

Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs pour l'année 2025



www.astbtp13.fr



Le rôle de votre Service de Prévention et de Santé au travail

L'ASTBTP 13, en tant que Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST), a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

■ Comment ?

- En contribuant à la réalisation d'objectifs de santé publique pour préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien dans l'emploi ;
- En aidant les entreprises, de manière pluridisciplinaire, pour évaluer et prévenir les risques professionnels ;
- En conseillant les employeurs, travailleurs et leurs représentants, pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, notamment en prenant en compte l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail ;
- En accompagnant l'employeur, les travailleurs et leurs représentants, pour analyser l'impact que peuvent avoir des changements d'organisation importants dans l'entreprise, sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs ;
- En participant à des actions pour promouvoir la santé sur le lieu de travail.

Certaines visites peuvent être effectuées par téléconsultation si le médecin du travail le propose et si le salarié donne son accord.

Chaque employeur doit déclarer à son service de prévention et de santé au travail le nombre et la catégorie (profession) des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, en cohérence avec l'évaluation des risques consignés dans son Document Unique.

Rendez-vous dans votre espace adhérent sur www.astbtp13.fr pour effectuer cette déclaration et permettre à vos salariés de bénéficier d'un suivi individuel de leur état de santé personnalisé et d'actions spécifiques de notre équipe pluridisciplinaire.

Interim et CDD

Les travailleurs temporaires ou en CDD sont soumis aux mêmes conditions de prise en charge que les salariés en CDI. Ainsi, indépendamment du nombre de missions ou de contrats successifs, chaque personne bénéficie d'un suivi individuel assuré par un professionnel de santé selon la périodicité définie par le médecin du travail.



Pour quels salariés ?

Uniquement les salariés sédentaires ne présentant pas de risque particulier.

La Visite d'Information et de Prévention Initiale (VIPI)

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur.

■ Qui la réalise ?

L'infirmier(e) ou le médecin du travail ou l'interne en santé au travail.

■ Quand ?

Dans un délai n'excédant pas 3 mois à compter de la prise de poste.

■ Objectifs :

- Interroger le salarié sur son état de santé.
- L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail.
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
- Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.
- L'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.



A l'issue de la VIPI, le salarié peut être orienté sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole si l'Infirmier Diplômé en Santé au Travail le juge nécessaire.



A l'issue de la VIPI, une attestation de suivi est délivrée au salarié et à l'employeur.

La Visite d'Information et de Prévention Périodique (VIPP)

Les salariés bénéficient, régulièrement, d'une Visite d'Information et de Prévention Périodique (VIPP).

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur.

■ Qui la réalise ?

L'infirmier(e) ou le médecin du travail ou l'interne en santé au travail.

■ Quand ?

Selon la loi, dans un délai n'excédant pas 5 ans entre deux rendez-vous.

■ Objectif :

- Assurer le suivi de la santé du salarié.



A l'issue de la VIPP, le salarié peut être orienté sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole si l'Infirmier Diplômé en Santé au Travail le juge nécessaire.



A l'issue de la VIPP, une attestation de suivi est délivrée au salarié et à l'employeur.

Cas particuliers

- Les salariés et les apprentis de moins de 18 ans ainsi que les salariés exposés aux agents biologiques du groupe 2 et aux champs électromagnétiques au-delà de la valeur limite d'exposition bénéficient d'une Visite d'Information et de Prévention Initiale (VIPI) **avant la prise effective de poste.**
- Les apprentis de plus de 18 ans bénéficient d'une Visite d'Information et de Prévention Initiale (VIPI) **dans un délai n'excédant pas 2 mois à compter de la prise de poste.**





Pour quels salariés ?

Les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher et les travailleurs de nuit.

A l'appréciation du médecin, les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (ouvriers de chantier).

La Visite d'Information et de Prévention Initiale (VIPI)

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur.

■ Qui la réalise ?

L'infirmier(e) ou le médecin du travail ou l'interne en santé au travail.

■ Quand ?

Dans un délai n'excédant pas 3 mois à compter de la prise de poste.

Pour les travailleurs de nuit : avant la prise effective de poste.



A l'issue de la VIPI ou à tout moment s'il le souhaite, le salarié RQTH / avec une Incapacité Partielle Permanente supérieure à 10% / titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole. Cette nouvelle visite a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste de travail ou l'affectation à un autre poste.



A l'issue de la VIPI, une attestation de suivi est délivrée au salarié et à l'employeur.

La Visite d'Information et de Prévention Périodique (VIPP)

Les salariés bénéficient, régulièrement, d'une Visite d'Information et de Prévention Périodique (VIPP).

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur.

■ Qui la réalise ?

L'infirmier(e) ou le médecin du travail ou l'interne en santé au travail.

■ Quand ?

Dans un délai n'excédant pas 3 ans entre deux rendez-vous pour les travailleurs handicapés, déclarant être titulaires d'une pension d'invalidité ou pour tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent.



Le de l'ASTBTP 13

*Pour les travailleurs de nuit : dans les 24 mois après la dernière Visite d'Information et de Prévention.**

*Pour les autres travailleurs : dans les 30 mois après la dernière Visite d'Information et de Prévention.**

■ Objectif :

- Assurer le suivi de la santé du salarié.



A l'issue de la VIPP ou à tout moment s'il le souhaite, le salarié handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole. Cette nouvelle visite a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste de travail ou l'affectation à un autre poste.



A l'issue de la VIPP, une attestation de suivi est délivrée au salarié et à l'employeur.



Pour quels salariés ?

Postes à risques exposant les travailleurs :

- Exposition à l'amiante, au plomb, aux CMR*, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, au risque hyperbare, au risque de chute (montage/démontage d'échafaudages), aux rayonnements ionisants.

Postes dont l'affectation est conditionnée par un examen spécifique :

- Autorisation de conduite, habilitation électrique, manutention de charges > 55 kg.
- Salariés de moins de 18 ans affectés à des travaux nécessitant une dérogation.

Postes à risques définis par l'employeur :

- Salariés occupant un poste qui présente un risque particulier pour la sécurité des salariés et des tiers.
- Postes listés par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou des DP, et motivés par écrit.

La Visite Médicale d'Aptitude Initiale (VMAI)

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur.

■ Qui la réalise ?

Le médecin du travail.

■ Quand ?

Avant l'affectation sur le poste.

■ Objectifs :

- S'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.
- Rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs.
- Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.
- Informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire.
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.



A l'issue de la VMAI, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est délivré au salarié et à l'employeur.

La Visite Médicale d'Aptitude Périodique (VMAP)

Les salariés bénéficient, régulièrement, d'une Visite Médicale d'Aptitude Périodique (VMAP).

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur.

■ Qui la réalise ?

Le médecin du travail.

■ Quand ?

- Dans un délai n'excédant pas 1 an après la VMAI pour les salariés exposés à des rayonnements ionisants de classe A, au risque hyperbare et pour les salariés de moins de 18 ans affectés à des travaux nécessitant une dérogation.
- Dans un délai n'excédant pas 4 ans entre deux rendez-vous pour les autres salariés, incluant un entretien intermédiaire par un professionnel de santé.

■ Objectif :

- S'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail.



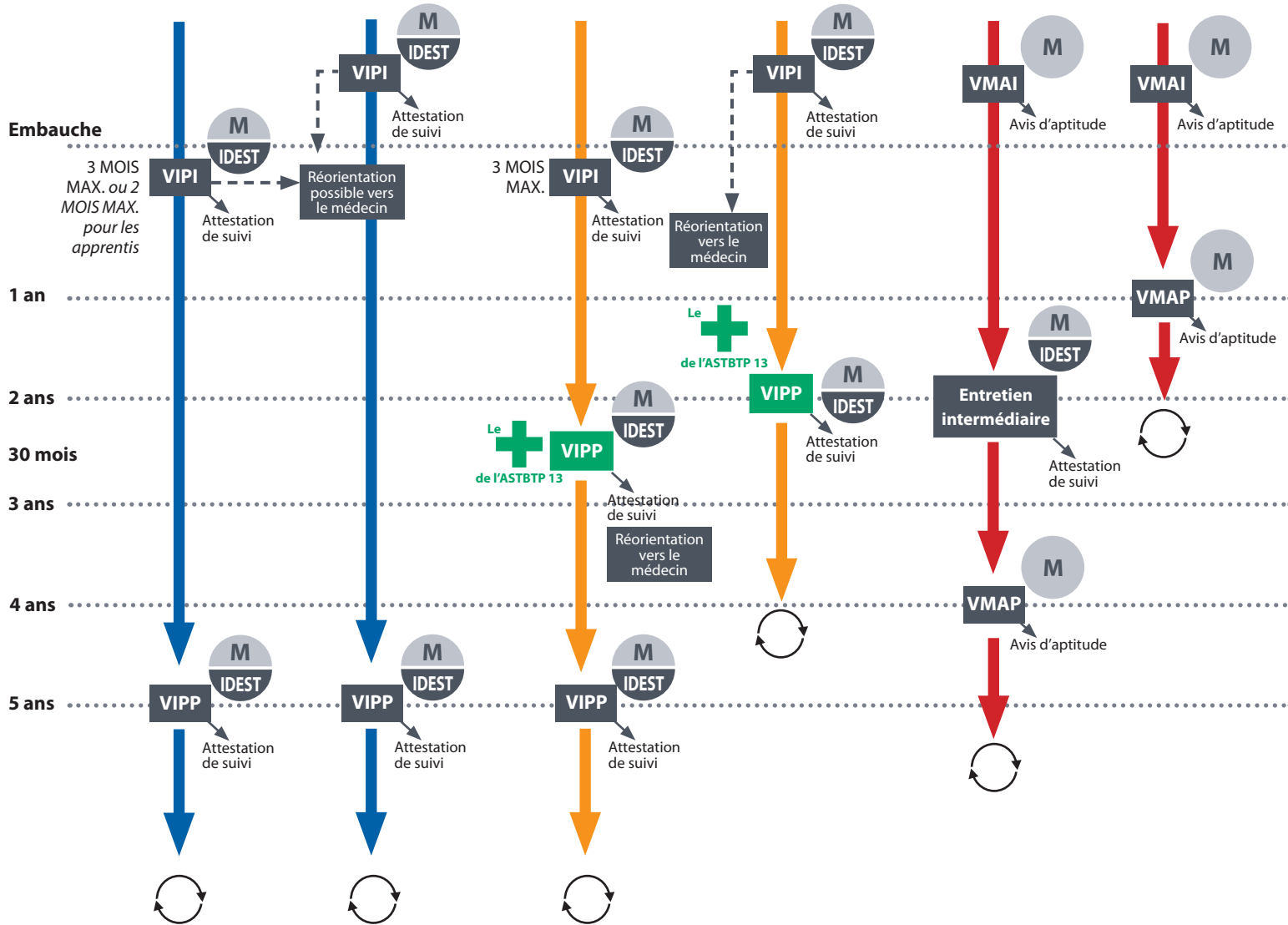
A l'issue de la VMAP, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est délivré au salarié et à l'employeur.





Le suivi initial et périodique de l'état de santé

SI Suivi individuel		SIA Suivi individuel Adapté		SIR Suivi individuel Renforcé	
Cas général Salariés sédentaires	Agents biologiques du groupe 2 Champs électromagnétiques Salariés < 18 ans	RQTH/ invalidité Femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent (ouvriers de chantier).	Travailleurs de nuit	Amiante, plomb, CMR, Agents biologiques des groupes 3 et 4, Rayonnements ionisants classe B, Risque hyperbare, Risque échafaudages, Autorisation de conduite, Habilitation électrique, Manutention charges > 55kg Postes à risque/ employeur	Rayonnements ionisants classe A Hyperbare < 18 ans/postes dangereux



M	Visite réalisée par le médecin du travail	VIPI	Visite d'Information et de Prévention Initiale
M	Visite réalisée par le médecin du travail, par l'infirmier(e) ou par l'interne en santé au travail	VIPP	Visite d'Information et de Prévention Périodique
M		VMAI	Visite Médicale d'Aptitude Initiale
M		VMAP	Visite Médicale d'Aptitude Périodique



Des visites pour favoriser le maintien dans l'emploi

///// La Visite à la demande

Indépendamment des visites prévues à l'embauche (VIPI ou VMAI) et des visites périodiques (VIPPP ou VMAP), le travailleur peut bénéficier d'une visite effectuée par le médecin du travail.

■ Qui en fait la demande ?

Le salarié, l'employeur ou le médecin du travail.

■ Qui la réalise ?

Le médecin du travail.

■ Quand ?

A tout moment.

///// La Visite de pré-reprise

■ Pour quels salariés ?

Pour les salariés en arrêt de travail d'une **durée de plus de 30 jours**.

■ Qui en fait la demande ?

Le médecin traitant, le médecin conseil des services médicaux de l'Assurance Maladie ou le salarié lui-même.

■ Qui la réalise ?

Le médecin du travail.

■ Quand ?

Pendant l'arrêt de travail.

■ Objectifs :

- Préparer la reprise du travail et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours.



Au cours de l'examen de pré-reprise, 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.

L'employeur répond par écrit aux préconisations du médecin du travail.

///// La Visite de reprise

■ Pour quels salariés ?

- Après un congé maternité.
- Après une absence liée à une maladie professionnelle.
- Après une absence d'au moins 30 jours à cause d'un accident du travail.
- Après une absence liée à une maladie ou un accident non professionnel d'au moins 60 jours.

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur, avant ou le jour de la reprise.

■ Qui la réalise ?

Le médecin du travail.

■ Quand ?

Dans les 8 jours qui suivent la reprise effective du travail.

■ Objectifs :

- Vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé.
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.
- Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur.
- Emettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.



A l'issue de la visite de reprise, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est délivré au salarié et à l'employeur.





Des visites pour favoriser le maintien dans l'emploi

////// La Visite de mi-carrière

■ Pour quels salariés ?

Tous les salariés

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur.

■ Qui la réalise ?

Le médecin du travail.

■ Quand ?

La visite de mi-carrière doit avoir lieu :

- à une échéance déterminée par accord de branche,
- à défaut d'accord de branche, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié.

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 deux ans avant l'échéance prévue par l'accord de branche ou les 45 ans. Il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins 45 ans.

■ Objectifs :

- Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

////// La Visite post-exposition

■ Pour quels salariés ?

Les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé qui cessent d'être exposés aux risques professionnels.

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur, qui informe le médecin du travail de la cessation de l'exposition du salarié à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé. Le médecin du travail vérifie si les conditions sont bien réunies pour organiser une visite post-exposition.

■ Qui la réalise ?

Le médecin du travail.

■ Quand ?

Dans les meilleurs délais après la cessation d'exposition aux risques professionnels.

■ Objectifs :

- Etablir un état des lieux des expositions aux facteurs de risques professionnels.
- Mettre en place une surveillance post-exposition en relation avec le médecin traitant si le médecin du travail constate une exposition du salarié à certains facteurs de risques professionnels ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels.



La visite post-professionnelle ou de fin de carrière

////// La Visite médicale de fin de carrière

■ Pour quels salariés ?

- Les salariés qui bénéficient ou ont bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ;
- Ceux qui ont bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques particuliers antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé (ex SMR : amiante, rayonnements ionisants, plomb, agents cancérigènes, certains produits chimiques...).

■ Qui en fait la demande ?

L'employeur, dès qu'il a connaissance du départ ou de la mise à la retraite du salarié, en informant le salarié.

Le cas échéant, le salarié au cours du mois précédant son départ en retraite, s'il estime pouvoir en bénéficier et n'a pas été avisé de la démarche engagée par l'employeur, en informant celui-ci.

■ Comment ?

Une fois informé, le Service de Prévention et de Santé au travail détermine si le travailleur remplit les conditions requises et organise la visite.

■ Qui la réalise ?

Le médecin du travail, le bilan de fin de carrière pouvant être au préalable effectué par l'infirmier diplômé en santé au travail.

■ Quand ?

Avant le départ à la retraite si possible.

■ Objectifs :

- Etablir un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, sur la base des informations contenues dans le dossier médical, des déclarations du travailleur et de celles des employeurs successifs,
- Transmettre au médecin traitant le document assorti de préconisations et de toute information utile à la prise en charge médicale ultérieure,
- Informer le travailleur sur les démarches à effectuer pour bénéficier du dispositif de surveillance post-professionnelle prévu par la Sécurité Sociale.

La procédure d'inaptitude

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude est transmis au salarié et à l'employeur.



A noter : l'inaptitude peut être prononcée pour tous les salariés, y compris pour tous les salariés qui bénéficient d'un suivi individuel général ou adapté.

La contestation de l'avis d'inaptitude

La contestation d'un avis d'inaptitude peut être effectuée par le salarié ou l'employeur.

Le conseil de prud'hommes doit être saisi dans un délai de 15 jours à compter de la notification.





Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.





344 Boulevard Michelet - 13009 Marseille - 04 91 23 03 30
www.astbtp13.fr

