

DOSSIER

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL



© Guillaume J. Plisson

SOMMAIRE DU DOSSIER

- ▶ Organisation, missions, pluridisciplinarité, contractualisation, agrément
- ▶ Actions des services de santé au travail
- ▶ Le médecin du travail
- ▶ Le médecin collaborateur, l'interne, l'étudiant
- ▶ L'infirmier de santé au travail
- ▶ L'IPRP dans les services de santé au travail interentreprises
- ▶ L'assistant de service de santé au travail (ASST)
- ▶ Le service social du travail

Accueil > Démarches de prévention > Services de santé au travail

Organisation, missions, pluridisciplinarité, contractualisation, agrément

Les services de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans les services interentreprises, cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire. Les priorités des activités de ces services sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Organisation des services

Afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un service de santé au travail. Ces derniers sont organisés sous la forme soit d'un service autonome, soit d'un service de santé au travail interentreprises (SSTI). Un service autonome de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut être institué lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés. Ce choix est fait par l'employeur. Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SSTI.



© Eva Minem

Missions générales

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celles des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Pluridisciplinarité

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des IPRP et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail (ASST), et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Elles peuvent également comprendre un service social du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

Contractualisation

Dans le service interentreprises, la commission médico-technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La commission médico-technique (Art. D. 4622-29 du Code du travail) est composée :

- du président du service de santé au travail,
- des médecins du travail du service,
- des IPRP du service,
- des infirmiers,
- des assistants de services de santé au travail,
- des professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

A ce titre, est élaboré au sein de cette commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre plus global du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) prévu à l'article L. 4622-10¹ du Code du travail. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

¹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000024391372&dateTexte=&categorieLien=cid>

Le CPOM est conclu entre :

- le service, d'une part,
- la DIRECCTE et la CARSAT d'autre part,
- après avis des organisations d'employeurs, des partenaires sociaux et des agences régionales de santé (ARS).

Le CPOM, conclu pour une durée maximale de cinq ans (révisable par voie d'avenants), définit des actions visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel prévu à l'article L. 4612-14 du Code du travail et faire émerger des bonnes pratiques.
- Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail.
- Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail.
- Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail.
- Mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises.
- Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques.
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Dans ce cadre, le contrat pluriannuel, indique les moyens mobilisés par les parties, la programmation des actions et les modalités de collaboration pour atteindre des objectifs chiffrés. Il détermine également les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation des résultats, à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Plus largement, le CPOM vise essentiellement à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du plan régional santé au travail (PRST) et de la déclinaison territoriale de la convention d'objectifs et de gestion AT-MP (COG) .

A noter

Les conventions prévues à l'article L. 422-6² du Code de la sécurité sociale conclues entre les SSTI et les caisses, sont annexées aux CPOM.

² <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189&idArticle=LEGIARTI000023262979&dateTexte=&categorieLien=cid>

Agrément

Chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de cinq ans, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) après avis du médecin inspecteur du travail. L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou, pour les services interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Tout refus d'agrément est motivé.

La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément est accompagnée d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail qui tient compte notamment de la couverture géographique assurée, professionnelle ou interprofessionnelle, des moyens affectés ainsi que des locaux et des équipements dédiés et, le cas échéant, de la mise en œuvre des dispositions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens par le service de santé au travail interentreprises.

Pour en savoir plus

- **Droit en pratique. L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, n°741, Juillet-août 2013 – TS 741 page 50**³
- **Circulaire DGT/n°13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail.**⁴

- Assurance maladie Risques professionnels
Site de la CNAMTS⁵
- Site de la Direccte⁶

³ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS741page50>

⁴ http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/11/cir_36058.pdf

⁵ <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>

⁶ <http://direccte.gouv.fr/>

Mis à jour le 07/02/2017

Actions des services de santé au travail

Une équipe pluridisciplinaire pour conseiller l'entreprise sur le terrain et assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Pour exercer leurs missions prévues par le Code du travail et répondre efficacement aux besoins des entreprises, l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail interentreprises agit directement sur le lieu de travail. A ce titre, elle dispose d'un droit d'accès au site de l'entreprise et aux documents obligatoires mis à la charge de l'employeur concernant la santé et la sécurité des salariés.

Actions sur le milieu de travail

Les actions sur le milieu de travail sont effectuées par l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail interentreprises. C'est le médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire : collaborateurs médecins, internes en médecine du travail, infirmiers, IPRP, assistants de services de santé au travail.

Ces actions s'inscrivent dans les missions générales des services de santé au travail. Elles comprennent notamment :

- la visite des lieux de travail,
- l'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi,
- l'identification et l'analyse des risques professionnels,
- l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise,
- la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence,
- la participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- la réalisation d'analyses et de mesures
- l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle,
- les enquêtes épidémiologiques,
- la formation aux risques spécifiques,
- l'étude de toute nouvelle technique de production,
- l'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes, etc.

A noter !

Dans les entreprises disposant d'un service autonome, les actions sur le milieu de travail sont menées par le médecin du travail, en collaboration avec les services chargés des activités de protection des salariés et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Actions de l'équipe pluridisciplinaire

Les missions et actions sur le milieu de travail des services de santé au travail nécessitent de faire appel non seulement aux compétences médicales (médecins du travail, collaborateurs médecins, internes en santé au travail, infirmier(es)), mais également à des compétences pluridisciplinaires non-médicales (ergonomie, toxicologie, organisation du travail...). Il peut s'agir d'intervenants en prévention des risques professionnels internes ou externes au service de santé, ou encore d'organismes experts en prévention comme les CARSAT, les ARACT, les délégations régionales de l'OPPBTP...

Les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail. Ils y réalisent des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur ou le président du service interentreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail. Ce temps est également consacré par le médecin du travail à sa mission d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les SST interentreprises. Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le CHSCT, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail.

L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des DP. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.



Accès aux informations et données relevant des missions des services de santé au travail

Pour éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire est informée :

- De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits.
- Des résultats de toutes les mesures et analyses dans l'entreprise réalisées afin de prévenir les risques professionnels.

Plus largement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par le Code du travail particulièrement tous les documents afférents à la sécurité et à la santé des salariés.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 4624-9 du code du travail. Il est en effet interdit au médecin du travail et, dans les services de santé au travail interentreprises, aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions. La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du Code pénal.

Pour en savoir plus

- **Droit en pratique. L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, n°741, Juillet-août 2013 - TS 741 page 50**⁷
- **Circulaire DGT/n°13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail.**⁸
- Assurance maladie Risques professionnels
Site de la CNAMTS⁹
- **Site de la Direccte**¹⁰

⁷ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS741page50>

⁸ http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/11/cir_36058.pdf

⁹ <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>

¹⁰ <http://directe.gouv.fr/>

Mis à jour le 26/11/2014

Le médecin du travail

Assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés et conseiller l'entreprise

Le médecin du travail, salarié de l'établissement ou rattaché à un service interentreprises, est un acteur central de la prévention des risques professionnels. Soumis au secret médical, il veille sur la santé des salariés et conseille l'employeur sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de travail.

Spécialistes de la médecine du travail

Les médecins du travail sont titulaires d'un diplôme de docteur en médecine, mais aussi d'un certificat d'études spécialisées (CES) ou d'un diplôme d'études spécialisées (DES) de médecine du travail ou équivalent.

La médecine du travail est donc une spécialité médicale. Son internat est accessible :

- à l'issue du second cycle de médecine par le concours national classant,
- via le concours européen ouvert aux ressortissants de la communauté européenne (y compris français) ayant déjà exercé la médecine.

Par dérogation, le Code du travail prévoit la possibilité pour les services de santé au travail de recruter :

- un interne de la spécialité qui exerce sous l'autorité d'un médecin du travail du service de santé au travail expérimenté, mais seulement après la délivrance d'une licence de remplacement et l'autorisation par les conseils départementaux compétents de l'ordre des médecins, et ce qu'à titre temporaire,
- des collaborateurs médecins. Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions.

Les médecins du travail étrangers hors communauté européenne peuvent également passer un concours pour obtenir une autorisation d'exercice de la médecine en France.

Indépendance professionnelle

L'indépendance du médecin du travail dans l'exercice de son activité est un élément essentiel de la déontologie de cette profession, qui a été consacré par les textes.

L'article R. 4127-5 du Code de la Santé publique précise à cet égard que « le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit ». De même, l'article R. 4127-95 du même code prévoit que, « le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions. En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité ou sein des entreprises ou des collectivités où il exerce ».

Cette indépendance est non seulement reconnue sur un plan réglementaire mais également au niveau législatif. L'article L. 162-2 du Code de la Sécurité sociale dispose que « dans l'intérêt des assurés sociaux et de la santé publique, le respect de la liberté d'exercice et de l'indépendance professionnelle et morale des médecins est assuré conformément aux principes déontologiques fondamentaux que sont le libre choix du médecin par le malade, la liberté de prescription du médecin, le secret professionnel... ».

Statut protecteur

(Articles L. 4623-1 à L. 4623-8 et R. 4623-2 à R. 4623-24 du Code du travail)

Outre les procédures spécifiques de nomination et d'affectation, le médecin du travail bénéficie d'une protection particulière en cas de changement et de rupture de son contrat de travail. Cette protection vaut également en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée (CDD), de non-renouvellement du CDD lorsqu'il comporte une clause de renouvellement, de rupture conventionnelle du contrat et de transfert partiel d'entreprise.

Ainsi, le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

A noter

En cas de faute grave du médecin du travail, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

De même, la rupture du CDD d'un médecin du travail avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de son inaptitude médicale, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

L'arrivée du terme du CDD n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que celle-ci n'est pas en lien avec l'exercice des missions de médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

Le transfert d'un médecin du travail compris dans un transfert partiel de service de santé au travail par application de l'**article L. 1224-1¹¹** ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail. L'inspecteur du travail s'assure que le transfert n'est pas en lien avec l'exercice des missions du médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

¹¹ <http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEX000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900875&dateTexte=&categorieLien=cid>

Rattachement à un service interentreprises ou à un service autonome

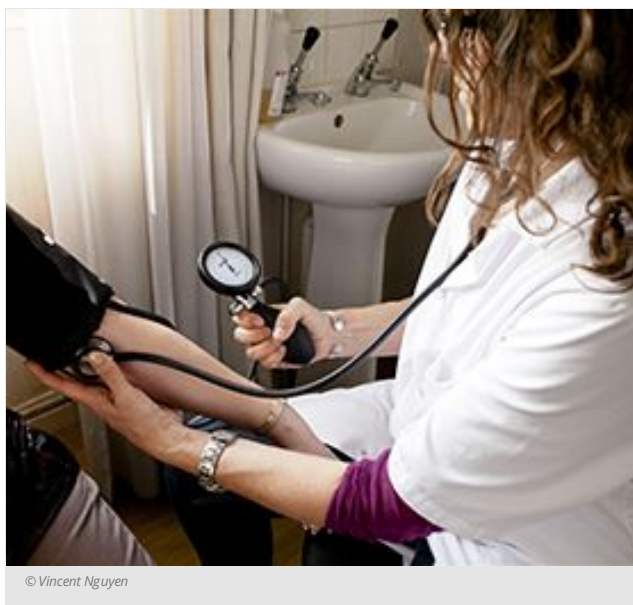
Dans le secteur privé, les médecins du travail peuvent exercer dans des services interentreprises de santé au travail (services communs à plusieurs entreprises), ou bien, dans des services autonomes de santé au travail, propres aux grandes entreprises. Dans la fonction publique, on parle de centres de prévention médicale et de médecins de prévention.

Rôle exclusivement préventif du médecin du travail

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. Il ne pratique pas la médecine de clientèle courante.

Le médecin du travail, est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés,
- la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux,
- l'hygiène générale de l'établissement et dans les services de restauration,
- la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle,
- la construction ou les aménagements nouveaux,
- les modifications apportées aux équipements,
- la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.
- l'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.



Il conseille également l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne.

Enfin, il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Rôle de coordonnateur

Dans les services de santé au travail directement implantés dans les entreprises (services autonomes), le médecin du travail exerce les missions dévolues à ces services en toute indépendance. Il mène ses actions en coordination avec l'employeur, les membres du CHSCT ou à défaut les délégués du personnel et éventuellement les salariés compétents, les personnes ou organismes mentionnés à l'article L. 4644-1¹² (notamment le ou les salariés désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels). Dans les services de santé au travail interentreprises, le médecin du travail, anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire afin de conseiller les entreprises sur les problématiques liées aux conditions de travail et de veiller à la préservation de la santé des salariés. Par ailleurs, l'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec le service social du travail de l'entreprise.

¹² <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000024391549&dateTexte=&categorieLien=cid>

Quotidien du médecin du travail

Le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les SST interentreprises.

Il consacre également au moins un tiers de son temps de travail à l'analyse des conditions de travail dans les entreprises (visite des lieux de travail, étude de postes, identification et analyse des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, etc.). Ce temps est également consacré par le médecin du travail à sa mission d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

Il est chargé du suivi individuel de l'état de santé des salariés. A cet égard, il peut, au même titre que les autres professionnels de santé (infirmiers, collaborateurs médecins et internes) réaliser des visites d'information et de prévention. Le médecin du travail, et éventuellement le collaborateur médecin si le protocole l'y autorise, sont toutefois les seuls à pouvoir effectuer l'examen médical d'aptitude dans le cadre du suivi individuel renforcé, les visites de reprise, ainsi que les visites périodiques.

Le médecin du travail est également chargé :

- d'organiser les visites de préreprise ;
- d'effectuer les visites de reprise ;
- de prescrire ou réaliser les éventuels examens complémentaires.

Le médecin du travail établit, selon les cas, des attestations de suivi, des avis d'aptitude ou d'inaptitude. Il est juge du contenu des modalités et de la périodicité des suivis individuels.

Toutefois, il peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux collaborateurs médecins (voir la partie « collaborateurs médecins »), aux internes, aux candidats à l'autorisation d'exercice, aux infirmiers (voir la partie « Infirmiers »), aux assistants de service de santé au travail (voir la partie « Assistants de service de santé au travail ») ou aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire (dans le SST).



Propositions de mesures du médecin du travail pour le salarié

■ A titre individuel

Pour chaque salarié, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (art. L. 4624-3 et L. 4624-6 du Code du travail).

■ Sur l'environnement de travail

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs (par exemple, un risque lié par exemple à l'environnement de travail), il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

De plus, lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues, il fait connaître ses préconisations par écrit (art. L4624-3 du Code du travail).

A noter

Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, sont transmises au CHSCT ou, à défaut, des DP, de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Documents rédigés par le médecin du travail

■ Dossier médical

Un dossier médical en santé au travail (DMST), constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.

Le dossier contient notamment une copie des éventuels avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail.

Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande du salarié. En cas de risque pour la santé publique ou à la demande du salarié, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée, dans les conditions posées par le Code de la santé publique (**articles L. 1110-4¹³** et **L. 1111-7¹⁴**), peut demander la communication de ce dossier.

¹³ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072665&idArticle=LEGIARTI000006685745&dateTexte=&categorieLien=cid>

¹⁴ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072665&idArticle=LEGIARTI000006685776&dateTexte=&categorieLien=cid>

■ Rapport annuel d'activité

Le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité pour les entreprises dont il a la charge.

Pour les SST interentreprises, le directeur du service établit une synthèse annuelle de l'activité du SST qui rend compte de la réalisation des actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet pluriannuel de service, de la réalisation des actions sur le milieu de travail, et des actions menées pour assurer le suivi individuel de la santé des salariés, notamment à partir du rapport annuel établi par chaque médecin du travail pour les entreprises dont il a la charge.

Le rapport annuel d'activité est remis par le médecin du travail :

- 1 | Pour les services autonomes, au comité d'entreprise ou d'établissement compétent ;
- 2 | Pour les services interentreprises, au conseil d'administration et, selon les cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle.

■ **Fiche d'entreprise**

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur, et est présentée au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel. Elle est tenue à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du médecin inspecteur du travail et peut être consultée par les agents des services de prévention des Carsat.

Pour en savoir plus

- **Aptitude, invalidité : rôles respectifs du médecin du travail, du médecin-conseil et du médecin traitant - TM 5**¹⁵
- **Quel métier faites-vous ?**¹⁶
Sensibilisation du public médical aux maladies professionnelles – DV 0291¹⁶
- **Circulaire DGT/n°13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail**¹⁷
- **Site du ministère de la Santé et du Travail / médecine du travail**¹⁸
- **Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME)**¹⁹
- **Haute autorité de santé (HAS)**²⁰

¹⁵ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TM%205>

¹⁶ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DV%200291>

¹⁷ http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/11/cir_36058.pdf

¹⁸ <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/acteurs/delegue-du-personnel/ressources-mobilisables/article/le-medecin-du-travail>

¹⁹ <http://www.cisme.org/>

²⁰ <http://www.has-sante.fr/>

Mis à jour le 26/11/2014

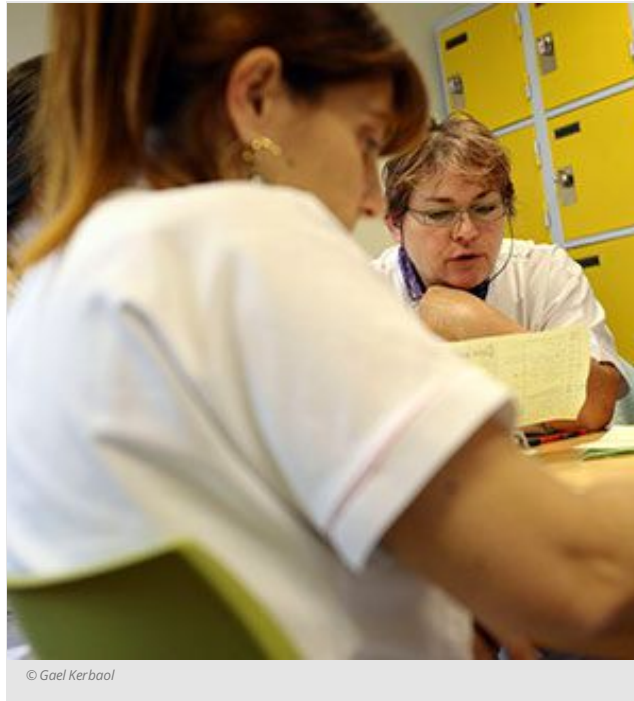
Le médecin collaborateur, l'interne, l'étudiant

Le médecin collaborateur

Le service de santé au travail ou l'employeur peut recruter des médecins collaborateurs. Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions. Le collaborateur médecin peut exercer en service de santé au travail interentreprises ou autonome.

Missions

Le médecin collaborateur remplit les missions que lui confie le médecin du travail dans le cadre d'un protocole écrit qu'il a défini et validé, en fonction des compétences et de l'expérience qu'il a acquises. Ce protocole définit notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur médecin procède aux examens prévus dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié (art. R. 4623-5-1 du Code du travail).



© Gael Kerbaol

Dans ce cadre, le médecin collaborateur peut :

- réaliser les visites d'information et de prévention destinées à suivre individuellement l'état de santé des salariés,
- effectuer les examens médicaux d'aptitude à l'embauche dans le cadre du suivi individuel renforcé des salariés (si le protocole écrit du médecin du travail l'y autorise), ainsi que les visites intermédiaires,
- prescrire et réaliser les examens complémentaires en relation avec l'activité professionnelle du salarié,
- prescrire et réaliser les examens liés au dépistage de maladies dangereuses pour l'entourage en cas d'épidémie,
- donner des indications ou effectuer des vaccinations,
- orienter vers un médecin de soin en cas de découverte fortuite, lors de l'examen médical, d'un symptôme ou d'une pathologie non prise en charge ou mal équilibrée,
- assumer les protocoles d'urgences dans les entreprises.

La nature des examens réalisables par le médecin collaborateur n'étant pas précisée par le Code du travail, celui-ci peut en effet procéder aux visites de préreprise, aux visites de reprise, aux examens complémentaires. Dès lors que le protocole écrit l'y autorise, il peut prononcer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

A noter

Le médecin collaborateur dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions et suivre leur formation.

Lorsque le médecin collaborateur intervient en tant que remplaçant d'un médecin du travail absent pour moins de trois mois, il exerce pleinement les missions du médecin du travail dans le cadre d'un avenant à son contrat de collaborateur médecin, soumis au conseil départemental de l'ordre des médecins.

L'interne en médecine du travail et l'étudiant de deuxième cycle au service de l'action pluridisciplinaire

Le service de santé au travail peut accueillir des étudiants de médecine en stage du deuxième cycle des études médicales et recruter à titre temporaire un interne en médecin du travail.

Conditions d'accueil en stage des internes en médecine du travail et des étudiants en médecine

La possibilité pour les services de santé du travail d'accueillir des étudiants de médecine en stage a été élargie aux étudiants inscrits en deuxième cycle des études médicales afin de mieux faire connaître la spécialité de médecine du travail avant le choix de l'internat et ainsi de contribuer à l'attractivité de cette filière et à sa visibilité.

Cette possibilité nécessite que préalablement le service de santé au travail soit agréé comme lieu de stage, dans les conditions prévues par l'**article L. 632-5**²¹ du Code de l'éducation. Cet agrément est délivré par le directeur général de l'agence régionale de santé (ARS), après avis de la commission de subdivision réunie en vue de l'agrément.

²¹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B4DEBE31BF3D4A6BEEB6B2E909DD2F09.tpdila09v_3?idArticle=LEGIARTI000020892328&cidTexte=LEGITEXT000006071191&categorieLien=id&dateTexte=20090722

Conditions de recrutement, à titre temporaire, d'un interne

La possibilité de recruter un interne est ouverte :

- Pour le remplacement d'un médecin du travail temporairement absent.
- Dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail c'est-à-dire dans les cas où la prise effective de fonctions d'un médecin du travail intervient plusieurs semaines ou plusieurs mois après la décision de recrutement.

Pour être recruté, l'interne doit :

- Avoir validé la totalité du deuxième cycle des études médicales en France ou être titulaire d'un titre sanctionnant une formation de base équivalente, délivré par un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen.
- Avoir validé au titre du troisième cycle des études médicales en France un nombre déterminé de semestres, en fonction de la spécialité. S'agissant de la spécialité de médecine du travail, il faut avoir validé trois semestres cliniques dans des services agréés correspondant à la spécialité de médecine du travail et deux semestres libres.
- Disposer d'une licence et d'une autorisation de remplacement délivrée par le conseil départemental de l'ordre des médecins dans lequel exerce le médecin du travail que l'interne remplace.

Missions

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les internes en médecine du travail font officiellement partie de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail (art. L. 4622-8 du Code du travail). Leurs prérogatives ont en conséquence été élargies. En leur qualité de professionnels de santé, ils peuvent désormais notamment réaliser :

- les visites d'information et de prévention, ainsi que leurs renouvellements dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- les visites intermédiaires effectuées dans le cadre du suivi individuel renforcé (voir dossier web « **Prévention médicale** »²²).

Ils ne sont toutefois pas habilités à délivrer d'avis d'aptitude ou d'inaptitude.

En cas d'absence du médecin du travail d'une durée inférieure à trois mois, celui-ci peut être remplacé par un interne en médecine du travail, à condition d'y avoir été autorisé par le conseil départemental de l'ordre des médecins.

²² <http://www.inrs.fr/demarche/prevention-medicale/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Mis à jour le 07/02/2017

L'infirmier de santé au travail

En soutien du médecin du travail et du service de santé au travail

Les missions, les règles de déontologie et l'indépendance des infirmiers sont définies par le Code de la santé publique. L'infirmier a des missions propres, définies par le Code de la santé publique et des missions confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits. Elles sont exercées en coordination avec tous les acteurs des services de santé au travail.

Le personnel infirmier en entreprise

Le Code du travail rend obligatoire la présence d'un infirmier dans certaines entreprises, quelle que soit la forme du service de santé adoptée par ces entreprises (autonome ou interentreprises), en fonction de leur effectif salarié :

- Pour l'industrie : 1 pour 200 à 800 salariés et 1 de plus par tranche de 600 salariés.
- Pour le tertiaire : 1 pour 500 à 1 000 salariés et 1 de plus par tranche de 1 000 salariés.
- Dans les entreprises de moins de 200 salariés : à la demande du médecin du travail et du comité d'entreprise (CE). Si l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

L'obligation qui pèse sur l'employeur porte bien sur la présence d'un infirmier dans l'établissement et non sur une embauche. Ainsi, les établissements qui le souhaitent peuvent faire appel à des prestations infirmières par le biais d'associations.



© Guillaume J. Plisson

L'infirmier assure ses missions de santé au travail sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise ou sous celle du médecin du service de santé interentreprises intervenant dans l'entreprise, dans le cadre de protocoles écrits. L'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec l'infirmier de l'entreprise.

Le personnel infirmier au sein des services de santé au travail interentreprises (SSTI)

L'infirmier est recruté après avis du ou des médecins du travail. Les missions de l'infirmier sont exclusivement préventives, à l'exception des situations d'urgence. Les SSTI ont l'obligation de mettre en place une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires de santé au travail, dans lesquelles doit être recruté au moins un infirmier par équipe.

Formation des infirmiers

L'infirmier recruté par un service de santé au travail doit nécessairement être diplômé d'Etat. Si celui-ci n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue.

A cet égard, cette obligation de formation, après l'embauche, tient compte de la réalité des profils des infirmiers actuellement en poste. Cette formation doit permettre aux infirmiers d'enrichir leurs missions puisqu'ils sont des acteurs de la santé en entreprise et que leur connaissance fine des salariés et des processus de travail doit être mise au service de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels. C'est pourquoi, l'infirmier collabore avec l'équipe pluridisciplinaire du SSTI quand cette dernière intervient dans une entreprise.

Missions de l'infirmier en santé au travail

Dans le respect des dispositions du Code de la santé publique et sur la base du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, l'infirmier de santé au travail a vocation à :

- Réaliser les visites d'information et de prévention, ainsi que leurs renouvellements dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- Réaliser les visites intermédiaires effectuées dans le cadre du suivi individuel renforcé. (voir dossier web « **Prévention médicale** »²³).
²³ <http://www.inrs.fr/demarche/prevention-medicale/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- Participer aux actions en milieu de travail, notamment aux actions de prévention et d'éducation à la santé au travail en sensibilisant et en informant les salariés en matière de santé et sécurité au travail.
- Participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui.
- Concourir au recueil d'observations et d'informations dans le cadre d'enquêtes et d'études, y compris épidémiologiques et de veille sanitaire.
- Réaliser éventuellement des fiches d'entreprises et des études de poste.
- Participer aux actions visant le maintien et l'insertion ou la réinsertion des salariés au poste de travail et dans l'emploi.



Entretiens infirmiers

Depuis le 1^{er} juillet 2012, le médecin du travail peut confier certaines activités aux infirmiers, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits prévus à l'article R. 4623-14 du Code du travail.

Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié. L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article L. 4311-1 du Code de la santé publique.

Pour en savoir plus

- **Recommandation CNOM²⁴** (Documents pour le médecin du travail, n° 127, 3e trimestre 2011)
- **L'exercice infirmier en santé au travail. Résultats d'une enquête par questionnaire - TF 181²⁵**
- **Site des infirmiers de santé au travail²⁶**
- **Groupement des infirmières du travail²⁷**

²⁴ <http://www.rst-sante-travail.fr/rst/pages-article/ArticleRST.html?ref=RST.AC%2040>

²⁵ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20181>

²⁶ <http://www.infirmier-sante-travail.fr/>

²⁷ <http://www.git-france.org/>

Mis à jour le 07/02/2017

L'IPRP dans les services de santé au travail interentreprises

Des compétences techniques organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail

Les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), qui ont des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail (ergonomie, toxicologie, hygiène industrielle, organisation du travail) font partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Compétences, attributions et conditions d'exercice de sa mission

La mise en place des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) résulte de la mise en application de la loi de modernisation sociale (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) dont le cadre d'action a été revu par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à la réforme de la médecine du travail. Les entreprises et les services de santé au travail peuvent ainsi faire appel à des compétences spécifiques pour une approche globale et pluridisciplinaire (c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle) dans la conduite d'actions de prévention.

Conformément à l'article L. 4622-8 du Code du travail, les SSTI doivent recruter au moins un IPRP par équipe pluridisciplinaire.

La circulaire DGT, n°13 du 9 novembre 2012 apporte des précisions quant aux compétences, attributions et conditions d'exercice de sa mission.



© Serge Morillon

Compétences

L'article R. 4623-37 du Code du travail prévoit que l'IPRP dans les SSTI doit avoir « des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail ».

Il appartient donc au président du service ou au directeur de s'assurer des compétences de l'IPRP avant de l'embaucher. Il leur est d'ailleurs possible d'avoir les mêmes exigences de diplôme ou d'expérience professionnelle que celles prévues par l'article D. 4644-6 du Code du travail pour les IPRP externes.

Par ailleurs, rien ne s'oppose non plus à ce que le responsable du SSTI demande à l'IPRP, préalablement à son embauche, de se faire enregistrer auprès de la DIRECCTE.

Dans ce prolongement, la commission de contrôle du SSTI est consultée sur les créations d'emplois d'IPRP. Elle peut donc formuler des exigences quant au niveau de diplôme, à l'expérience professionnelle et au domaine de compétence technique ou organisationnel comme à la spécialité.

Attributions et conditions d'exercice de sa mission

L'IPRP participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, l'IPRP :

- dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions,
- assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.
- ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention. S'il ne bénéficie pas de la même protection que le médecin du travail en cas de rupture du contrat de travail, le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté sur son licenciement (Code du travail, art. D. 4622-31),
- bénéficie de l'information sur la nature et la composition des produits utilisés ainsi que sur leurs modalités d'emploi et sur les résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans le domaine de compétence du médecin du travail mentionnées à l'article R. 4623-1 du Code du travail,
- peut accéder à tous les documents non nominatifs relatifs à la santé et la sécurité au travail rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail. Ce droit s'exerçant, comme pour tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations relatives aux secrets de fabrication et procédés d'exploitation (Code du travail, art. R. 4624-5).

La circulaire précise que si l'IPRP est placé sous l'autorité hiérarchique du directeur du service, il inscrit son intervention dans le cadre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail. Par conséquent l'IPRP définit ainsi les lieux, la durée nécessaire de ses interventions et sa méthode de travail avec le médecin du travail, qui est garant de la cohérence d'ensemble de l'action de l'équipe pluridisciplinaire.

Partant de là, l'IPRP communique les résultats de ses études au médecin du travail (Code du travail, art. R. 4623-38), ce dernier les communiquant à l'employeur (Code du travail, art. R. 4624-8) et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Mis à jour le 07/02/2017

L'assistant de service de santé au travail (ASST)

En soutien à l'action pluridisciplinaire du service de santé au travail

Depuis le 1^{er} juillet 2012, un nouvel acteur a fait son apparition dans le Code du travail. L'assistant de service de santé au travail, faisant partie de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail interentreprises, reprend les fonctions de secrétaire médical et veille à la promotion de santé au travail dans les entreprises.

Rôle de l'assistant de service de santé au travail (ASST)

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail. Il s'agit d'un nouveau métier, introduit par l'article L. 4622-8 du Code du travail, qui ne se substitue pas à l'intervenant en prévention des risques professionnels.

Précisément, le rôle de l'assistant du service de santé au travail est défini à l'article R. 4623-40 du Code du travail. C'est un professionnel qui apporte une assistance administrative à l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

A ce titre, l'ASST assure le secrétariat des consultations et gère les relations quotidiennes avec les entreprises et les salariés : contact avec les adhérents, convocations, préparation des visites médicales, accueil des salariés, gestion des examens complémentaires, organisation des interventions des acteurs du SST interentreprises en milieu de travail. L'ASST joue un véritable rôle de soutien à l'équipe pluridisciplinaire.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail en priorité dans les entreprises de moins de vingt salariés en lien étroit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises. Il a vocation à jouer un rôle de relais des politiques de prévention des risques professionnels.



© Serge Morillon

Mis à jour le 07/02/2017

Le service social du travail

Assuré par un conseiller du travail en collaboration avec le service de santé au travail, le service social agit sur les lieux du travail pour suivre et faciliter la vie des travailleurs, l'exercice de leurs droits. Sa mission est également d'étudier les problèmes soulevés par l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés. Il participe à la coordination et la promotion des réalisations sociales décidées par l'employeur et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales (Code du travail, articles L. 4631-1, D. 4631-1 à D. 4632-11).

Missions

Un service social du travail est organisé dans tout établissement employant habituellement au moins deux cent cinquante salariés. Le service social du travail dispose d'un bureau au moins. Il collabore étroitement avec le service de santé au travail. Il se tient en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale. Le service social agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs, notamment des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés. Il peut éventuellement agir en dehors des lieux de travail pour seconder l'action des services sociaux sur les questions en rapport avec l'activité professionnelle.

Conseiller du travail

Le service social est assuré par un conseiller du travail qui exerce les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales auprès du comité d'entreprise. Le conseiller du travail peut être chargé par lui de l'organisation et de la direction des institutions sociales de l'entreprise.

Il assiste de droit, avec voix consultative, à toutes les réunions du comité d'entreprise ou des commissions spéciales consacrées, selon leur ordre du jour, à des questions sociales.

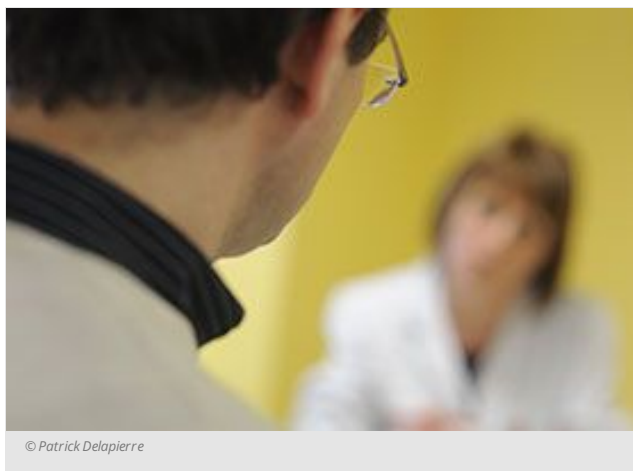
Il assure les tâches d'ordre social dévolues par l'employeur au service social sur le lieu de travail.

Il réalise, tous les trois mois, un compte rendu de son activité au comité d'entreprise et à l'employeur.

Le conseiller du travail consacre au moins trois demi-journées par semaine par groupe de deux cent cinquante salariés.

Le conseiller du travail agit sur les lieux du travail afin :

- De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise et de faciliter son adaptation au travail.
- D'étudier plus particulièrement les problèmes soulevés par l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés.
- De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par l'employeur et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales.
- De concourir à toute action d'ordre éducatif entreprise par le comité d'entreprise.



Mis à jour le 07/02/2017