



Morbihan

RDV PRATIQUES

Médecine préventive et professionnelle

03/12/2019



ORDRE DU JOUR

- **Suivi médical des agents en pratique**
- **Planification des visites et entretiens**
- **Le portail & Ses évolutions**
- **Cas complexes:**
 - *Visites à la demande de la collectivité*
 - *Situations d'urgence et mesures d'urgences*
 - *Aménagement de poste et Reclassement*
 - *Vaccination*

Rappel: Missions de la médecine préventive

Eviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail:

4 MISSIONS PRINCIPALES



Action en collectivité



Surveillance
de l'état de santé



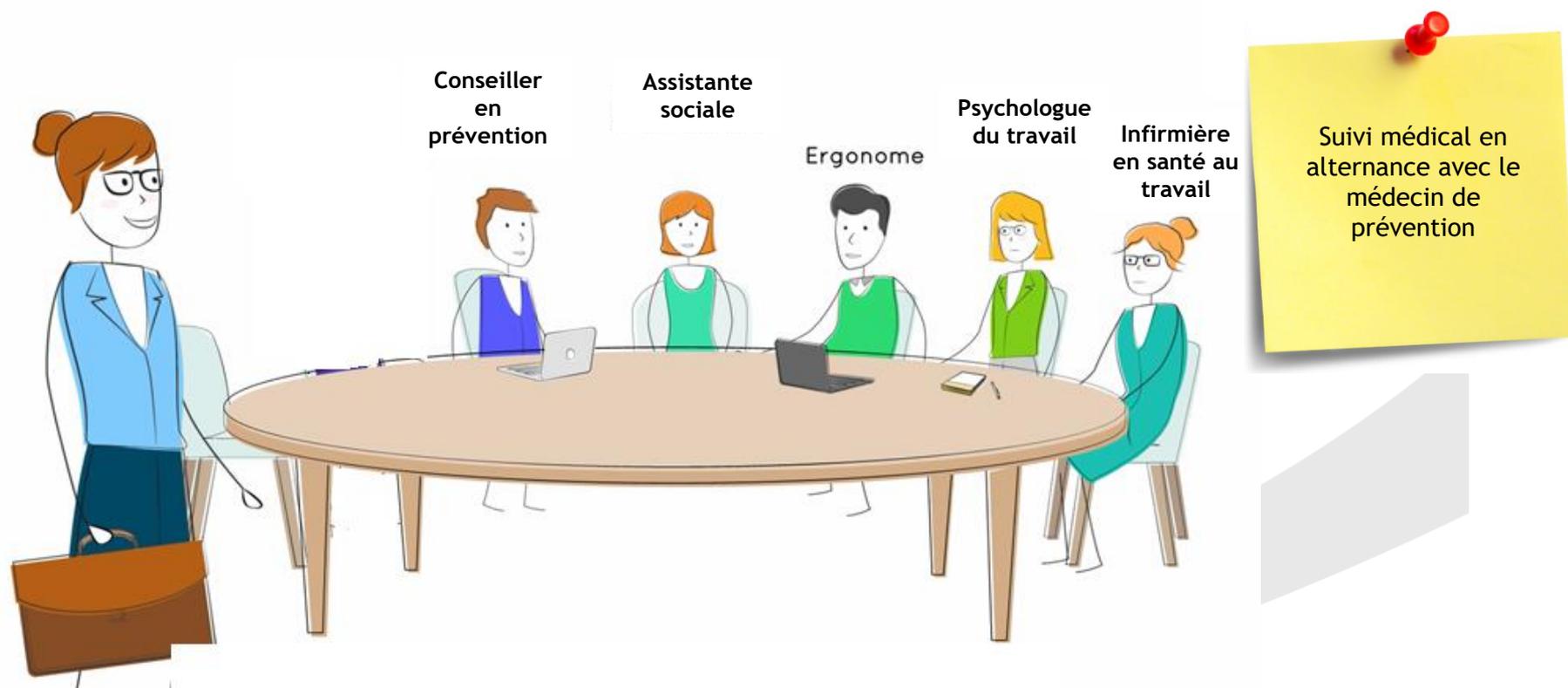
Conseil



Traçabilité et
veille sanitaire

Extrait vidéo CISME: SSTI: Quelles missions?

Une équipe pluridisciplinaire autour du médecin de prévention ...



Extrait vidéo CISME: SSTI: Quelles missions?

Mise en relation de l'environnement de travail et de l'état de santé des agents pour recommander des actions de prévention et de protection appropriées

Données essentielles à la compréhension des droits en matière de santé au travail

- **Statut:**
 - titulaire, stagiaire
 - contractuel de droit public
 - contractuel régi par les règles du droit privé
(apprenti, contrat aidé, assistant familial, assistant maternel ...)
- **Temps de travail :** > ou < à 28h/semaine
- **Fiche de poste:** précise, nominative, incluant les risques spécifiques ou conditions de travail particulières



	Fonctionnaires titulaires et stagiaires	Contractuels de droit public (CDD, CDI) Titulaires < 28h	Contractuels « droit privé » (contrat aidé, apprentissage ...)
Régime de sécurité sociale	Régime spécial CNRACL Médecine statutaire (médecin agréé) Instances statutaires (CM, CR)	Régime général de SS, affiliation retraite IRCANTEC Médecins conseil de la CPAM Instances statutaires (CM, CR)	Régime général de la CPAM Médecins conseil de la CPAM
Institution de traitement du contentieux	Tribunal Administratif		Conseil des Prud'hommes
Rôle de la médecine préventive lors de la surveillance de l'état de santé	Avis sur la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent		Poste à risque particulier: Aptitude ou Inaptitude à exercer ses missions Poste « Hors risque particulier »: Avis sur la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent ou Inaptitude à exercer ses missions
Entretien infirmier « prolonge » la validité des conclusions médicales jusqu'à la prochaine visite médicale			

Le suivi médical



Surveillance
de l'état de santé

Suivi médical des agents publics

Surveillance simple (max 2 ans)

Surveillance particulière
(périodicité définie par le médecin)

VISITE PERIODIQUE*



VISITE DE REPRISE



VISITE DE FIN DE CARRIERE

Attestation
Orientation suivi post
professionnel

VISITE DE PRE REPRISE

A la demande de l'agent



VISITE LA DEMANDE DE LA COLLECTIVITE*



VISITE A LA DEMANDE DE L'AGENT*

VISITE A LA DEMANDE DU MEDECIN DE PREVENTION

VISITE D'EMBAUCHE*

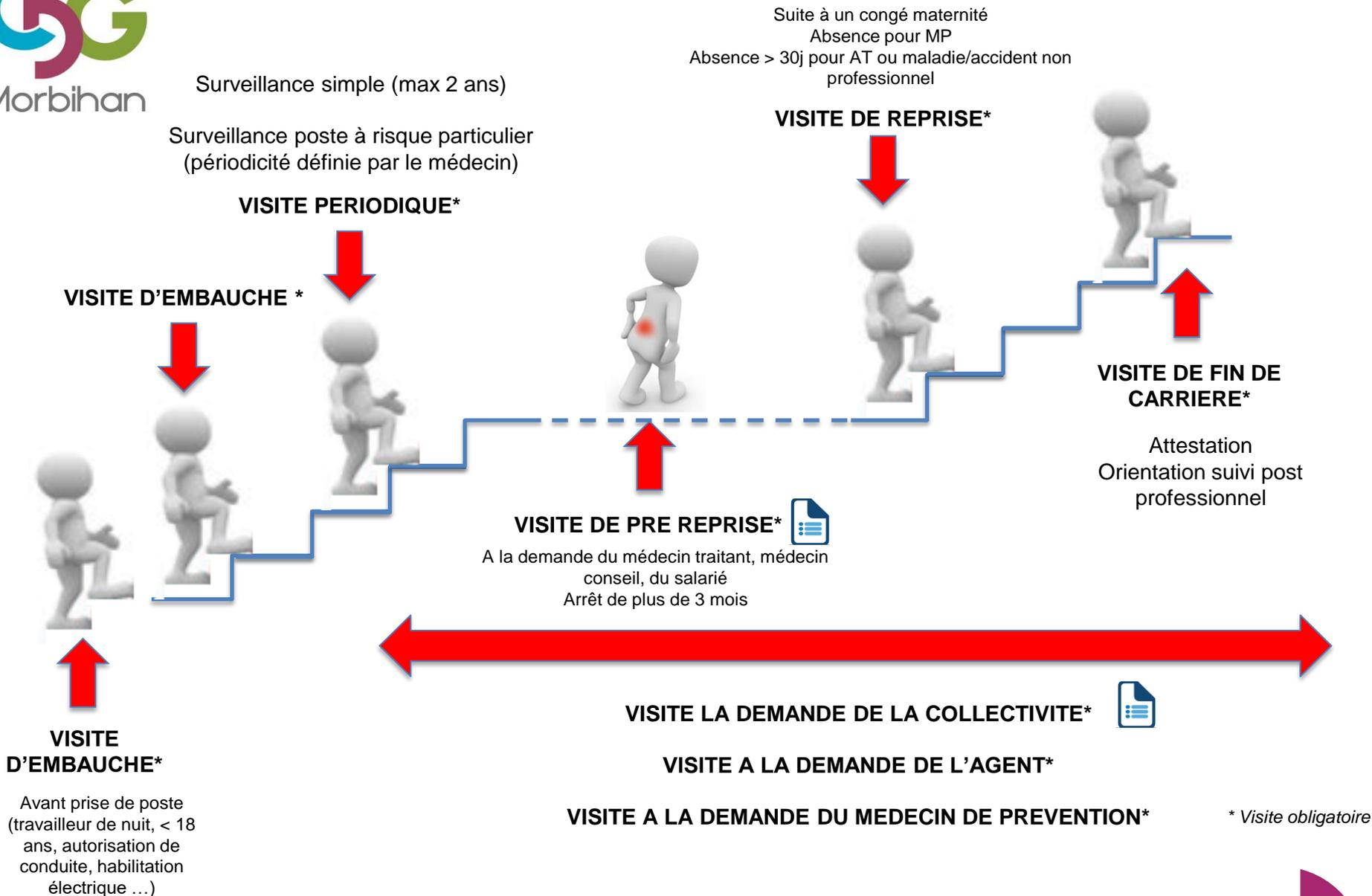
Recrutement
Mutation
Nomination de stagiaire

* Visite obligatoire

▾ Suivi médical des agents « privés »

Suivi médical régit par le code du travail:

- Apprenti
- Assistant maternel ou familial
- Agent recruté en contrat aidé : CAE, CUI, contrat d'avenir, contrat adulte-relais, contrat d'insertion ...



La planification en pratique



Pré requis à la planification



La collectivité doit:

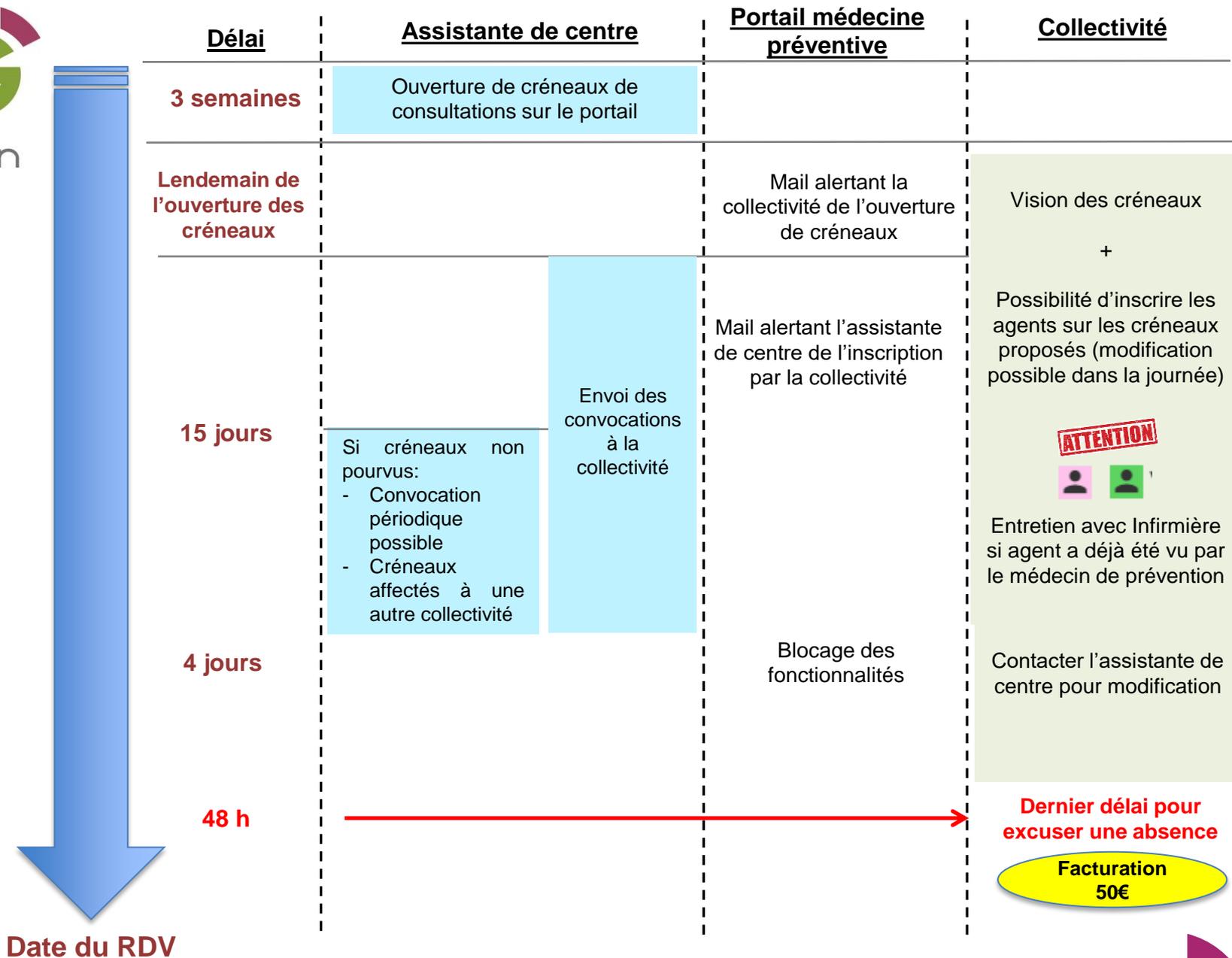
- Inscrire l'agent auprès du **service carrière du CDG** (collectivités affiliées)
- Transmettre les **arrêtés et contrats** des agents pour les CNA et contrat < 3 mois
- Communiquer **la fiche de poste** de l'agent:
 - actualisée,
 - listant les tâches confiées à l'agent,
 - précisant les risques ou conditions spécifiques du poste de travail: habilitation électrique, conduite de chariot, port d'EPI spécifiques ...
- Communiquer la **dernière fiche de visite hors CDG**
- Informer le médecin de prévention des **saisines des instances médicales**
- Faire **un écrit en cas de visite à la demande** de la collectivité

Planification des visites

Appeler directement l'assistante de centre pour :

- les visites à la demande de la collectivité,
- les visites de reprise,
- les visites à la demande de l'agent (sur le temps de travail)
- les modifications d'inscription sur le portail,

Les visites à la demande de l'agent et de pré reprise sont confidentielles si hors temps de travail.



Le portail médecine préventive

<https://pst-cdg56.medtra.fr/accueil.html>

- Réinitialisation de mot de passe
- Création du compte secondaire
- Transmettre des documents à l'assistante de centre
- Planifier un RDV



➤ Evolutions du portail à venir

- **Correction des bases de données agents**
- **Téléchargement des fiches de visites**
- **Enrichissement de l'espace documentaire:**
 - Modèle de courrier pré reprise
 - Modèle de courrier pour sollicitation de visites à la demande de la collectivité
 - Vaccination obligatoire et conseillée
 - Périodicité du suivi médical
 - Guide pratique
 - ...

Cas complexes

- Les demandes de visites particulières
- Les visites à la demande de l'employeur
- Aménagement de poste & reclassement
- Vaccinations

Les demandes de visite particulières

Tout n'est pas « médicalisable » !

- le harcèlement
- l'alcoolisme

Ou à la limite des deux :

- Ebriété au travail

Les demandes de visite particulières

Visite importante ? Ou urgente ?

Visite de reprise après arrêt-maladie ou AT/MP

Visite d'embauche

Visite de pré-reprise

- demande exclusive des agents
- en faire la promotion le plus possible
- gain de temps important

Visite à la demande de l'employeur

Les visites à la demande de l'employeur

Devoir d'information de l'agent

- la visite est demandée par l'employeur
- pour tel motif (en lien exclusif avec le travail)

Lettre d'accompagnement préalable, envoyée au médecin de prévention 

Transparence : Le médecin de prévention lira votre courrier à l'agent

Motifs professionnels uniquement

- > aucun diagnostic
- > aucune « allégation » non vérifiée

Les visites à la demande de l'employeur

Aptitude à une tâche spécifique : **NON !**

- travail de nuit
- travail en hauteur
- conduite d'engin
- utilisation d'outils dangereux

⇒ Le médecine de prévention donne un avis au regard **du poste de travail**

⇒ La tâche doit être incluse dans la **Fiche de poste modifiée**

Les visites à la demande de l'employeur

URGENCES :

- crise suicidaire
- ébriété
- agression

SITUATIONS GRAVES :

- harcèlement(s)
- « burn out »
- choc collectif suite à accident (accident grave, suicide, vive altercation...)

Les visites à la demande de l'employeur

Les réponses possibles du CDG 56

- vous écouter afin de :
 - redéfinir le problème
 - analyser les pistes
- recevoir les agents qui le souhaitent
 - réorienter vers la médecine de soins
- proposer les services des psychologues du travail (expertise de la situation de travail)

Les visites à la demande de l'employeur

Crise suicidaire => Appeler le 15

Ebriété => Interdiction d'admettre ou de garder une personne en état d'ébriété

- Possibilité de faire subir un éthylotest
- Inscrit dans le Règlement Intérieur, validé par le CT
- Valeur de dépistage – mais pas disciplinaire
- En présence d'un DP, DS, tierce personne
- Refus de l'agent possible – mais sanctionnable
- Appel au 15 ou au 18
- Ne jamais le renvoyer avec son véhicule
- Appel à la famille pour l'accompagner
- Toujours sous surveillance de quelqu'un

Les visites à la demande de l'employeur

Addictions nouvelles :

(Contrats d'insertion, saisonniers... mais pas que !)

- Cannabis
- héroïne, cocaïne, ...
- Jeux d'argent, séries télé...

⇒ **Conséquences** sur la réalisation du contrat de travail ?

⇒ **Appel au Médecin de prévention** et discussion au cas par cas

- Fiche de poste
- Lettre explicative factuelle
- Réponse du Médecin de prévention : Avis favorable, défavorable, Apte, Inapte, restrictions

Selon la réponse ça peut redevenir un problème de RH

Les visites à la demande de l'employeur

Harcèlement :

- les cas sont rares, heureusement
- problème grave, limite entre santé et discipline
- sanctionné par la loi
- quel dispositif interne aux collectivités ?
- rôle du Médecin de Prévention / Psychologue du travail et des RH ?

Burn Out :

- définition
- épuisement souvent invisible avant
- prévention +++
- Médecin de prévention : intervention par courrier-type d'alerte RPS

Aménagement de poste & Reclassement

Avis du Médecin de prévention :

- Proposition d'aménagement : matériel – horaire – organisationnel
- Restrictions : matérielles – horaires – organisationnelles
- Etude de poste : le Médecin de Prévention vient voir le poste ou propose la venue d'un ergonome
- Capacités résiduelles - Suggestions de reclassement (PPR ?)
- Possibilités de financement par FIPHFP

Collectivité :

- Propositions de changement de poste dans la collectivité
- Limites du reclassement
- Saisie du Comité Médical – Méd. Agréé – aptitude à rester dans la FPT ?

Toute personne soumise à vaccination obligatoire aux termes du code de la santé publique est tenue d'apporter la preuve, **préalablement à son entrée** en fonction, par une attestation médicale, qu'elle a subi les vaccinations exigées. Elles sont en effet considérées comme une condition d'aptitude aux postes de travail visés. (Rôle du médecin agréé)

Le contrôle de l'obligation vaccinale est de nature administrative et incombe à l'employeur ou au médecin du travail sur délégation.

Seuls les certificats de vaccinations obligatoires constituent une dérogation au secret médical (et non le carnet de vaccination ou le carnet de santé).

Ces certificats de vaccinations obligatoires peuvent donc être demandés par l'employeur (uniquement les certificats concernant ces vaccinations précises, et non le carnet de santé dans son ensemble).

« le chef d'établissement recommande, s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail, aux travailleurs non immunisés contre le ou les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés, d'effectuer, à sa charge, les vaccinations appropriées »

Art R 231-65-1 CT (décret 94-352 du 4 mai 1994 : risques d'exposition à des agents biologiques)

- Le refus de vaccination ne peut justifier l'éviction du poste **sauf risque caractérisé** particulièrement grave quand existe un vaccin d'efficacité et d'innocuité reconnues (Rôle du Médecin de prévention) - (Lett-circ 26/04/98)

Le médecin du travail peut pratiquer lui-même ces vaccinations, il doit néanmoins pouvoir décliner cette pratique, notamment s'il estime n'avoir ni le temps, ni les moyens matériels pour les pratiquer

L'évaluation des risques d'exposition faite par le Médecin de prévention doit idéalement s'appuyer sur celle faite par l'employeur et retranscrite dans le D.U.E.R. de l'établissement

Merci de votre attention!