

**Le 1er janvier 2017, le cadre de l'activité des Services de Santé
au Travail se modernise**

L'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et le décret 2016-1908 relatif à la « modernisation de la médecine du travail » modifient le cadre juridique des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI).

Cette réforme s'inscrit dans la continuité de la loi de 2011 qui a défini les quatre missions essentielles des SSTI, assurées en fonction des réalités locales par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.

Des adaptations nécessaires aux besoins des salariés et aux ressources des SSTI

Les SSTI approuvent globalement les évolutions législatives et réglementaires qui entrent en vigueur. En effet, les obligations qui régissaient leur activité avant la promulgation de la loi, dite loi « Travail », n'étaient plus ni réalistes, ni réalisables.

Plus réalistes car le monde du travail a fortement évolué avec, par exemple, une forte croissance du nombre de contrats courts. En 2015, environ 15 millions de contrats de moins d'un mois ont été signés, concernant seulement... 3 millions de salariés (*Sources Insee / Acoess*). Or une visite d'embauche était antérieurement obligatoire pour chaque nouveau contrat.

Plus réalisables parce que la démographie médicale ne permet pas d'assurer autant de visites systématiques tout en maintenant un accès au médecin du travail pour les personnes qui en ont le plus besoin, un phénomène qui se double d'inégalités territoriales.

Il devenait donc urgent de mieux utiliser le temps médical disponible, en donnant du sens à l'action générale.

Le 1er janvier 2017, les modalités de surveillance de l'état de santé des salariés évoluent pour s'adapter à la fois au monde du travail et à la situation de chaque salarié, ce qui est responsable et pertinent.

Les principes / les évolutions : 7 points à retenir

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

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

L'appréciation des risques requiert l'expertise complémentaire des membres de l'équipe pluridisciplinaire et la synthèse du médecin du travail qui peut la rapprocher de l'état de santé des salariés.

2 - Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche.

La **visite médicale d'embauche** avec avis d'aptitude est destinée aux personnes dont la situation personnelle ou le poste présente des risques particuliers. Elle a lieu avant l'affectation au poste. Dans les autres cas une **visite d'information et de prévention** peut être réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin¹, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Ces différents professionnels de la santé, qui, à la fin de la visite, délivreront une attestation, interviendront sous l'autorité du médecin du travail. Cette visite devra être réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Au moindre doute, le médecin du travail prendra la main.

En pratique, dans le cadre des actions plurielles du SSTI : 3 types de visites seront proposés aux salariés

La visite à l'embauche doit être réalisée avant l'embauche ou avant l'affectation au poste et en tout état de cause dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Certains salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé - la liste est précisée dans le décret - bénéficieront d'une visite d'aptitude, qui sera réalisée par un médecin du travail ou un collaborateur médecin et renouvelée périodiquement.

Les salariés ne devant pas faire l'objet d'examen médical d'aptitude bénéficieront d'une visite individuelle d'information et de prévention, réalisée par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire qui peut décider de l'orientation vers le médecin du travail si la situation le justifie.

Le salarié est informé sur les risques professionnels, les mesures de prévention et les modalités du suivi de son état de santé (dossier médical, coordonnées des professionnels de santé, etc.).

C'est lors de cette première visite que le médecin du travail constitue le dossier médical en santé au travail. Il peut déléguer cette constitution dans le cas d'une visite d'information et de prévention.

Les visites périodiques

Les modalités du suivi périodique de l'état de santé des salariés sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail.

L'optimisation de ce suivi passe par une meilleure connaissance de la situation des salariés, ce qui nécessite, en particulier en cas de contrats courts, de renforcer la coordination des systèmes d'information des services de santé au travail.

Les visites supplémentaires

Elles comprennent les visites médicales de reprise (après un arrêt de travail de 30 jours) et de pré-reprise (pendant l'arrêt de travail pour faciliter le retour au poste). Par ailleurs, le salarié peut à tout moment bénéficier d'une visite médicale à sa demande, à celle de son employeur, ou à celle de son médecin du travail.