



Prévention santé au travail <sup>85</sup>

**RESTEV**

# *Mon* **GUIDE** ADHÉRENT

Ce guide a été conçu  
pour vous aider en tant qu'adhérent à :

*Mieux connaître  
les services*  
**DONT VOUS  
BÉNÉFICIEZ :**

- ☞ Les actions de prévention dans votre entreprise
- ☞ Le suivi individuel de l'état de santé de vos salariés
- ☞ Le maintien en emploi

*Mieux  
comprendre*  
**NOTRE  
FONCTIONNEMENT**

*Vous transmettre  
les informations  
pratiques*  
**POUR LE SUIVI  
DE VOS SALARIÉS**

*Votre cotisation vous permet de bénéficier de  
l'ensemble des services proposés dans ce guide.*



**ACCOMPAGNER**

c'est être à votre écoute pour vous guider et vous conseiller sur votre santé au travail



**PRÉVENIR**

c'est intervenir dans votre entreprise pour vous conseiller dans votre démarche de prévention



**CONSEILLER**

c'est apporter un regard professionnel pour identifier ensemble une solution adaptée



**AIDER**

c'est mettre en place des outils au service de nos adhérents



**PRENDRE SOIN**

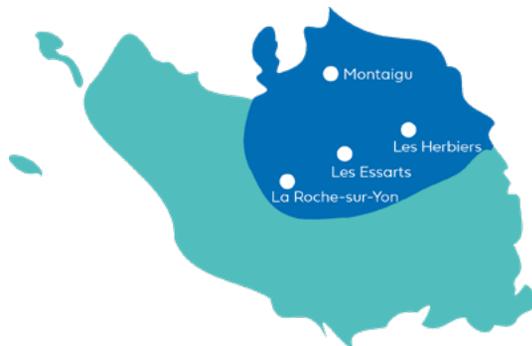
c'est agir pour votre santé et celle de votre entreprise afin de vous projeter dans l'avenir

Au service des entreprises et indépendants en Vendée, nous répondons aujourd'hui aux besoins de prévention et de santé au travail de plus de 7000 entreprises, soit plus de 90 000 salariés sur le territoire.

Nous accompagnons les employeurs et les salariés tout au long de leur parcours professionnel et des évolutions de l'entreprise.

## NOS ÉQUIPES *vous accompagnent*

- ⊗ **L'équipe prévention** pour vous aider à prévenir les risques dans votre entreprise : document unique, fiche entreprise, météologies... et **les experts métiers** pour vous accompagner sur des thématiques spécifiques (étude ergonomique, prévention des RPS, risque chimique...).
- ⊗ **L'équipe médicale** pour assurer la santé de vos salariés tout au long de leurs parcours professionnel.
- ⊗ **La cellule dédiée à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle** pour vous aider à favoriser le maintien et le retour en emploi de vos salariés.



Le médecin du travail qui vous est désigné par le RESTEV est votre interlocuteur principal pour tout ce qui concerne la Prévention et la Santé au Travail de votre entreprise.

Suite à votre adhésion, votre médecin du travail vous propose des actions à mener dans votre entreprise en fonction des risques professionnels liés à vos activités et vos besoins spécifiques. Il s'appuie non seulement sur la réglementation, mais également sur l'expertise de nos équipes pluridisciplinaires.

# LES ACTEURS

## DE NOS ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

### MÉDECIN DU TRAVAIL



Titulaire d'un diplôme de docteur en médecine mais aussi d'un diplôme d'études spécialisées de médecine du travail, le médecin du travail a un **rôle préventif** qui vise à **supprimer les facteurs de risques, surveiller la santé** du travailleur et **minimiser les conséquences du travail sur la santé**. Pour cela, il **anime une équipe** pluridisciplinaire dont il coordonne les actions. Il **rencontre les salariés** plusieurs fois au cours de leur parcours professionnel et **conseille les employeurs** afin d'améliorer les conditions de travail et de diminuer les risques professionnels.

### INFIRMIER EN SANTÉ AU TRAVAIL

Diplômé et formé en santé au travail, il réalise sous délégation du médecin, des **visites d'information et de prévention**. Il recueille les informations relatives à l'état de santé du salarié, ses conditions de travail, son organisation, son vécu professionnel dans le but de détecter s'il est ou a été exposé à des risques qui pourraient altérer sa santé.

Il réalise également des **actions en milieu du travail**. Il **transmet les conclusions de ses visites** au médecin afin de **l'éclairer dans sa prise de décision**.



### ASSISTANT MÉDICAL



Interlocuteur privilégié de l'entreprise, il **planifie les visites** demandées par l'employeur et **assure l'accueil physique** lors des visites des salariés. Il **assiste et apporte une aide administrative et technique** au médecin du travail et à l'infirmier en santé au travail dans l'exercice de leurs missions.

## TECHNICIEN CONSEILLER EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le préventeur **intervient sur site pour repérer les risques**, analyser les postes de travail et évaluer les risques professionnels. Ses analyses permettent de proposer des pistes d'actions afin **d'améliorer les conditions de travail et de sécurité** dans l'entreprise. Les éléments recueillis sont des **outils d'aide à la prise de décision**.



## ERGONOME

L'ergonome **analyse les situations de travail** d'un point de vue multifactoriel. Il **identifie les contraintes et les ressources** dans l'organisation du travail, dans l'environnement, dans la composante physique et psychologique. Grâce à différents outils (observations, entretiens, groupes de travail), il **propose des pistes d'amélioration** avec les acteurs de l'entreprise.

## INGÉNIEUR EN PRÉVENTION

Il intervient pour vous **guider dans la compréhension des problématiques** lorsque des inquiétudes ou des signes visibles d'altération de la santé de vos salariés sont présents. Il **intervient sur site pour analyser votre process et le travail réel**. Il effectue des mesures, réalise une restitution et **propose des actions** pour vous aider à améliorer les conditions de travail. Son analyse contribue à **adapter le suivi médical de vos salariés**.



## PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Il intervient auprès des managers et des équipes pour **débloquer des situations de risques psychosociaux** liés à une organisation du travail. L'analyse de ces situations permet de poser un regard objectif et de **définir des pistes pour améliorer les conditions de travail**, et ainsi le bien-être au travail. Son rôle est également de **sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise** (manager, CSE, équipes) sur les risques psychosociaux, le management, les notions de harcèlement au travail...

## CHARGÉ DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Il accompagne et appuie les entreprises et les médecins du travail lorsque le salarié dont l'état de santé se dégrade, voit son emploi menacé. Il **travaille en réseau** avec différents partenaires afin de **favoriser le maintien et le retour en emploi**.





# LES ACTIONS DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE

*Le RESTEV vous accompagne dans le déploiement de votre politique de prévention à l'aide de différents outils :*

*Vous accompagner*

## DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES

Le RESTEV n'est pas un organisme de contrôle, mais bien une **association pour vous aider** à prévenir les risques, comme par exemple :

- ☞ les risques chimiques
- ☞ les risques psychosociaux (RPS)
- ☞ les troubles musculo squelettiques (TMS)
- ☞ les risques liés aux équipements de travail
- ☞ les risques liés aux manutentions manuelles
- ☞ les risques routiers
- ☞ les risques liés au travail sur écran
- ☞ les risques en lien avec la désinsertion professionnelle

## **LA FICHE D'ENTREPRISE**

Pour effectuer un repérage  
des risques dans votre  
structure

1

## **LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUERP)**

Pour identifier et évaluer  
les risques puis hiérarchiser  
les actions prioritaires à  
mettre en place

2

## **L'ÉTUDE DE POSTE**

Pour analyser l'ensemble des  
tâches et des conditions de  
travail du salarié à son poste

3

## **LE PLAN D'ACTION PRÉVENTION**

Pour coordonner les actions  
de prévention à mettre en  
œuvre et réduire les risques  
identifiés

4

## **LES ACTIONS DE SENSIBILISATION COLLECTIVES**

Pour informer vos salariés  
sur les risques en lien avec  
leur activité et les mesures de  
prévention adaptées

5



## LA FICHE D'ENTREPRISE

C'est un **état des lieux** réalisé par un préventeur du RESTEV dans le but de vous aider à **repérer les principaux risques** auxquels sont exposés vos salariés dans votre entreprise.

### Comment ?

Un préventeur du RESTEV prend contact avec vos services et se rend dans votre entreprise afin de réaliser un **repérage des risques**. À l'issue, cette fiche vous est transmise. Elle **recense les principaux risques** repérés lors de la visite et **propose des préconisations adaptées** tout en **répondant à la réglementation** actuelle.

- ⊗ Initiée par le RESTEV
- ⊗ **Obligatoire**, quelle que soit la taille de l'entreprise
- ⊗ Doit être **actualisée** tous les 4 ans.
- ⊗ Avec un préventeur du RESTEV



1 à 4 h en fonction de la taille de votre entreprise et de votre activité.

## LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUERP)

Le DUERP est un document qui permet de **répertorier l'ensemble des risques présents dans votre entreprise**, par poste ou unité de travail. **Chaque risque identifié est évalué et hiérarchisé** afin d'établir un **plan d'action** visant à éliminer ou réduire les risques pour améliorer la sécurité et la santé des salariés.

### Comment ?

Un préventeur se déplace à votre demande dans votre entreprise ou sur le lieu de travail de vos salariés (chantier par exemple) pour :

- ⊗ **Diagnostiquer et identifier les risques** de chacun des postes ou unités de travail. Pour cela, un outil d'évaluation peut vous être proposé pour vous accompagner.
- ⊗ **Vous accompagner sur l'évaluation de ces risques** pour définir les priorités et actions de prévention à mettre en place.
- ⊗ **Vous informer sur la réglementation** actuelle.



1 à 4 h en fonction de la taille de votre entreprise et de votre activité.

- ⊗ **Responsabilité de l'employeur**
- ⊗ **Obligatoire** dès l'embauche d'un salarié
- ⊗ Doit être **mis à jour régulièrement**
- ⊗ Transmis au RESTEV et présenté en CSSCT
- ⊗ Avec un préventeur du RESTEV

# 3

## L'ÉTUDE DE POSTE

Réalisée par un collaborateur du RESTEV (préventeur, médecin ou infirmier) selon l'objectif de la demande, elle consiste à **analyser l'ensemble des tâches et des conditions de travail du salarié** à son poste (observations, échanges...).

Cette étude **peut être demandée par l'entreprise ou l'équipe médicale du RESTEV** suite à une visite et peut **concerner tout travailleur** dans l'entreprise.

Elle est réalisée dans le cadre d'une **démarche d'aide à l'évaluation des risques** ou lorsqu'un problème de santé ou un handicap motive un aménagement des conditions de travail pour favoriser le maintien en emploi. Elle est également requise si le médecin du travail envisage d'émettre un avis d'inaptitude.

☞ À la demande de l'entreprise ou de l'équipe médicale

☞ Avec un préventeur du RESTEV

# 4

## LES ACTIONS DE PRÉVENTION

Différentes actions peuvent être mises en œuvre **pour vous aider à réduire, voire supprimer les risques professionnels** identifiés dans votre entreprise. Pour cela, différents types d'accompagnements peuvent vous être proposés :

ÉTUDE DU RISQUE CHIMIQUE

ÉTUDE DES AUTRES FACTEURS AMBIANTS

ÉTUDE ERGONOMIQUE

PRÉVENTION DES RPS (risques psychosociaux)



# 4

## 4.1. ÉTUDE DU RISQUE CHIMIQUE

Dans le cadre de votre activité, **vos salariés sont susceptibles d'être exposés à des agents chimiques dangereux** provenant de produits (colle, peinture, diluant...) ou process (poussières de bois, silice, fumée de soudage, de plastique...). Ces produits **peuvent avoir une incidence grave sur la santé**. C'est pourquoi **l'entreprise se doit d'évaluer le risque chimique** dans le but de **mettre en place des actions visant à protéger ses salariés**.

### *Comment évaluer le risque ?*

L'évaluation de l'exposition aux produits chimiques se réalise en plusieurs étapes :

1. **Recensement de produits utilisés ou émis** par l'entreprise et des fiches de données de sécurité associées.
2. **Analyse** de celles-ci par le préventeur.
3. **Accompagnement à l'évaluation du risque** à partir des données recueillies et de l'analyse des situations de travail (à l'aide d'un outil).
4. **Hiérarchisation** des postes les plus à risque et proposition d'un **plan d'action**.



## 4.2. AUTRES FACTEURS AMBIANTS

Nos équipes peuvent vous **accompagner sur la réalisation d'études métrologiques** à l'aide de différents appareils de mesure dans le but d'**évaluer précisément le niveau d'exposition** des salariés à leur poste de travail.

### *Facteurs ambiants*

⊗ **Gaz** (CO<sup>2</sup>, radon...), **vapeurs** (solvants), **poussières** (bois, farine, silice) et **fumées** (plastique, soudage) : à l'aide de pompes de prélèvements, de détecteurs de poussières et de solvants en temps réel, il est possible d'analyser le niveau d'exposition des salariés aux polluants chimiques.

⊗ **Bruit** : nos appareils (dosimètres, sonomètres) nous permettent de mesurer : soit l'exposition des salariés à leur poste sur une journée de travail; soit une source sonore à l'origine du bruit (machines, engins, outils...).

⊗ **Vibration** : il est possible de mesurer les vibrations émises par l'outillage portatif (perceuse, meuleuse) et également celles émises par la conduite de véhicules (chariots, engins...).

⊗ **Éclairage** : un luminancemètre et un luxmètre nous permettent de mesurer les conditions d'éclairage pour adapter les postes de travail.

⊗ **Ventilation** : l'anémomètre, le manomètre et le fumigène permettent de s'assurer de l'efficacité des captages localisés et de la ventilation générale des locaux de travail tertiaires et industriels.

### *Facteurs humains*

⊗ **Cardiofréquence** : la mesure de la fréquence cardiaque permet de mettre en lumière l'intensité des efforts physiques déployés au travail dans le but d'analyser et d'améliorer les conditions de travail.

## POUR APPROFONDIR L'ÉVALUATION ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'AIR ET BIOMÉTROLOGIE

### *Le but ?*

L'analyse de la qualité de l'air consiste à **identifier ou mesurer la concentration de polluants** dans l'air des lieux de travail.

La biométrie permet d'estimer précisément la **quantité de substance absorbée par l'organisme** en prenant en compte toutes les voies d'absorption.

Ces mesures permettent d'**adapter les moyens de prévention** individuels et collectifs et aident le médecin du travail à **adapter la surveillance médicale**.

### *Comment ?*

L'ingénieur prévention se déplace en entreprise pour **comprendre le process de fabrication, identifier les produits chimiques** présents au poste de travail et **analyser les conditions d'exposition** de l'activité de travail (mode d'application, durée, fréquence, moyens de prévention présents).

En fonction de la situation, il pourra **réaliser des prélèvements atmosphériques** individuels et/ou ambiants sur la journée de travail grâce à des capteurs individuels. En lien avec le médecin du travail et selon les caractéristiques des polluants recherchés, des **prélèvements biologiques** (urinaire ou sanguin) pourront être prescrits.

Sur conseil du médecin ou à votre demande, l'ingénieur prévention peut se déplacer dans votre entreprise pour **évaluer l'exposition des salariés aux risques chimiques** (vapeurs de solvants, fumées de soudage...) sur un ou des postes définis.



En complément des **mesures de ventilation** ou des **tests au fumigène** peuvent également être réalisés pour visualiser les flux d'air et évaluer le bon fonctionnement des systèmes d'aspiration.

Un compte rendu et des propositions d'actions sont ensuite présentés à la direction et aux salariés. Les résultats des prélèvements biologiques sont restitués de manière anonyme et globale pour garantir le respect du secret médical.

A l'aide de ces résultats, un support de sensibilisation peut être animé auprès des salariés.

# 4

## 4.3. L'ÉTUDE ERGONOMIQUE

Des **problématiques de santé** (TMS, RPS, handicap...), de **ressources humaines** (turnover, difficultés de recrutement, de fidélisation, d'attractivité...), de **qualité**, de **réorganisation** ou **réaménagement** (implantation d'une nouvelle machine), **peuvent impacter les salariés**, la hiérarchie, l'image et la performance de l'entreprise.

Une intervention ergonomique peut être proposée pour répondre à ces enjeux et **apporter un autre regard centré sur le travail**.

### *Comment ?*

L'ergonome réalise un premier rendez-vous avec la direction de l'entreprise pour échanger sur la problématique rencontrée afin de définir les modalités d'intervention.

Il réalise ensuite des **observations sur le terrain** (poste, service, atelier, chantier), des **entretiens individuels et/ou collectifs**, anime des **groupes de travail** à l'aide de différents outils : photos, vidéos, maquettes, plans...

L'ensemble de ces étapes permet de réaliser un **diagnostic des situations de travail dans le but d'identifier et de mieux comprendre les contraintes** (problèmes de flux, tâches répétitives, procédures inadaptées...) auxquelles les salariés sont exposés et les ressources (entraide, soutien, autonomie...) sur lesquelles ils peuvent s'appuyer.

À partir du diagnostic établi, **des conseils et des pistes d'amélioration** sont proposés en concertation avec l'ensemble des équipes. Les ergonomes restent ensuite disponibles pour **guider les employeurs sur la mise en place d'actions**.





Zoom  
sur

## UN ACCOMPAGNEMENT CONCRET

### Qui ?

Le médecin du travail sollicite l'ingénieur pour **évaluer l'exposition des salariés au risque chimique** dans une entreprise qui fabrique des peintures solvantés.

### Pourquoi ?

Le médecin du travail souhaite **préciser la périodicité des visites** médicales et les examens complémentaires à prescrire pour les salariés.

À partir de l'analyse des FDS (fiches de données de sécurité) des produits chimiques utilisés et l'analyse des conditions d'expositions des salariés au poste de travail à ces produits, l'ingénieur définit une stratégie pour mesurer l'exposition aux agents chimiques.



### INTERVENTION DE L'INGÉNIEUR DU RESTEV

La réalisation de la campagne de mesurage couplée avec une observation des postes de travail permet d'identifier les tâches de travail les plus exposantes. Cela permet de mettre en place un plan d'action adapté à l'activité pour réduire l'exposition des salariés au niveau le plus bas possible (substitution de certains produits chimiques, ventilation, EPI, modification du process). Ce travail aide également l'employeur à mieux déclarer ses salariés sur le portail adhérent du RESTEV.



### INTERVENTION DU PRÉVENTEUR DU RESTEV

Afin d'aider l'entreprise à bénéficier d'une aide financière de la CARSAT pour s'équiper d'un nouveau dispositif de ventilation, le préventeur réalise la fiche d'entreprise et aide ensuite l'employeur à mettre à jour son document unique.



### INTERVENTION DE L'ERGONOME DU RESTEV

Au cours de l'observation des postes de travail, un risque important lié à la manutention (sacs, bidons) a été remarqué ainsi qu'un risque de heurt entre les salariés et les chariots. L'entreprise a vécu un accroissement très rapide de son activité. L'intervention d'un ergonome est proposée pour l'aider à réorganiser son activité.

#### 4.4. ACCOMPAGNER LA PRÉVENTION DES RPS (RISQUES PSYCHOSOCIAUX)

Les **facteurs organisationnels et relationnels** (conflits, conduite du changement, turnover, insuffisance d'autonomie...) peuvent être à l'**origine de risques psychosociaux** dans l'entreprise. Ces risques entraînent des **souffrances au travail** et les conséquences sont multiples : mal être au travail, arrêt maladie, harcèlement moral et/ou sexuel, perte de motivation et de performance...

**Évaluer ces risques** permet de **prévenir et protéger la santé physique et mentale de vos salariés** et ainsi d'améliorer le bien-être au travail. Agir sur les risques psychosociaux favorise également la motivation et la performance et permet d'agir sur la fidélisation des salariés.

##### *Comment évaluer le risque ?*

Le psychologue du travail **identifie les points de tensions** entraînant des RPS grâce à l'**organisation d'entretiens individuels ou collectifs** : organisation du travail défaillante, gouvernance managériale trop vaste, charge de travail trop importante, manque de clarté dans les objectifs... Il échange et conseille l'employeur sur la mise en place d'un plan d'actions : formation/sensibilisation des managers, refonte des process, réflexion sur l'organigramme...

Un accompagnement RPS peut être demandé après concertation avec le médecin du travail.

Dans le cadre du suivi individualisé, le médecin du travail peut **orienter le travailleur vers des psychologues cliniciens** ; dans ce cas, les deux premières consultations du salarié peuvent être prises en charge par le RESTEV.

#### PARTICIPATION AU CSSCT

**4 fois par an**, votre CSSCT dédie une partie de son ordre du jour aux **questions de santé et sécurité**. En fonction de l'ordre du jour et de la disponibilité de nos équipes, **le RESTEV vous accompagne pour répondre aux interrogations** des représentants du **personnel** et de la **direction** lors de ces réunions.

##### *Comment ?*

Plus les problématiques seront étudiées en amont, plus la réponse apportée sera précise et argumentée, cela permettra ainsi d'identifier le bon interlocuteur (médecin, infirmier, préventeur, psychologue). Dès que nous recevons l'ordre du jour, une réponse vous est faite pour confirmer ou non notre présence.



*Pensez à transmettre en amont vos dates de CSSCT de l'année à l'assistant médical en charge du suivi de votre établissement pour assurer la disponibilité d'un membre de notre équipe.*



**Pour rappel, le RESTEV n'étant pas un organisme de contrôle, sa mission reste d'accompagner l'entreprise dans la recherche de solutions adaptées aux problématiques rencontrées.**



## LES ACTIONS DE SENSIBILISATION COLLECTIVES

À la demande de l'employeur, **les équipes du RESTEV** peuvent vous **accompagner dans la construction d'actions de sensibilisation** sur une problématique, sur une thématique ou un secteur d'activité en particulier.

Ces actions peuvent être menées dans le cadre du suivi du plan d'action de prévention ou lors de journées prévention organisées par l'entreprise.

### Le but ?

**Sensibiliser les salariés à un risque spécifique** (risque routier, TMS, bruit, travail sur écran, addictions, burn out, télétravail) dans le but de les **informer sur les risques** encourus pour leur santé et leur **rappeler les bonnes pratiques**. Autant de sujets qui peuvent être traités dans le cadre de modules adaptés à vos besoins.

Zoom  
sur

### UN ACCOMPAGNEMENT CONCRET

#### Qui ?

Une entreprise spécialisée dans le traitement des eaux fait appel au RESTEV dans le but de **sensibiliser ses salariés** aux **risques biologiques et chimiques**.

#### Pourquoi ?

Ces risques sont prioritaires dans l'entreprise et génèrent une **augmentation** significative des **accidents de travail**.



#### INTERVENTION DU PRÉVENTEUR DU RESTEV

Après échange avec l'employeur et analyse de la situation, le préventeur réalise en collaboration avec l'entreprise, un **module de sensibilisation destiné aux salariés**. En parallèle, un **quiz** sur la prévention de ces risques (chimique et biologique) est animé par le préventeur, rendant ainsi l'**atelier plus dynamique et ludique**.

**L'objectif : prendre conscience de l'importance de la santé et sécurité au travail.**

# LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS

*Notre mission est d'assurer le suivi de la santé de vos salariés et de les accompagner pour la préserver tout au long de leur carrière.*

## POURQUOI VENIR EN VISITE ?

Il existe différents types de visites qui s'adaptent à chaque étape de la vie professionnelle. Leur objectif est de **faire le point sur l'état de santé général de vos salariés en vérifiant si le poste de travail est adapté à celui-ci.**

Les visites permettent également de tracer le suivi des expositions professionnelles de vos salariés.

**En fonction du bilan, des conseils adaptés sont proposés et des examens peuvent être réalisés et/ou prescrits.**



*Pour rappel, la réglementation impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de son entreprise.*

## COMMENT SE DÉROULE UNE VISITE ?

1.

Le salarié se dirige vers une salle d'attente. Un assistant médical le prend en charge pour compléter son dossier administratif et réaliser les examens complémentaires.

2.



Le salarié rencontre un professionnel de santé (infirmière ou médecin) qui réalise une visite d'information et de prévention.

**La visite n'est pas systématiquement réalisée par le médecin du travail, elle peut être réalisée par une infirmière travaillant sous délégation du médecin.**

Certaines visites, pour les salariés bénéficiant d'un Suivi Individuel Renforcé ou Adapté, peuvent être réalisées en 2 temps :

1. Le salarié rencontre l'infirmière en santé au travail pour compléter le dossier médical en santé au travail.
2. Il rencontre ensuite le médecin du travail pour l'examen clinique et la validation de l'aptitude au poste de travail.



### 3 TYPES DE SUIVI EXISTENT :

#### 🕒 **Le suivi individuel général = SIG**

Pour les salariés sans risques particuliers.

#### 🕒 **Le suivi individuel adapté = SIA**

Pour les salariés de nuit, mineurs, femmes enceintes, travailleurs handicapés, exposés aux agents biologiques du groupe 2 ou exposés aux champs électromagnétiques.

#### 🕒 **Le suivi individuel renforcé = SIR**

Pour les salariés exposés à des risques majeurs pour la santé (amiante, silice... plus d'infos sur [www.restev.fr](http://www.restev.fr)).

## QUAND DEMANDER UNE VISITE ?

- 🕒 **À l'embauche** = visite d'embauche : pour tous les salariés.
- 🕒 **Périodiquement** = visite périodique : tous les 2 ans pour les salariés ayant un Suivi Individuel Renforcé, tous les 3 ans pour les salariés ayant un Suivi Individuel Adapté, tous les 5 ans pour les salariés ayant un Suivi Individuel Général.
- 🕒 **Après un arrêt de travail** = visite de reprise : suite à un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.
- 🕒 **Pendant l'arrêt de travail** = la visite de pré-reprise : elle peut être demandée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil des organismes de sécurité sociale afin d'étudier les conditions de retour du salarié en entreprise et aménager, si nécessaire le poste de travail.
- 🕒 **À la mi-carrière** = visite de mi carrière : dans les 2 ans autour des 45 ans du salarié. En pratique, cette visite s'effectue de façon combinée avec une visite périodique.
- 🕒 **En fin de carrière** = visite de fin de carrière : pour certains salariés ayant bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé en fonction des risques auxquels il a été exposé.
- 🕒 **Occasionnellement (à la demande)** : des visites occasionnelles peuvent être engagées après demande du salarié ou de l'employeur et discussion avec le médecin du travail, pour cela, rapprochez-vous de nos équipes.



# LES GRANDES ÉTAPES D'UNE VISITE

## 1. RENCONTRE AVEC L'ASSISTANT MÉDICAL

Suite à votre demande de visite, nos équipes d'assistants médicaux planifient un rendez-vous.

Lors de la visite, le salarié est d'abord pris en charge par l'assistant médical qui **met à jour son dossier administratif et réalise des tests en fonction du type de visite et des risques auxquels il est exposé** (examen visuel, test auditif, analyse urinaire, poids, taille...). Il peut également enregistrer les documents médicaux apportés.

### L'EXAMEN VISUEL

Cet examen de dépistage, réalisé par l'assistant médical, permet d'**apprécier la vision du salarié grâce à un visiotest**. Il permet de mesurer l'acuité visuelle, le champ visuel, la reconnaissance des couleurs, des reliefs etc.

**Permettre au professionnel de santé d'évaluer la capacité visuelle au poste et d'orienter, si besoin, le salarié vers un examen plus poussé avec un spécialiste (ophtalmologue, opticien, optométriste, orthoptiste) afin d'identifier une solution adaptée.**

*C'est quoi ?*

*Son but ?*



### LE TEST AUDITIF

Cet examen de dépistage, réalisé par l'assistant médical, permet d'**évaluer l'audition du salarié** et de **détecter toute perte auditive** potentielle à l'aide d'un audiomètre.

**Évaluer sa capacité auditive au poste. Dépister de manière précoce d'éventuelles lésions auditives puis orienter le salarié vers un professionnel de santé spécialisé.**



### L'ANALYSE URINAIRE

Cet examen permet, à l'aide de bandelettes, d'**identifier certains indicateurs : glucose, nitrites, protéines, sang...** Le test urinaire n'a pas pour vocation à contrôler les substances illicites.

**Déceler l'existence d'une maladie sous-jacente comme le diabète, l'insuffisance rénale ou l'infection urinaire. En fonction des résultats, il permet d'orienter le salarié vers des examens complémentaires comme un bilan sanguin par exemple.**



## 2. RENCONTRE AVEC UN PROFESSIONNEL DE SANTÉ : MÉDECIN OU INFIRMIER

**Au cours d'un entretien confidentiel**, le médecin ou infirmier, interroge le salarié sur ses missions actuelles et passées, ses conditions de travail, son organisation, son vécu professionnel dans **le but de détecter s'il est ou a été exposé à des risques qui pourraient altérer sa santé.**

Il **interroge le salarié sur ses antécédents** médicaux, chirurgicaux, familiaux, arrêts de travail, et son état de santé actuel (traitement, vaccination, allergie, douleurs, suivi médical...).

Le médecin du travail complète l'entretien par un **examen clinique**. Il peut être amené à prescrire des examens complémentaires et à orienter le salarié en fonction de sa situation.

### L'EXAMEN FONCTIONNEL RESPIRATOIRE

**La spirométrie est un test de mesure de la respiration** préconisé pour les salariés exposés à des substances qui peuvent avoir des effets respiratoires chroniques à long terme (amiante, silice, poussières de bois, fumées de soudage, certains produits chimiques). **Cet examen n'est pas systématique, c'est le professionnel de santé qui décide de son exécution.**

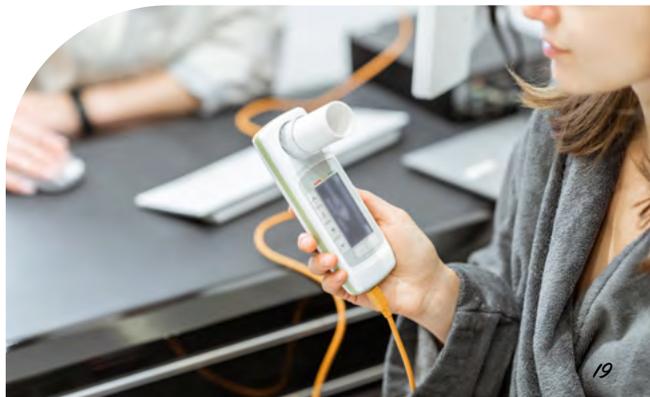
#### *Son but ?*

S'assurer que les **capacités respiratoires** du salarié fonctionnent correctement et que le poste de travail est compatible avec son état de santé.

Dépister d'**éventuelles pathologies respiratoires** en lien avec certaines expositions professionnelles.

### LE SUIVI VACCINAL

En fonction du milieu de travail et des postes de travail, **certains vaccins sont obligatoires et d'autres recommandés.** Le médecin du travail accompagne le salarié et conseille l'employeur afin de définir et mettre en œuvre les moyens de prévention adaptés.





## ET LES RPS DANS TOUT ÇA ?

Les **risques psychosociaux** ou **RPS** désignent les **risques professionnels susceptibles de porter atteinte à la santé mentale des salariés** : ce sont principalement le stress, la perception d'un mal-être, et les violences internes et externes à l'organisation, dont le harcèlement moral.

Pour des raisons professionnelles ou mixtes, un salarié peut se retrouver en **souffrance psychologique** et voir sa **santé mentale se détériorer**. Analyser et comprendre les risques psychosociaux permet de mettre en place des actions pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail.

## *Comment les prendre en charge ?*

Lorsqu'au cours d'une **visite médicale** ou après une **sollicitation de l'employeur**, une **situation de RPS** est **identifiée**, le médecin du travail propose l'intervention de la psychologue du travail pour un **accompagnement collectif**.

Un **accompagnement individuel** peut également être proposé au salarié avec un psychologue clinicien partenaire (prise en charge possible de 2 consultations par notre service).

### 3. FIN DE LA VISITE

*A l'issue de la visite, 2 types de documents à conserver, peuvent être remis au salarié et transmis à l'employeur :*

#### UNE ATTESTATION DE SUIVI

remise par un infirmier ou un médecin.

*ou*

#### UN AVIS D'APTITUDE

qui **ne concerne que les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (SIR), c'est-à-dire exposés à des risques particuliers**. Ces salariés reçoivent, à l'issue de l'examen médical, un avis d'aptitude uniquement délivré par un médecin.

#### L'AVIS D'APTITUDE AVEC RESTRICTION

Si une **problématique est constatée** lors de la visite, un **avis d'aptitude avec des mesures aménagées** ou **des restrictions médicales est délivré** par le médecin du travail.

#### *Pourquoi ?*

En cas d'incapacité partielle ou temporaire de travail, **le médecin est amené à préciser sur l'avis d'aptitude des recommandations** pour garantir une reprise sereine de l'activité professionnelle afin **d'éviter une rechute ou une aggravation de l'état de santé du salarié**.



*Pour rappel, le médecin du travail n'est pas habilité à prescrire un arrêt de travail ou un traitement médical.*

*Il constate l'état de santé en lien avec le poste de travail du salarié et émet des préconisations.*

#### *Comment ?*

Au cours de la visite, le médecin peut :

- ☞ **Orienter** le salarié vers un médecin traitant ou auprès d'un spécialiste, d'un conseiller d'orientation, la MDPH ou le service social.
- ☞ **Proposer au salarié un accompagnement par notre cellule PDP** (cf. page 24) qui prendra ensuite contact avec lui pour étudier les actions possibles afin d'éviter que celui-ci ne s'éloigne de l'emploi.
- ☞ **Émettre des recommandations**, qui apparaissent sur l'avis transmis à l'employeur. Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de mettre en œuvre ses recommandations, il en informe le médecin et le salarié.

## L'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL

La procédure d'inaptitude est une démarche réglementaire.

### *Quand est-elle envisagée ?*

Quand le médecin constate que **le salarié n'a pas la capacité de reprendre son poste de travail**, ou qu'une **reprise** serait trop **préjudiciable à son état de santé**, le médecin du travail émet un avis d'inaptitude au poste de travail.

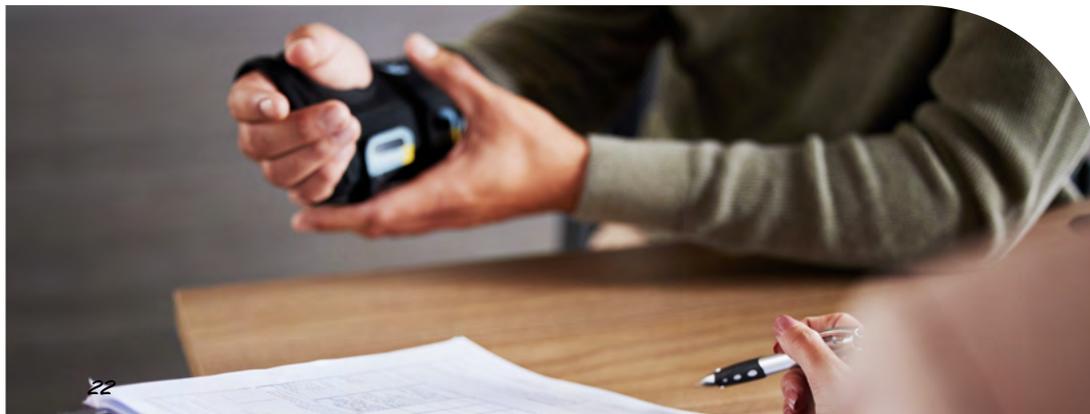
### *Comment ?*

L'**avis médical d'inaptitude** établi par le médecin du travail **est rédigé avec l'appui des différents éléments médicaux** dont il dispose : l'examen clinique, accompagné d'éventuels examens complémentaires, des avis des médecins en charge des soins (médecin traitant et spécialistes).

La procédure doit intégrer une étude du poste ainsi qu'un échange en amont avec l'employeur.

### *Ensuite ?*

- ⊗ L'employeur enclenche une **démarche de recherche de reclassement** (sauf en cas de dispense stipulée par le médecin du travail sur la fiche d'inaptitude).
- ⊗ En l'**absence de possibilité de reclassement**, l'employeur peut être **amené à engager une procédure de licenciement**.



## UN SERVICE À VOTRE DISPOSITION : *la téléconsultation*

Elle permet de réaliser une **visite médicale à distance** via une **application médicale** dédiée et avec du matériel informatique performant.

### *Puis-je en bénéficier ?*

À ce jour, le RESTEV a mis en place la téléconsultation pour les **cas spécifiques de certaines consultations** dont le médecin juge de la pertinence.

Seules nos équipes peuvent juger de l'opportunité d'une téléconsultation et la proposer au salarié.

### *Comment ?*

Les visites en téléconsultation **sont réalisées sur votre site**, dans le **respect de la confidentialité** et avec des **outils informatiques performants**. Pour cela, le salarié doit donner son consentement.



# LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) a pour objectif d'anticiper tout risque de rupture entre votre salarié et son emploi, lié à son état de santé.

*Pour faciliter le retour et le maintien en emploi de votre salarié*

le RESTEV vous propose plusieurs types d'accompagnements pour favoriser le retour du salarié :

**VERS SON EMPLOI INITIAL**

*ou*

**VERS UN AUTRE EMPLOI**

*soit*

## **DANS VOTRE ENTREPRISE**

en effectuant un travail en amont de réflexion sur ses compétences, les formations possibles et les opportunités réalistes existantes dans votre entreprise.

## **DANS UNE AUTRE ENTREPRISE ET/OU UN AUTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ**

compatible avec la réalité du marché du travail, les attentes du salarié, ses compétences et son état de santé.



## LES ÉTAPES DE PRISE EN CHARGE

*La demande émane du médecin, d'un partenaire ou du salarié lui-même*

**Le chargé de PDP appelle** le salarié et échange avec le médecin du travail afin de **caractériser le besoin et valider ou non la prise en charge** par notre cellule.

**Un rendez-vous est réalisé** dans un des quatre centres du RESTEV par le chargé de cellule PDP **afin d'établir un diagnostic global de la situation** (santé, professionnel, social, financier, etc.).

**Un compte-rendu écrit de l'entretien est réalisé avec la proposition d'un plan d'action** (essai encadré, rendez-vous de liaison, rendez-vous avec le service social de la CARSAT, etc.) qui a pour but de **favoriser le maintien dans l'emploi** de votre salarié ou sa reconversion professionnelle. Ce plan d'action est validé par le médecin du travail.

**Le RESTEV restera en contact régulier avec le salarié afin de s'assurer que le plan d'action est bien suivi** et que le salarié avance dans ses démarches pour son retour à l'emploi. Il informera également l'employeur des démarches engagées.



*La demande émane de l'entreprise*

**Le chargé de PDP appelle l'employeur afin de caractériser le besoin.**

En lien avec le médecin du travail, **la cellule PDP vous propose un accompagnement adapté** : entretien individuel entre votre salarié et le chargé de cellule PDP, rendez-vous de liaison en entreprise, visite médicale à enclencher.

**La cellule PDP vous accompagnera dans la mise en œuvre et le suivi d'un plan d'action** (étude de poste, essai encadré, orientation vers un partenaire du maintien en emploi etc.).

## DANS QUEL CAS CONTACTER LA CELLULE PDP

- ⊗ **Votre salarié est en arrêt de travail depuis plusieurs mois** et vous n'avez pas de nouvelles,
- ⊗ **Votre salarié est en arrêt de travail** et vous êtes inquiet sur sa capacité à pouvoir reprendre son poste de travail,
- ⊗ **Votre salarié est plusieurs fois par an en arrêt de travail** sur de courtes durées et se plaint d'être en difficulté à son poste.



*Notre chargé de cellule PDP vous conseille et vous accompagne pour favoriser le maintien en emploi de votre salarié.*



## L'ENTRETIEN DE LIAISON

Pendant l'arrêt de travail, salarié et employeur décident de se rencontrer pour faire le point sur la situation du salarié, les événements survenus dans l'entreprise depuis le début de l'arrêt de travail et les perspectives de retour à l'emploi.

### Le but ?

- ⊗ Éviter que le salarié s'éloigne de son emploi et de son entreprise,
- ⊗ S'informer de la situation du salarié et préparer un retour éventuel du salarié dans les meilleures conditions.
- ⊗ Rester en contact avec le salarié permet de faciliter le retour à l'emploi à court ou moyen terme.

### Comment ?

L'entretien de liaison peut être réalisé à partir d'un arrêt de travail de 30 jours minimum.

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment être à l'initiative du rendez-vous. Le salarié n'a pas l'obligation de répondre favorablement à cette proposition de l'employeur.

Sur demande de l'une des parties, le RESTEV peut participer à l'entretien. Il pourra être force de proposition sur des outils ou dispositifs existants pour faciliter le retour dans l'entreprise du salarié.



L'entretien est réalisé au sein de l'entreprise et dure environ 1h. Il est renouvelable.

## L'ESSAI ENCADRÉ

L'essai encadré se déroule pendant un arrêt de travail. C'est un dispositif de l'Assurance Maladie destiné à favoriser un retour à l'emploi du salarié en évaluant la compatibilité d'un poste avec l'état de santé du salarié.

Il peut être réalisé sur le poste de travail initial du salarié, sur un autre poste dans l'entreprise ou dans une autre entreprise.

### Comment ?

Le chargé de PDP et le salarié, en lien avec l'entreprise dans laquelle va avoir lieu l'essai, échangent sur les modalités de mise en œuvre de l'essai.

Le chargé de PDP présente le projet à la CPAM qui valide l'essai encadré en accord avec le médecin du travail, le médecin traitant, le médecin conseil et le service social de la CARSAT.

À l'issue de l'essai, un bilan est réalisé. Le salarié et l'employeur, en lien avec le médecin du travail, prennent une décision sur les perspectives à venir : retour dans l'entreprise ou accompagnement du salarié sur un autre projet professionnel.



Il dure 14 jours ouvrables maximum, en continu ou fractionnables. Renouvelable 1 fois.

- ⊗ Le RESTEV peut coordonner l'organisation de l'essai encadré et assurer le lien avec les partenaires.
- ⊗ Le risque AT/MP est porté par la CPAM.

Zoom  
sur

## UN ACCOMPAGNEMENT CONCRET

M. Martin est carreleur au sein d'une entreprise depuis 5 ans.

Mars

### ● ARRÊT DE TRAVAIL

Son médecin traitant lui prescrit un arrêt de travail du fait de douleurs intenses ressenties au niveau du genou.

Septembre

### ● VISITE DE PRÉ-REPRISE

Il est reçu par le médecin du travail qui pose alors une présomption d'inaptitude au poste de carreleur. Une opportunité en interne semble se dessiner sur un poste de suivi de chantiers. Le médecin du travail oriente alors le salarié vers la cellule PDP.

octobre

### ● ENTRETIEN PAR LE CHARGÉ DE CELLULE PDP

Un entretien avec le salarié est réalisé au RESTEV afin de faire un diagnostic précis de la situation et établir un plan d'action favorisant le maintien en emploi du salarié.

Novembre

### ● RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Un rendez-vous de liaison est réalisé afin de préparer le retour dans l'entreprise. Pour cela des outils sont proposés à l'employeur :

#### L'ESSAI ENCADRÉ

sur le poste  
de suivi de  
chantiers est  
réalisé en  
décembre

1

#### LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

est mis en place  
dès janvier

2

#### LA CRPE (Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise)

est mise en place à la reprise à temps plein du salarié  
en février pour :

- ☞ favoriser la mise en place de formations internes ou externes,
- ☞ permettre la réadaptation à un poste de travail suite à un arrêt longue durée.

📌 La CPAM verse à l'employeur les Indemnités Journalières que le salarié percevait pendant son arrêt de travail.

3





# MON ESPACE ADHÉRENT

## Être adhérent

Lorsque vous avez rempli votre dossier d'adhésion et payé votre cotisation, vous devenez adhérent au RESTEV. Vous disposez alors d'un **accès à un portail interactif sécurisé** qui vous permet de **créer votre profil** et d'**accéder à vos informations et services**.

## DÉCLARER VOS EFFECTIFS



Chaque année, l'adhérent doit **déclarer ses effectifs en début d'année via son portail adhérent**. Les modalités et délais sont précisés par un courrier qui est transmis préalablement. Cette **déclaration servira** ensuite de base pour l'**élaboration de la facturation**.

**Chaque salarié de l'entreprise doit être déclaré**, quel que soit le temps de travail ou la durée de contrat, en précisant les risques auxquels il est exposé : qu'il bénéficie d'un suivi individuel général (SIG), d'un suivi individuel adapté (SIA) ou d'un suivi individuel renforcé (SIR). Cette catégorie oriente le suivi médical en termes de périodicité mais également en termes de consultant (médecin du travail ou infirmier).

**À chaque nouveau changement d'effectif** (embauche ou départ) **une mise à jour devra être réalisée** via votre **portail adhérent**.

En fin d'année, une facture complémentaire sera générée pour prendre en compte les nouveaux embauchés au cours de l'année.



### Comment ?

1. Connectez-vous à votre espace adhérent sur le site internet du RESTEV : **www.restev.fr** et entrez vos identifiants.
2. Cliquez ensuite sur l'onglet *Salariés* puis ajoutez ou supprimez les salariés de votre entreprise.

### Cas particulier : les salariés éloignés

Vous êtes adhérents au RESTEV mais un ou plusieurs de **vos salariés** effectuent leur **activité principale sur un territoire autre que celui du RESTEV**.

Vous pouvez alors demander au service situé géographiquement sur le territoire d'exercice de l'activité d'effectuer le suivi du ou des salariés concernés.

Vous devez pour cela le contacter directement et effectuer une déclaration au titre du salarié éloigné. **Ces effectifs ne doivent pas dans ce cas être déclarés sur le portail du RESTEV.**

## COMPRENDRE SA FACTURATION



Conformément à la réglementation, la **facturation de nos services est effectuée au per capita**. C'est-à-dire en fonction du nombre de salariés couverts pendant l'année.

La **cotisation couvre donc l'ensemble des services** proposés par l'offre du RESTEV (**prévention, suivi médical et prévention de la désinsertion professionnelle**), elle ne se calcule pas en fonction du nombre de visites médicales effectuées.

Le montant de la cotisation est validé chaque année par notre assemblée générale, sur proposition de notre conseil d'administration. Le conseil d'administration est paritaire, composé par les organisations patronales MEDEF, U2P et CPME et les organisations syndicales salariés (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC).

## DEMANDER UNE VISITE MÉDICALE



*Pour rappel, l'employeur est responsable de l'organisation du suivi médical de ses salariés, il doit donc faire ses demandes de visites auprès de nos équipes.*

### Comment ?

Afin de vous garantir une traçabilité et adapter nos ressources, toutes les demandes de visites devront s'effectuer via le portail adhérent selon le process suivant :



- 1 Se connecter
- 2 Cliquer sur le bouton « Contactez-nous »
- 3 Sélectionner « Demande de visite » et renseigner les informations demandées.



### Pénalités

Pour que nos équipes puissent répondre à vos besoins, **le temps médical est optimisé**.

Il arrive cependant qu'un **contre-temps vous oblige à annuler une visite**. Pour ne pas vous pénaliser, **vous devez en informer nos équipes sans délai** afin qu'un remplaçant puisse être identifié.

En cas d'absence à une visite médicale, ou si le délai de prévenance n'a pas permis à nos équipes de remplacer le salarié concerné, le RESTEV se réserve le droit d'appliquer une pénalité financière.



## **PARTAGE DE DOCUMENTS**

Nos équipes sont amenées à partager des documents avec vous et/ou vos salariés. Ces documents qui sont partagés respectivement, peuvent contenir des données personnelles et sensibles liées à la santé. Aussi, afin de respecter la confidentialité de ces documents et la réglementation européenne sur la protection des données (RGPD), tous ces échanges doivent passer par des espaces sécurisés. Pour cela, vos espaces évolueront dans ce sens :

### **LE PORTAIL ADHÉRENT**

pour les informations concernant les demandes de visites, les fiches d'aptitude et les attestations de suivi, ainsi que vos factures et d'autres services.

### **LE PORTAIL SALARIÉ**

pour tout échange de pièces médicales (radio, compte-rendu d'un professionnel de santé, etc.).



Bientôt disponible



*Pour rappel, vos salariés ont la possibilité de consulter l'intégralité de leur dossier médical ainsi que certains échanges entre vous et le RESTEV, dans les limites fixées par la législation.*



## *Nous contacter*

### *Prévention, suivi médical et Prévention de la Désintertion Professionnelle*

Contactez le secrétariat de l'équipe pluridisciplinaire en charge de votre établissement.

### *Facturation*

Contactez le service gestion adhérent :

✉ [gestion.adherent@restev.fr](mailto:gestion.adherent@restev.fr)

### *Protection des données*

Contactez le délégué à la protection des données :

✉ [dpo@restev.fr](mailto:dpo@restev.fr)



## Mes notes

---

---

---

---

---

---

---

---



*Nous contacter*

02 51 37 06 68  
contact@restev.fr



*Se renseigner*

www.restev.fr



*Nous suivre*

Sur LinkedIn 



*Nos 4 sites*

Retrouvez nos services sur les communes de :

- 📍 La Roche-sur-Yon,
- 📍 Les Essarts,
- 📍 Les Herbiers,
- 📍 Montaigu.

*Membre du réseau*



*Document produit localement  
avec nos adhérents*

 AGENCE MORGANE

 MÉDIA horizon  
 IMPRIMERIE du bocéssé

