risque chimique

Grace à l'analyse des FDS, le SPSTI peut également aider l'employeur dans la **mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation** des travailleurs au risque chimique. Il peut intervenir pour :

- fournir une aide pour remplacer des produits dangereux par d'autres produits moins nocifs ;
- conseiller sur les moyens de prévention à mettre en place pour la protection des travailleurs contre les produits non substituables ;
- définir le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs exposés.

Ressources

De nombreux **documents d'informations** ou **outils** sont disponibles sur le site internet d'AST25



ACCOMPAGNEMENT DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Accompagner la prévention des risques psycho-sociaux, pour quoi faire ?



Aider à identifier et à évaluer

les risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise.

Sensibiliser et informer

les adhérents sur les risques psycho-sociaux (RPS), c'est-à-dire sur les facteurs **organisationnels, relationnels** ou **éthiques** à l'origine de pathologies notamment **psychiques**.



Mettre en évidence et proposer



les facteurs de protection au sein de l'entreprise.



Orienter

l'employeur ou le salarié vers des partenaires de soin ou du maintien en emploi, si besoin.

Qui est concerné ?

Tous les travailleurs, quels que soient leur métier ou leur positionnement hiérarchique, peuvent être exposés à des facteurs organisationnels, relationnels et éthiques, générateurs de symptômes. Ces facteurs concernent notamment :

- sur le plan organisationnel : changements importants dans l'organisation, mutation, pression temporelle, insuffisance d'autonomie...
- sur le plan relationnel : violence interne ou externe à l'entreprise, physique ou verbale,
- sur le plan éthique : conflits de valeur, qualité empêchée.



L'accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux, comment ça se passe ?

Une obligation générale de sécurité pour l'employeur

L'exposition à ces risques professionnels peut avoir des conséquences sur la santé des travailleurs, notamment : maladies cardio-vasculaires, affections psychiques, épuisement professionnel (burn-out), suicide...

Une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur. Il lui revient donc d'**évaluer les risques**, y compris psycho-sociaux, et de **prendre les mesures nécessaires** pour **assurer la sécurité** et **protéger la santé physique et mentale de ses salariés**.



Des actions collectives dans les entreprises

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) accompagne l'employeur dans l'**évaluation du risque psycho-social**, dans le cadre de la réalisation du DUERP notamment. Les professionnels du SPSTI peuvent également mener des **actions d'information et de sensibilisation** sur cette thématique, au sein des entreprises. Ils peuvent aider à objectiver la problématique liée aux RPS, évaluer sa dimension collective, et déterminer l'approche la plus pertinente pour agir en prévention. (Diagnostic organisationnel et psycho-social, accompagnement, aide au pilotage et suivi d'actions)

Des actions individuelles pour chaque travailleur



Dans le cadre du suivi individualisé, un professionnel de santé du SPSTI peut également détecter la survenue de symptômes et rechercher d'éventuels facteurs organisationnels, relationnels ou éthiques dans l'entreprise. Le médecin du travail peut orienter vers d'autres partenaires de soin ou du maintien dans l'emploi, et dans le même temps **conseiller l'employeur sur les solutions les plus adaptées**.



INTERVENTION SUITE A UN EVENEMENT GRAVE

Un évènement 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, 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

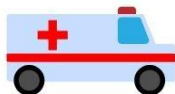
les travailleurs à préserver leur santé et l'employeur à rétablir un fonctionnement serein et stable.

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 en interne : Direction/Employeur, Responsable Ressources Humaines, Sauveteur Secouriste du Travail, Responsable HSE. 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 suraccident**.



Il faut déclencher l'alerte des secours en composant :
- le 112 ou le 15 pour les urgences médicales
- le 17 en cas d'agression

Faire pratiquer les **premiers secours**, notamment par le sauveteur secouriste du travail.

L'employeur peut aussi solliciter la Cellule d'Urgence Médico-Psychologique (CUMP) du SAMU, en appelant le 15.

Quel appui solliciter auprès de son Service de Prévention et de Santé au Travail (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.

Le médecin du travail peut :

- Recevoir les travailleurs en consultation médicale, à leur demande ou à celle de l'employeur, et si nécessaire, orienter les victimes ou les témoins vers des structures ou des professionnels adaptés
- Conseiller afin que les situations à l'origine de l'événement grave soient corrigées, suite à l'analyse de ses causes



En cas d'accident du travail, pensez à en faire la déclaration dans les 48h

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS AST₂₅ DE CSE ET/OU CSSCT

Conseiller, Informer, Prévenir

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



Promouvoir

la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ; et contribuer ainsi à éviter l'altération de la santé des salariés, les accidents de travail ou encore les maladies professionnelles



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.



Rendre compte

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

* SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

** CSE : Comité Social et Économique

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

Qui est concerné ?

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



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'événement 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***.

AST25 SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

ast25-sante-travail.fr - Retrouvez nous sur



2. SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ



SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Le suivi de l'état de santé des travailleurs pour quoi faire ?

S'assurer

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



Sensibiliser le travailleur

sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre.



Informer 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.



Préconiser

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

Qui est concerné ?

Tous les **travailleurs** sont concernés par le suivi individuel 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.

Quels sont les risques particuliers ?

*Risques particuliers (au sens du code du travail) :

- 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,
- autorisation de conduite (CACES),
- travaux électriques sous tension,
- manutentions manuelles inévitables,
- moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux.)



Pour le salarié **non-exposé** à des risques particuliers* :

une Visite d'Information et de Prévention (VIP)



A l'embauche, 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 ne peut excéder 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Cette visite est ensuite **renouvelée périodiquement** (sans excéder 5 ans).

Le délai entre deux visites est fixé par le médecin du travail.

Le suivi peut être **adapté** pour certaines catégories de travailleurs (Travailleur handicapé, titulaire d'une pension d'invalidité, travailleur de nuit...). Dans ce cas la périodicité des visites n'excédera pas 3 ans.



Lorsque la visite est réalisée par un infirmier en santé au travail, celui-ci peut **réorienter** le salarié vers le médecin du travail si cela est nécessaire.



Lors de cette visite, un **dossier médical en santé au travail** est ouvert ou mis à jour par le professionnel de santé.

À 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.

Pour le salarié **exposé** à des risques particuliers* :

un Examen Médical d'Aptitude (EMA)



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 est renouvelé au moins tous les quatre ans.

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.



Lors de cette visite, un **dossier médical en santé au travail** est constitué ou mis à jour par le médecin du travail.

A l'issue de l'examen médical d'aptitude, un **avis d'aptitude ou d'inaptitude** est remis au travailleur et à l'employeur.

A l'issue d'une visite intermédiaire c'est une attestation de suivi qui sera remise.





LA VISITE DE PRÉ-REPRISE pendant l'arrêt de travail

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.



Préconiser

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



Favoriser

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

Qui est concerné ?

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 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 oeuvre 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 prescrits 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.

PARTICIPATION AU RENDEZ-VOUS AST₂₅ DE LIAISON

Conseiller, Informer, Prévenir

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.



Préparer le retour du salarié

dans l'entreprise ou son éventuel reclassement.



Informer

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

Qui est concerné ?



Tout salarié en 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.



LA VISITE DE REPRISE après un arrêt de travail

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.



Préconiser

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



S'assurer

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



Émettre

un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Qui est concerné ?



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 confirmation 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, et 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 doit informer 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.



Tant que cette visite n'a pas eu lieu, **le contrat de travail reste suspendu.**





LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

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.



Sensibiliser le travailleur

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



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.

Qui est concerné ?

Tout travailleur, entre ses **43 et 45 ans**.



Ces dispositions **sont applicables depuis le 1er avril 2022** et ne concernent que les travailleurs entrant dans leur 45ème année à compter de cette date.

Les travailleurs ayant eu 45 ans avant ne sont pas concernés par ces nouvelles dispositions. Pas de rétroactivité de la Loi.

La visite de mi-carrière comment ça se passe ?

Un examen médical vers 45 ans

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

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 expositions aux facteurs de risques professionnels 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 ?

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, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages, autorisation de conduite (CACES), travaux électriques sous tension, manutentions manuelles inévitables, moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux.
- des travailleurs ayant été exposé à un ou plusieurs de ces risques professionnels, avant la mise en œuvre du Suivi Individuel Renforcé selon les textes (2017).



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 recensement des expositions aux risques professionnels

La visite de fin de carrière est réalisée par le médecin du travail. À partir d'éléments qu'il a constaté, ou éventuellement recueillis par d'autres professionnels de santé au travail, il établit une traçabilité et un recensement, 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

À 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 propose, si cela lui paraît nécessaire, une surveillance post-professionnelle, qui sera à mettre en place en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Une visite dite « 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.

LA VISITE À LA DEMANDE

AST²⁵

Conseiller, Informer, Prévenir

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.



Proposer

un accompagnement personnalisé au travailleur dans le but de contribuer à son maintien en emploi.



Sensibiliser

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



Anticiper et prendre en charge

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



Qui est concerné ?

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



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. 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...).



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 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...

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.

Les modalités pratiques de la visite à la demande

Cette visite peut être demandée à tout moment, en adressant un mail au secrétariat du médecin du travail, et en y expliquant les motifs de cette visite. Le contenu de toutes les visites est confidentiel.

Inclus dans l'offre socle



PARTICIPATION AUX CAMPAGNES NATIONALES DE VACCINATION & DEPISTAGE

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Participer aux campagnes de vaccination et de dépistage pour
quoi faire ?

Préserver

la santé des travailleurs et contribuer
à la protection collective en limitant
la propagation de maladies.



Qui est concerné ?

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.



Participer

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

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

Des actions inscrites dans le cadre de campagnes nationales

Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) peuvent participer à des campagnes de vaccination et/ou dépistage pilotées par le ministère de la Santé. Il ne s'agit pas nécessairement de vaccinations et/ou dépistages recommandés en fonction d'une exposition professionnelle, il peut s'agir d'une campagne de vaccination ou dépistage dans le cadre d'une épidémie au sein de la population générale.

Cette participation aux campagnes de vaccination et/ou dépistage 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 oeuvre par chaque SPSTI

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

AST25 SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

ast25-sante-travail.fr - Retrouvez nous sur



3. PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Au-delà de l'accompagnement social en cas de désinsertion professionnelle expliqué dans la fiche qui suit, la prévention de la désinsertion professionnelle est également traitée au travers d'autres actions telles que les visites de pré-reprise, les visites de reprise, les rendez-vous de liaison, les visites de mi-carrière, ...

AST25

Conseiller, Informer, Prévenir

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL EN CAS DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

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

Informer, conseiller et soutenir

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



Maintenir

le travailleur en emploi.



Accompagner et informer

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



Dans quelles situations ?

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'accompagnement 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 Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (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 (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).



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 (PDP)

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, et ergonomes).

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,...).

LA SANTE DU DIRIGEANT



En tant que dirigeant,
soumis à de multiples pressions, pense-t-on à prendre le temps de repérer les situations
sources de risques pour sa santé ?

Nous prenons soin de nos collaborateurs, mais nous sommes également concernés.

**La santé du dirigeant est un enjeu de santé
majeur, pour l'entreprise et sa pérennité**

Parce qu'il est primordial aujourd'hui d'anticiper les facteurs de
risque pour mieux les prévenir, nous vous proposons un outil
rapide (10 à 15 minutes) de diagnostic de votre état de santé
physique et mentale

AMAROK E-SANTÉ

Mis au point par le Pr. Olivier Torres et son
équipe de chercheurs, ce dispositif vous
permettra de mesurer l'équilibre de votre
état de santé globale.



**Un diagnostic simple et gratuit,
sans inscription, avec un résultat précis :
où en suis-je actuellement ?
Alors n'hésitez pas !**

**Si vous avez déjà répondu au test il y a quelques semaines, pas
de souci, vous pouvez le refaire et comparer les résultats !**

*En fonction du résultat final, un entretien
téléphonique avec un psychologue du
travail d'AMAROK pourra vous être
proposé si vous le souhaitez.*

Lancer le test

AST25 en partenariat avec l'observatoire AMAROK.



OFFRE SPECIFIQUE

Pour les travailleurs indépendants souhaitant s'affilier et bénéficier pour eux-mêmes d'un suivi en santé au travail, elle propose les mêmes services que l'offre socle en prenant en compte les spécificités attachées au travail indépendant.

Les chefs d'entreprises non-salariés d'entreprises adhérentes pourront bénéficier de l'offre socle et n'ont pas besoin de s'affilier à l'offre spécifique.

POURQUOI CETTE NOUVELLE OFFRE ?

La Loi du 02/08/21 introduit le suivi en santé au travail pour de nouveaux publics, à savoir les **travailleurs indépendants** et les **auto-entrepreneurs** (TNS).

QUELS SONT LES SERVICES DE L'OFFRE SPÉCIFIQUE ?

Cette offre doit proposer aux **TNS** (Travailleurs Non-Salariés) :

- Suivi de Santé au Travail
- Prévention des risques professionnels
- Prévention de la désinsertion professionnelle

QU'EST-IL PRÉVU AU SEIN D'AST25 ?

L'Association AST25 prévoit, pour chacune des missions de l'offre :

- **Suivi de Santé au Travail :**

Possibilité de bénéficier d'une visite auprès d'un médecin du travail ou d'un infirmier en santé au travail sur demande du **TNS**. Les visites ne seront pas automatiques et n'auront pas de périodicité. La visite de prévention sera composée d'un entretien, d'examens complémentaires internes (visiométrie, audiogramme, spirométrie, ...) et/ou externes (biologie, imagerie médicale, ...) en fonction de l'entretien et de l'exposition aux risques professionnels, conformément aux protocoles du médecin du travail en charge du suivi. Une attestation de suivi sera remise à l'issue de la visite.

- **Prévention des risques :**

Possibilité de participer à nos actions de sensibilisation collectives à la prévention des risques professionnels. De la documentation en lien avec la prévention de ses risques spécifiques seront commentés et remis lors des visites.

Une étude de poste et des conditions de travail sera possible si le **TNS** en fait la demande.

Un accompagnement au dépistage et au suivi de la santé psychologique sera proposé 24h/24 et 7j/7 par le biais du dispositif AMAROK.

- **Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) :**

Le **TNS** aura accès à la cellule PDP au même titre que les adhérents de l'offre socle.

QUELS CHANGEMENTS ENTRE ADHÉSION et AFFILIATION ?

Les **TNS** ne sont pas adhérents et ne bénéficient donc pas de l'offre socle de Service, ni d'une obligation d'adhésion.

Les **TNS** signeront avec AST25 un **contrat d'affiliation** pour une **durée de 1 an**, sans **aucune obligation de renouvellement ni tacite reconduction**.

DIRIGEANTS D'ENTREPRISE, PRENEZ SOIN DE VOTRE SANTE !

En tant que dirigeant,
soumis à de multiples pressions, pense-t-on à prendre le temps de repérer les situations
sources de risques pour sa santé ?

Nous prenons soin de nos collaborateurs, mais nous sommes également concernés.

**La santé du dirigeant est un enjeu de santé
majeur, pour l'entreprise et sa pérennité**

Parce qu'il est primordial aujourd'hui d'anticiper les facteurs de
risque pour mieux les prévenir, nous vous proposons un outil
rapide (10 à 15 minutes) de diagnostic de votre état de santé
physique et mentale

AMAROK E-SANTÉ

Mis au point par le Pr. Olivier Torres et son
équipe de chercheurs, ce dispositif vous
permettra de mesurer l'équilibre de votre
état de santé globale.



**Un diagnostic simple et gratuit,
sans inscription, avec un résultat précis :
où en suis-je actuellement ?
Alors n'hésitez pas !**

**Si vous avez déjà répondu au test il y a quelques semaines, pas
de souci, vous pouvez le refaire et comparer les résultats !**

*En fonction du résultat final, un entretien
téléphonique avec un psychologue du
travail d'AMAROK pourra vous être
proposé si vous le souhaitez.*

Lancer le test

GRILLE TARIFAIRE

A quoi sert ma cotisation de l'offre socle ?

- ⇒ Elle est **obligatoire pour tout employeur** afin de répondre à la réglementation qui impose à l'employeur d'assurer la santé physique et mentale de ses salariés.
- ⇒ Elle est **fixée par le conseil d'administration** de l'association, de loi 1901, regroupant les employeurs du secteur, chaque service de prévention et de santé au travail en fixe donc le montant pour son propre service.
- ⇒ Elle est **annuelle** et couvre l'ensemble des services apportés aux adhérents.
- ⇒ Elle finance le suivi médical des salariés, mais inclut également les actions en milieu de travail auprès des adhérents par les équipes médicales, de prévention... cf offre de services.
- ⇒ Une **cotisation type « per capita »** : c'est-à-dire en fonction du nombre de salariés déclarés dans l'entreprise au 1^{er} janvier, quels que soient leur temps de travail, leur type de contrat, ou leur classification d'exposition aux risques (SIS, SIA, SIR)

La facturation, quand ?

- ⇒ **Après la déclaration** effectuée auprès du service des effectifs présents au 1^{er} janvier, une facture est adressée à l'adhérent.
- ⇒ Puis en cours d'année, **chaque trimestre** :
 - Pour chaque nouvelle embauche déclarée, lorsque la visite aura été réalisée,
 - Pour toute absence non excusée faisant l'objet d'une facturation dans le but de lutter contre l'absentéisme aux visites qui n'a cessé de s'accroître d'années en années.

Où trouver mes factures ?

Toutes vos factures sont accessibles depuis votre **portail adhérent**.

Grille tarifaire 2026

L'article L. 4622-6 du Code du travail pose le principe selon lequel les dépenses afférentes aux Services de Prévention et de Santé au Travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services obligatoires communs à plusieurs entreprises ces frais « font l'objet d'une cotisation proportionnelle au **nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité** », ce que l'on appelle une répartition « Per Capita ».

Grille Tarifaire (HT)	2026
Offre Socle (per capita)	98,5 €
Intérimaire / visite	98,5 €
Embauches (visite réalisée uniquement)	98,5 €
Absence non excusée	45 €
Frais d'adhésion (1 ^{er} adhésion ou ré-adhésion)	50 €
Offre Spécifique (affiliation)	98,5 €
Conventions	98,5 €