

# OFFRE SOCLE EN CONTREPARTIE DE LA COTISATION

2025

Offre socle du SMIA

Décision du Conseil d'administration en date du 20 mars 2025

## SOMMAIRE

<b>1. GLOSSAIRE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. PRÉAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>3. ADHÉSION ET AFFECTATION D'UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE</b> .....	<b>4</b>
<b>4. LES OBLIGATIONS RÉCIPROQUES</b> .....	<b>4</b>
<b>5. OBJET DE L'OFFRE</b> .....	<b>5</b>
<b>6. DESCRIPTION DE L'OFFRE</b> .....	<b>6</b>
<b>6.1 LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b> .....	<b>6</b>
6.1.1 Création et mise à jour de la fiche entreprise .....	6
6.1.2 Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ..	7
6.1.3 Réalisation d'études météorologiques dans un but de diagnostic.....	8
6.1.4 Accompagnement sur le risque chimique .....	8
6.1.5 Actions de sensibilisations collectives à la prévention des risques professionnels.....	9
6.1.6 Etudes de poste et conseils pour l'aménagement de la situation de travail.....	10
6.1.7 Accompagnement dans la prévention des risques psychosociaux (RPS) .....	10
6.1.8 Intervention à la suite d'un évènement grave .....	10
6.1.9 Réunion du CSE/CSSCT relevant des sujets de santé sécurité et conditions de travail .....	11
6.1.10 Le rapport annuel .....	11
<b>6.2 SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTE DES SALARIÉ</b> .....	<b>12</b>
6.2.1 La visite d'Information et de prévention initiale .....	13
6.2.2 Le suivi périodique .....	13
6.2.3 Cas des saisonniers .....	13
6.2.4 La visite à la demande.....	14
6.2.5 La visite de reprise après arrêt de travail .....	14
6.2.6 La visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail.....	14
6.2.7 La visite de mi-carrière.....	15
6.2.8 La visite de fin de carrière (le suivi post professionnel) .....	15
6.2.9 Examens complémentaires.....	15
6.2.10 Orientations possibles en partenariat .....	16

<b>6.3</b>	<b>PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>16</b>
6.3.1	Rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant un arrêt de travail .....	16
6.3.2	La Cellule PDP du SMIA .....	17
<b>7.</b>	<b>CONDITIONS ET LIMITES DES INTERVENTIONS SUR LES TROIS VOLETS .....</b>	<b>18</b>
<b>7.1</b>	<b>VOLET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS .....</b>	<b>18</b>
7.1.1	Fiche entreprise / DUERP .....	18
7.1.2	Actions de Prévention Primaire .....	18
7.1.3	Actions de participation aux réunions des instances représentatives des salariés .....	19
<b>7.2</b>	<b>VOLET SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES.....</b>	<b>19</b>
<b>7.3</b>	<b>VOLET PREVENTION A LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN EN EMPLOI.....</b>	<b>20</b>
<b>8.</b>	<b>INTERPRETES.....</b>	<b>20</b>
<b>9.</b>	<b>OFFRE DEDIEE AUX EMPLOYEURS NON SALARIES.....</b>	<b>20</b>
<b>10.</b>	<b>LIEUX DE CONSULTATION .....</b>	<b>21</b>
<b>11.</b>	<b>LES CONDITIONS FINANCIERES .....</b>	<b>21</b>
11.1	COTISATION ANNUELLE DE L'OFFRE SOCLE.....	21
11.2	CAS PARTICULIERS FACTURATION A LA VISITE.....	21
11.3	CONDITIONS DE PAIEMENT.....	21
<b>12.</b>	<b>DOCUMENTS DE REFERENCE DU SMIA DISPONIBLES SUR LE SITE DU SERVICE .....</b>	<b>22</b>

## 1. GLOSSAIRE

AMT	Action en Milieu du Travail
APP	Action de Prévention Primaire
ASIA	Association Sociale Interentreprises d'Angers
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
CMR	Cancérogène, Mutagène, toxique pour la Reproduction
CP	Conseiller en Prévention
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EFR	Exploration Fonctionnelle Respiratoire
FDS	Fiches de Données de Sécurité
IDEST	Infirmier/Infirmière Diplômé(e) d'État en Santé au Travail
IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
MSA	Mutualité Sociale Agricole
PAPRI Pact	Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
RPS	Risques PsychoSociaux
SMIA	Service Médical Interentreprise de l'Anjou
SPSTI	Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
STCS	Santé Travail Cholet Saumur
THS	Technicien Hygiène Sécurité
TMS	Trouble Musculo Squelettique

## 2. PRÉAMBULE

Les SPSTI ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. À cette fin, le SMIA, en contrepartie d'une cotisation, met à disposition de ses adhérents une offre socle, objet du présent document.

Les actions de prévention en santé collectives et individuelles menées par les équipes pluridisciplinaires (composées de médecins, infirmiers, d'intervenants en prévention des risques professionnels et de conseillers en prévention de la désinsertion professionnelle) à destination des adhérents du SPSTI, sont notamment issues du projet de service validé par le Conseil d'Administration et du Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen signé par la DREETS, les organismes de Sécurité Sociale compétents et le SMIA, ceci en application des articles [L.4622-10 et L. 4622-14](#) du *Code du travail*, des lois en cours et à venir.

La présente offre socle est à destination :

- De toutes les entreprises adhérentes au SMIA
- Des employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente au SMIA

Elle ne concerne pas les indépendants (travailleurs non-salariés qui n'emploient pas de salariés). Ces derniers peuvent consulter l'offre socle spécifique qui leur est réservée.

### 3. ADHÉSION ET AFFECTATION D'UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

- La demande d'adhésion dématérialisée doit être réalisée par l'entreprise ou un représentant de l'entreprise sur le portail internet dédié du SMIA. Pour être validée, la demande d'adhésion doit satisfaire aux critères indiqués lors de la démarche (secteur géographique, secteur privé, ...).
- Au cours de votre demande d'adhésion, il vous est envoyé un lien pour créer votre mot de passe vous permettant d'accéder à votre espace adhérent. Une assistance d'aide à l'utilisation du portail est à votre écoute.
- Une fois la procédure d'adhésion complétée, chaque adhérent se voit affecté à une équipe pluridisciplinaire. Cette équipe est coordonnée et animée par le médecin du travail. Vous trouverez dans votre espace adhérent les coordonnées de son secrétariat ainsi que le nom des membres de l'équipe.
- Une cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) vient en appui aux médecins du travail et est accessible à nos adhérents et leurs salariés.

### 4. LES OBLIGATIONS RÉCIPROQUES

#### Il appartient à tout adhérent de :

- Rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux (consultation médicale, entretien infirmier) ainsi que de toute prescription établie par le médecin du travail (examen complémentaire). L'adhérent est dans l'obligation de faire figurer le nom des salariés sur la liste des effectifs adressée au SMIA.
- Respecter les obligations des statuts, du règlement général de fonctionnement et des documents liés, ainsi que les prescriptions législatives et réglementaires en prévention et santé au travail.
- Faire et tenir à jour sa déclaration d'effectif en toute transparence en indiquant le poste de travail et les risques associés dont découle le type de suivi.
- Communiquer au SMIA tous documents ou attestations nécessaires au suivi des salariés (attestation de formation, fiche de poste...).
- Informer le SMIA, de toute absence pour maladie professionnelle, accident du travail, absence longue durée et/ou absences répétées, etc.
- Permettre le libre accès à ses locaux au médecin du travail et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire (sous la délégation du médecin du travail).
- Présenter tous documents à la demande de l'équipe du SMIA en rapport avec sa mission (DUERP...).

- Prendre en considération les préconisations et les propositions du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire.
- Régler sa cotisation ou tout état de frais à échéance.

#### Il appartient au SMIA de :

- Respecter son cadre contractuel constitué des éléments comme définis à l'article 2 du règlement général de fonctionnement de l'association.
- Mettre à disposition de chaque adhérent les informations nécessaires à son activité dans les limites réglementaires.
- Respecter le secret médical et professionnel.

## 5. OBJET DE L'OFFRE

Le SMIA est une association dont le but est d'améliorer la prévention dans les entreprises et d'assurer le suivi individuel et collectif des salariés. Ce n'est pas un organisme de contrôle.

À ce titre, l'offre socle prévoit :

- De conduire les actions de prévention et de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel.
- D'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant :
  - leur santé au travail,
  - leur sécurité et celles des tiers,
  - la pénibilité au travail,
  - leur âge.
- De conseiller les employeurs, les salariés 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 ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des salariés,
  - de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail,
  - de prévenir le harcèlement sexuel ou moral,
- De participer au suivi, de contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.



## 6. DESCRIPTION DE L'OFFRE

L'offre socle est encadrée par la [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail, complétée du [décret n° 2022-653 du 25 avril 2022](#) relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des SPSTI.

Elle se décompose en trois volets :

- Prévention des risques professionnels,
- Suivi de l'état de santé des salariés,
- Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi.

Vous pourrez retrouver dans ce document les éléments relevant de ce volet avec le sigle suivant :



L'ensemble du dispositif socle rentre dans une démarche de certification qui conduit le SMIA à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

### 6.1 LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### 6.1.1 Création et mise à jour de la fiche entreprise

Pour chaque entreprise ou établissement, 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.

Il s'agit d'un document réglementaire, obligatoire pour toute entreprise.

Elle est transmise à l'employeur et elle reste tenue à la disposition de la DREETS et du médecin inspecteur.

La fiche peut être présentée au CSE et peut être consultée par les agents de la sécurité sociale, et par les professionnels des CARSAT. Le SMIA en garde un exemplaire.

La fiche entreprise :

- Comprend une description générale de l'entreprise
- Recense les risques professionnels au sein de l'entreprise
- Indique les actions de prévention mises en œuvre par l'entreprise pour combattre les risques ou à défaut les réduire
- Contient des préconisations pour améliorer les conditions de travail
- Répertorie les conditions d'hygiène, les locaux sociaux, les moyens de premiers secours, les indicateurs d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Une mise à jour, peut intervenir notamment en cas de modification substantielle des procédés de fabrication, ou des substances ou préparations chimiques, de l'aménagement ou réaménagement des lieux de travail, de l'installation de nouveaux dispositifs de prévention, etc...

	Quand	Par qui ?
<b>Réalisation</b>	Dans l'année de l'adhésion	CP, THS, Médecins, IDEST pour la création de la Fiche d'Entreprise
<b>Mise à jour</b>	Sur évolution majeure de l'entreprise et au minimum tous les 4 ans	THS, Médecins, IDEST, Ergonomes, Experts en Prévention, Psychosociologue (pour la mise à jour avec une étude de poste ou mesurage)

### 6.1.2 Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP est établi par et sous la responsabilité de l'employeur.

Le SMIA peut intervenir en appui pour sa mise en place et sa réalisation, à la demande de l'entreprise. Il est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié et transmis au SMIA.

Il consigne l'évaluation des risques dans l'entreprise et les actions de prévention que l'entreprise souhaite engager. Le DUERP assure aussi la traçabilité collective de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité.

Il doit être conservé, de même que ses versions antérieures, 40 ans à compter de son élaboration.

Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :

- Pour les entreprises < 50 salariés : sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.
- Pour les entreprises > ou = 50 salariés : sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail : PAPRIACT.



### 6.1.3 Réalisation d'études métrologiques dans un but de diagnostic

Il s'agit d'une démarche pluridisciplinaire de prévention de l'entreprise coordonnée par le médecin du travail. Ces études sont réalisées principalement par l'expert en prévention.

Les études métrologiques s'inscrivent dans le cadre de l'aide à l'évaluation des risques et de la mise en place de mesures de prévention par l'entreprise. Elles sont réalisées si et seulement si cet examen est considéré comme nécessaire et indispensable.

Pour rappel : le SMIA n'est pas un organisme accrédité pour des mesures réglementaires.

Les études métrologiques peuvent porter sur des paramètres très divers : bruit, vibrations, ambiance de travail (humidité, luminosité, température, taux de CO<sub>2</sub>, etc.), polluants atmosphériques (poussières, aérosols, substances chimiques, etc.), qualité d'aspiration ou de ventilation.

Elles font l'objet d'un retour formalisé qui présente l'analyse des résultats (intensité d'un risque et ses éventuels effets) et comporte des conseils sur les démarches de prévention à mener ainsi que sur les moyens de protection (collectifs ou individuels) les plus adaptés à mettre en place. Ce retour peut être communiqué au CSSCT et aux salariés concernés.

Le SMIA peut ensuite accompagner l'employeur dans la mise en place des mesures préconisées.

### 6.1.4 Accompagnement sur le risque chimique

L'employeur a l'obligation de réaliser une évaluation du risque chimique pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux.

Le SMIA peut intervenir pour :

Accompagner dans l'évaluation des risques chimiques, par l'analyse des fiches de données de sécurité (FDS) notamment mais également par l'analyse des agents chimiques émis par les procédés en entreprise,

Fournir une aide pour remplacer des produits dangereux par d'autres produits moins nocifs,

Conseiller sur des mesures organisationnelles et des moyens de prévention à mettre en place pour la protection des travailleurs contre les produits non substituables,

Réaliser des études métrologiques sous les conditions du paragraphe 5.1.3,

Aider à définir le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs exposés.

Par qui ?	
Accompagnement à l'analyse des FDS	CP, THS, Expert en Prévention, IDEST et Médecin du travail
Accompagnement de l'entreprise dans son évaluation	

La FDS est un document regroupant les informations relatives aux propriétés d'un produit chimique, l'identification des dangers, les informations toxicologiques, les valeurs d'exposition, les consignes d'utilisation et de stockage, les EPI. Elle est établie par le fournisseur du produit.

Les FDS doivent être envoyées au médecin du travail.

Le SMIA peut analyser les FDS afin d'aider à identifier et à informer sur les dangers des substances et leurs effets sur la santé, selon les conditions de mise en œuvre des produits utilisés. Le SMIA peut également aider l'employeur dans la mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation des travailleurs au risque chimique.

### 6.1.5 Actions de sensibilisations collectives à la prévention des risques professionnels

Ces actions ciblent tous les professionnels, employeurs comme salariés.

Des ateliers de prévention des risques professionnels peuvent être organisés sur les thèmes :

- des TMS,
- des RPS,
- du risque chimique,
- du travail sur écran,
- de la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes,
- de la réalisation du DUERP,
- de l'aide à la conception,
- etc...

Les préventeurs du SMIA abordent également les solutions de prévention existantes, en tenant compte du contexte de l'entreprise et du secteur d'activité.

À l'issue de ces ateliers, les participants disposent d'outils pratiques pour mettre en œuvre des démarches de prévention dans leur entreprise.

### 6.1.6 Etudes de poste et conseils pour l'aménagement de la situation de travail

L'étude de la situation de travail peut concerner tout travailleur et tout poste dans toute entreprise.

Elle peut être réalisée dans le cadre :



- d'une démarche d'aide à l'évaluation des risques et de conseil de prévention (exemple : dans le cadre d'un réaménagement ou d'un projet de conception),
- lorsqu'un problème de santé ou un handicap motive un aménagement des conditions de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi (requis aussi si inaptitude envisagée).

Les objectifs sont les suivants :

- Analyser les conditions de travail,
- Recommander des aménagements du poste de travail,
- Cibler des conseils de prévention à destination de l'entreprise.
- Accompagner à la mise en œuvre des recommandations (appui à la recherche d'aides financières...)

	Par qui ?
Analyse et conseil	Ergonome, Expert en prévention, Médecin, IDEST, CP, THS, Conseillers en PDP

### 6.1.7 Accompagnement dans la prévention des risques psychosociaux (RPS)

Le SMIA accompagne l'employeur dans l'évaluation des RPS, dans le cadre de la réalisation du DUERP notamment :



- Actions collectives : Le SMIA mène des actions d'information, et de sensibilisation sur cette thématique, au sein des entreprises. Elles peuvent aider à objectiver la problématique liée aux RPS, évaluer sa dimension collective, et déterminer l'approche la plus pertinente pour agir en prévention.
- Actions individuelles : Un professionnel de santé du SMIA peut également détecter la survenue de symptômes et rechercher d'éventuels facteurs organisationnels, relationnels ou éthiques dans l'entreprise.

Le médecin du travail peut également orienter le travailleur vers d'autres partenaires externes. Il peut, en parallèle, conseiller à l'employeur les solutions qui lui semblent les plus adaptées.

### 6.1.8 Intervention à la suite d'un évènement grave

Il s'agit d'un évènement potentiellement traumatisant, psychologiquement ou physiquement, se produisant sur le lieu de travail de façon inhabituelle.

Le médecin du travail peut conseiller l'employeur, l'orienter vers une ressource externe. Il peut recevoir les travailleurs en consultation médicale, à leur demande ou à celle de l'employeur.

### 6.1.9 Réunion du CSE/CSSCT relevant des sujets de santé sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, au moins 4 réunions par an portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

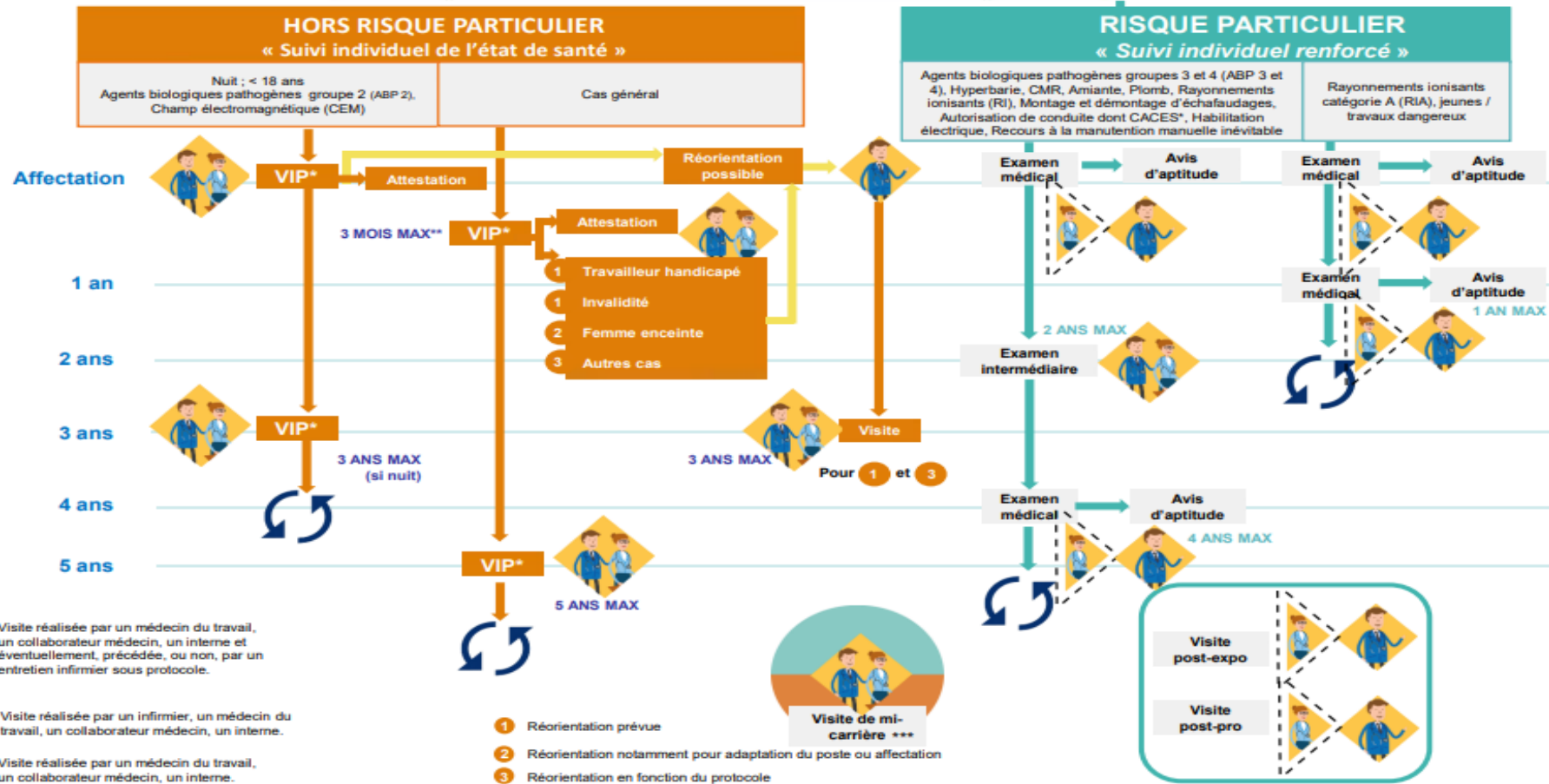
	Par qui ?
Participation aux CSSCT des entreprises en fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour	Médecin, IDEST, Expert en prévention

### 6.1.10 Le rapport annuel

Le rapport annuel d'activité est réalisé pour les entreprises de plus de 300 salariés et pour les autres entreprises, sur demande de l'adhérent.

## 6.2 SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉ

### SUIVI INITIAL ET PÉRIODIQUE DE L'ÉTAT DE SANTÉ SOUS L'AUTORITÉ DU MÉDECIN DU TRAVAIL suite à la parution de la loi du 2 août 2021



Visite par un professionnel de santé possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail.

Pour préserver la lisibilité du schéma, n'ont pas été traités ici les cas particuliers suivants : les associations intermédiaires, les apprentis, les mannequins, les saisonniers.

\*CADES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité.  
\*\*VIP : Visite d'Information et de Prévention.  
\*\*\* A compter de la prise effective du poste.  
\*\*\*\* VMC : peut être couplée avec une visite périodique

### 6.2.1 La visite d'Information et de prévention initiale

Tous les salariés sont concernés par la visite d'embauche.

Cette visite est organisée selon des modalités distinctes, en fonction des risques auxquels le salarié sera exposé à son poste de travail.

Pour le salarié non exposé à des risques particuliers (au sens du Code du travail), il s'agit d'une visite d'information et de prévention.

Pour le salarié exposé à des risques particuliers (tableau ci-dessus), il s'agit d'un examen médical d'aptitude qui enclenche un suivi individuel renforcé.

### 6.2.2 Le suivi périodique

Tous les travailleurs sont concernés par le suivi périodique de l'état de santé.

Ce suivi est organisé selon des modalités distinctes en fonction des risques auxquels le travailleur est exposé à son poste de travail.

Les visites peuvent donner lieu à des propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (art. L. 4624-3 du code du travail)



### 6.2.3 Cas des saisonniers

L'article [D. 4625-22](#) du Code du travail fixe des modalités particulières pour le suivi de l'état de santé des saisonniers dans l'objectif d'adapter ce suivi au mode de travail caractéristique de ces salariés.

Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers mentionnés à l'article [R. 4624-23](#), sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers mentionnés à l'article [R. 4624-23](#), le SMIA peut organiser des actions de prévention collectives. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises. A l'issue de cette action, une attestation individuelle est délivrée.

Le comité social et économique est consulté sur ces actions.



#### 6.2.4 La visite à la demande

Le travailleur peut solliciter une visite à la demande pour évoquer tout problème de santé (physique ou psychologique) qui serait en relation avec son travail ou qui pourrait retentir sur celui-ci. Cette demande est faite dans l'objectif d'engager une démarche de prévention et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

L'employeur peut également demander cette visite lorsqu'un salarié présente des difficultés qui peuvent être en lien avec sa santé et qui peuvent affecter son travail. Plusieurs signaux d'alerte peuvent inciter l'employeur à effectuer cette démarche : arrêts de travail répétés, arrêt longue maladie, difficultés rencontrées au poste, etc. Dans ce cas, il aura un retour sur la réalisation de cette visite effectuée sur le temps de travail.

Le médecin du travail peut aussi organiser une visite à sa demande, parce qu'il estime nécessaire de réaliser une rencontre, en vue de mieux préserver la santé du travailleur, sans qu'il n'ait à justifier du motif auprès de l'employeur.

À l'issue de la visite à la demande, le médecin du travail peut se rapprocher de l'employeur, afin de mettre en place, le cas échéant, les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi du salarié. Une étude du poste de travail peut être réalisée pour rechercher les solutions les plus adaptées à la situation du travailleur et de l'entreprise (équipements ergonomiques, horaires de travail, etc.).



#### 6.2.5 La visite de reprise après arrêt de travail

Le travailleur bénéficie obligatoirement de cet examen médical après :

- Un congé maternité,
- Une absence pour cause de maladie professionnelle (peu importe la durée de l'arrêt),
- Une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail,
- Une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le SMIA pour organiser la visite de reprise. Cet examen médical a lieu dans un délai de huit jours suivant la reprise.

Il peut être réalisé par le médecin ou par l'IDEST (sous délégation du médecin).



#### 6.2.6 La visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail

La visite de pré-reprise peut être à l'initiative :

- Du travailleur (l'employeur informe le salarié des modalités de cette visite),
- Du médecin traitant,
- Du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale,
- Du médecin du travail.

La visite de pré-reprise est réalisée pendant la période de l'arrêt de travail (au minimum un mois d'arrêt), notamment pour étudier la mise en œuvre d'éventuelles mesures d'adaptation individuelles du poste de travail. Elle peut être réalisée par le médecin ou par l'IDEST (sous délégation du médecin).

A l'issue de cette visite, peuvent être proposés :

- 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.



### 6.2.7 La visite de mi-carrière

Elle a lieu dans l'année des 45 ans (+/- 2 ans) isolément ou lors d'une autre visite médicale effectuée pendant cette période et peut être réalisée par le médecin ou par l'IDEST.

Elle permet :

- Un temps d'échange personnalisé sur l'état de santé du salarié et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé,
- D'évaluer les éventuels risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution prévisible de ses capacités en fonction de son parcours professionnel et de son état de santé,
- De sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

### 6.2.8 La visite de fin de carrière (le suivi post professionnel)

Elle est organisée dès connaissance du départ en retraite du salarié, à sa demande ou celle de l'employeur. Elle est réalisée, à ce jour, par le médecin du travail.

Elle est destinée aux travailleurs ayant exposés ou ayant été exposés à un ou plusieurs risques professionnels nécessitant la mise en place d'un suivi post professionnel.

### 6.2.9 Examens complémentaires

Le médecin du travail et l'IDEST (sur délégation et protocole) réalisera ou fera réaliser les examens nécessaires au suivi du salarié, en interne ou en externe.





## 6.2.10 Orientations possibles en partenariat

	Limité à	Par qui ?
<b>Accompagnement social</b>	3 rendez-vous (excepté pour la cellule PDP)	Assistant social (en externe) ASIA sous convention, cellule PDP, FASTT (pour les intérimaires), Cap Emploi, AGEFIPH...
<b>Accompagnement psychologique*</b>	3 rendez-vous	Psychologue du travail (en externe) sous convention

\*Orientation vers un psychologue du travail sur prescription du médecin du travail (convention avec le SMIA)



## 6.3 PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Au-delà de certains points de l'offre en prévention des risques professionnels (6.1) et de suivi individuel (6.2) se rapportant à la PDP et listés ci-dessous, le SMIA met à disposition de ses adhérents, une offre dédiée à la PDP.

Points de l'offre socle se rapportant à la PDP traités précédemment :

- Études de poste et conseils pour l'amélioration de poste de travail (6.1.6)
- Accompagnement dans la prévention des RPS (6.1.7)
- Visite à la demande (6.2.4)
- Visite de reprise après arrêt de travail (6.2.5)
- Visite de pré reprise pendant l'arrêt de travail (6.2.7)
- Visite de mi-carrière (6.2.8)
- Accompagnement par un psychologue du travail et/ou un assistant social (6.2.11)



### 6.3.1 Rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant un arrêt de travail

C'est une rencontre (non médicale), facultative, organisée entre l'employeur et le salarié en arrêt de travail supérieur à 30 jours. Suivant la situation et les éventuels besoins identifiés, le SMIA peut y être associé.

Le rendez-vous de liaison permet d'informer le salarié sur les possibilités de bénéficier :

- D'une visite de préreprise, à l'occasion de laquelle le médecin du travail vérifie l'adaptation du poste de travail et l'état de santé du salarié,
- D'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, telles que l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle ou le projet de transition professionnelle.



### 6.3.2 La Cellule PDP du SMIA

Une cellule PDP Départementale 49 a été constituée mutualisant les salariés chargés de la PDP entre le SMIA, le STCS et la MSA. La cellule PDP- SMIA est composée à ce jour de la responsable de la cellule PDP 49, d'un médecin référent PDP du SMIA, de 4 chargés de missions PDP et d'une assistante de la cellule PDP (en appui administratif et technique).

4 missions sont identifiées :

- Appui du médecin du travail et de son équipe dans le cadre d'un aménagement individuel lors d'un risque de désinsertion professionnelle.
- Promotion de la PDP auprès des employeurs et des salariés.
- Appui à la mise en place de dispositifs de détection précoce.
- Contribution à l'amélioration de l'offre socle dans une dynamique d'amélioration continue.

La cellule PDP peut être sollicitée par :

- L'équipe Santé-Travail qui identifie une situation relevant de la PDP,
- Un adhérent,
- Un salarié,
- Un partenaire du réseau PDP 49 ou d'un autre département en fonction du lieu de résidence de travailleur.

Si l'équipe Santé -Travail n'est pas à l'origine de la sollicitation, elle sera informée et intégrée au plus tôt à la demande et à la démarche d'accompagnement.

#### **Accompagnement individuel de situation complexe :**

Accompagnement coordonné entre un conseiller de la cellule PDP et l'équipe santé-travail.

Selon la situation, cet accompagnement peut aboutir à :

- Un conseil,
- L'identification et la mise en œuvre d'un dispositif,
- Une orientation vers un partenaire PDP extérieur,
- Un plan complet de retour à l'emploi.

#### **Accompagnement personnalisé des adhérents sur le thème de la PDP :**

Possibilité de mettre en place sur proposition du médecin du travail un groupe de travail conjoint SMIA-Adhérent, animé par le médecin du travail ou un conseiller de la PDP du SMIA.

Les objectifs de ce groupe sont la veille PDP dans l'entreprise et le suivi des travailleurs concernés.

#### **Sensibilisations collectives sur le thème de la PDP à destination des adhérents :**

Les thèmes proposés sont les suivants :

- Principes généraux de la PDP
- Présentation d'outils spécifiques utiles à la PDP
- Présentation des acteurs et des dispositifs mobilisables dans le cadre de la PDP

Les ateliers de sensibilisation seront soit réalisés à la demande (Entreprise, Fédérations professionnelles, ...) soit programmés annuellement et l'inscription se fera sur le site du SMIA.

## 7. CONDITIONS ET LIMITES DES INTERVENTIONS SUR LES TROIS

### VOLETS

#### 7.1 VOLET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Vous en trouvez le détail dans le chapitre 6.1.

##### 7.1.1 Fiche entreprise / DUERP

L'employeur est informé de la démarche et a obligation (lui ou son représentant) d'accueillir et donner accès à son entreprise au préventeur du SMIA.

Toute obstruction par l'employeur dans la réalisation de la fiche entreprise fera l'objet d'une mention dans son dossier adhérent et de ce fait, le SMIA ne pourra être tenu responsable de manquements dans la réalisation de la fiche entreprise.

##### 7.1.2 Actions de Prévention Primaire

La loi impose au minimum une action tous les 4 ans pour chaque adhérent. On appelle action de prévention primaire toute :

- Étude de poste,
- Mesure, analyse, conseil sur les facteurs de risques professionnels (métrologie, conseil en aménagement, conseil sur poste à risque, etc.),
- Sensibilisation collective à la PDP,
- Sensibilisation à des actions de santé publique en lien avec l'activité professionnelle (addictions, vaccinations, enquête épidémiologique ...).

Les conditions et les limites sont les suivantes :

- C'est au médecin du travail en fonction de ses connaissances de décider d'une action de prévention primaire (hors sensibilisations collectives sur inscription de l'entreprise).
- L'adhérent a la possibilité de suggérer une action à son équipe pluridisciplinaire. Celle-ci sera soumise à la validation du médecin du travail. Ce dernier pourra soit valider l'action dans le cadre de l'offre socle soit refuser la demande en motivant sa décision soit réorienter vers un autre organisme.
- Toute obstruction par l'employeur dans la réalisation d'une action de prévention primaire fera l'objet d'une mention dans son dossier adhérent et de ce fait le SMIA ne pourra être tenu responsable de manquements dans la réalisation d'actions dans le cadre de la loi.

### 7.1.3 Actions de participation aux réunions des instances représentatives des salariés

Le médecin du travail est invité lui ou un membre de son équipe à participer au CSSCT de ses adhérents. L'article [L2315-27 du Code du Travail](#) précise que l'employeur informe annuellement le médecin du travail du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail.

Dans l'esprit de la loi sur le partage des ressources, le service assurera sa présence dans les conditions ci-après :

- Être prévenu des dates du CSE en début d'année,
- Recevoir la confirmation de la tenue de la réunion par écrit au moins 15 jours avant,
- Recevoir l'ordre du jour du CSE 3 jours avant la date de la réunion ([article L2315-30 du code du travail](#)),
- Regrouper les sujets prévention santé en début ou en fin de réunion.

Les procès-verbaux des réunions doivent être transmis à l'équipe pluridisciplinaire.

## 7.2 VOLET SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

Vous en trouvez le détail dans le chapitre 6.2. Les conditions et les limites sont les suivantes :

- Toute absence aux convocations non excusée dans les 48 heures fera l'objet d'une facturation et ceci pour répondre à l'esprit de la loi sur le partage des ressources et ne pas pénaliser les autres adhérents en attente de convocation à une visite.
- L'annulation d'un rendez-vous se fait par l'employeur. Un salarié ne peut pas annuler une convocation de rendez-vous (sauf rendez-vous à sa demande).
- Toute absence d'un salarié à une convocation sera signalée à son employeur. Le salarié sera reconvoqué par le SMIA après accord avec l'employeur et suivant les disponibilités du Service.
  - Dans ce cas, le SMIA ne pourra être tenu responsable de manquements ou de retards dans la réalisation de visites dans le cadre de la loi.
- Le professionnel de santé du SMIA peut pratiquer de la téléconsultation soit pour des raisons d'organisation propre au SMIA, soit sur demande du salarié avec accord du médecin du travail.

## 7.3 VOLET PREVENTION A LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN EN EMPLOI

Vous en trouvez le détail dans le chapitre 6.1 et 6.2.

Les conditions et les limites sont les suivantes :

- L'accompagnement social et psychologique est limité en nombre de rendez-vous et ne répond qu'à des sujets en lien avec le travail. L'orientation vers un psychologue du travail se fait exclusivement sur prescription du médecin du travail (selon une convention entre le SMIA et des psychologues libérales)
- Si le salarié a besoin d'aide et de consultations supplémentaires, il sera orienté et pris en charge par d'autres dispositifs sociaux et de soins existants.
- Toute sollicitation de la cellule PDP implique l'information et l'intégration à la démarche PDP du médecin du travail concerné et de son équipe sante-travail

## 8. INTERPRETES

En cas de nécessité, la présence d'un interprète au cours de la visite médicale ou d'une action en milieu du travail doit être anticipée par l'employeur. L'employeur informe en amont l'équipe médicale.

Il incombe à l'employeur de fournir l'interprète et d'en assumer la charge financière.

## 9. OFFRE DEDIEE AUX EMPLOYEURS NON SALARIES

L'employeur non salarié dont l'entreprise est adhérente au SMIA bénéficie de l'offre-socle sous condition de se déclarer sur le portail du SMIA.

Le suivi médical effectué en lien avec le travail sera tracé dans un dossier médical ouvert à son nom.

Les spécificités pour le suivi médical individuel sont les suivantes :

- L'employeur sera vu uniquement en visite à sa demande pour évoquer ou prévenir tout problème de santé (physique ou psychologique) qui serait en relation avec son travail ou qui pourrait retentir sur celui-ci.  
Le médecin du travail réalisera ou fera réaliser les examens nécessaires au suivi de l'employeur, en interne ou en externe.

Par ailleurs, l'employeur bénéficie :

- de l'ensemble des actions de prévention des risques professionnels le concernant (paragraphe 6-1),
- de l'ensemble des offres d'accompagnement aux démarches de prévention de la désinsertion professionnelle notamment l'appui de la cellule PDP du SMIA.

## 10. LIEUX DE CONSULTATION

Les lieux de consultation pour les salariés de l'adhérent sont précisés sur le portail adhérent et précisés dans le document de convocation.

Des téléconsultations peuvent être réalisées sous réserve de l'accord du médecin concerné.

## 11. LES CONDITIONS FINANCIERES

En préambule, il est important de rappeler que tout ce qui n'est pas inclus dans ce dit document de l'offre socle est exclu de la contrepartie à la cotisation.

### 11.1 COTISATION ANNUELLE DE L'OFFRE SOCLE

Tout nouvel adhérent est tenu de payer des droits d'entrée.

Tout adhérent est tenu de payer les cotisations annuelles dues en application de l'article 7 du règlement général de fonctionnement.

Depuis le 1er janvier 2023 le calcul de la cotisation annuelle s'effectue sur la base du Per Capita (par salarié) et sont définies par tranche d'effectif.

Elles font l'objet d'une révision annuelle validée par le Conseil d'Administration et sont indexées sur le Plafond Annuel de Sécurité Sociale.

### 11.2 CAS PARTICULIERS FACTURATION A LA VISITE

Certains types d'adhérents font l'objet d'une tarification à la visite dans le cadre d'une convention, tels que les agences d'intérim, les entreprises saisonnières ou tout autre adhérent sous convention.

Le montant de l'acte est fixé annuellement par le Conseil d'administration et fait l'objet d'une facturation mensuelle.

### 11.3 CONDITIONS DE PAIEMENT

Lors d'une demande d'adhésion, le droit d'entrée est exigible et doit être acquitté pour validation du contrat.

La cotisation est versée semestriellement ou trimestriellement, suivant la taille de l'entreprise, lors de l'appel à cotisation émis par le SMIA en application des modalités de facturation et de paiements applicables.

## 12. DOCUMENTS DE REFERENCE DU SMIA DISPONIBLES SUR LE SITE DU SERVICE

- [Statuts de l'association en date du 05/04/22](#)
- [Règlement Général de fonctionnement de l'association en date du 01/06/22](#)
- [Grille tarifaire](#)

Pour des renseignements complémentaires, vous pouvez vous rendre :

- Sur notre site internet <https://smia.sante-travail.net> ,
- Sur notre portail adhérent <https://portail.sante-travail.net/> en vous munissant de vos codes d'accès de connexion.

Le 20 mars 2025  
Monsieur RISTORI  
Président du SMIA

