



Prévention & Santé au Travail  
en Franche-Comté

## QUESTIONS / REponses – WEBINAIRE RENCONTRE ADHERENTS – 22.12.2022

### Fiche d'entreprise

1. La FE doit être rédigée et mise à jour sous quelle fréquence ?

La FE faite par le SPSTI doit être mise à jour tous les 4 ans au minimum (précisé dans les contraintes de l'offre socle).

### DUERP

2. Si le DUERP est fait sur EMPRIITE, est-il consultable par les équipes d'OPSAT ?

Le DUERP, s'il est fait sur EMPRIITE est effectivement récupérable par les équipes pluridisciplinaires d'OPSAT. Les entreprises qui réalisent leur Document Unique sur EMPRIITE n'ont pas besoin de le transférer à l'équipe pluridisciplinaire.

### Dossier médical

3. Quel est le temps de conservation du dossier médical par les SPSTI ?

Dans le décret paru le 15 novembre, il est précisé qu'un dossier médical doit être conservé 40 ans après la sortie du marché du travail par le salarié ou 10 ans après son décès quel que soit le risque.

4. Est-ce que les dossiers médicaux peuvent être stockés dans l'entreprise et être fournis au médecin du travail au moment de la visite du salarié le médecin faisant partir d'un SPSTI ? Ou est-ce que les dossiers doivent être obligatoirement donnés au SPSTI ?

Les dossiers médicaux, même s'ils sont dans l'entreprise n'appartiennent pas à l'entreprise mais au SPSTI à partir du moment où les salariés sont suivis par le SPSTI.

Dans le cadre de la dématérialisation qui est en cours au sein d'OPSAT, soit les dossiers médicaux seront préparés et transmis par l'infirmier d'entreprise à OPSAT soit OPSAT devra les récupérer directement auprès de l'entreprise. Les dossiers ne seront donc plus physiquement au sein des entreprises.

## Salarié désigné compétent

5. Est-ce qu'un responsable HSE est obligé de suivre une formation pour être la personne désignée compétente ?

Obligé non, aucune information n'est aujourd'hui arrêtée dans les textes. Conseillé certainement.

## Passeport prévention

6. Comment compléter le passeport lorsqu'on n'a pas accès au compte personnel de formation de nos collaborateurs ?

Pas d'information aujourd'hui – en attente de la DGT. Le Compte Passeport Prévention sera disponible à partir d'avril 2023

7. Avoir un Compte Personnel Formation est-il obligatoire pour obtenir son passeport prévention ?

Le passeport prévention est une partie du CPF. Le CPF est devenu Mon Compte Formation.

8. Un espace employeur sera-t-il disponible dans le passeport prévention ? Si oui, quand ?

Pas d'information aujourd'hui.

## Visites médicales

9. Est-ce que les visites périodiques pourront être assurées à des rythmes réguliers ?

Un plan de rattrapage de retard est en cours de constitution au sein d'OPSAT. Nous avons deux à trois ans pour rattraper le retard. Nous établissons aujourd'hui avec nos équipes, des modalités pour ne pas générer de retard supplémentaire. Progressivement, les équipes vont rattraper le retard et assurer le suivi périodique tel qu'il doit être fait.

10. La visite de reprise après un arrêt maladie standard de plus de 60 jours consécutifs, est-elle obligatoire ?

Oui.

11. Pourquoi maintenir une visite de reprise lorsqu'il y a déjà eu visite de pré-reprise et que l'employeur répond aux préconisations du médecin du travail ?

C'est une question juridique de relation de travail. L'employeur ne peut pas intervenir sur le contrat de travail si celui-ci est suspendu par un arrêt de travail. Le Médecin du Travail peut faire des préconisations pendant l'arrêt de travail à partir de la visite de pré-reprise. Cependant, on oblige un Médecin du Travail à se positionner à la date de reprise au regard des éléments qu'il a recueilli de l'employeur pendant l'arrêt de travail.

12. Est-ce que vous allez modifier la fiche de visite pour que la visite de mi-carrière apparaisse ?

On ne peut pas modifier les modèles réglementaires. Le modèle n'inclut pas la visite de mi-carrière. Aujourd'hui les équipes inscrivent cette notion de visite de mi-carrière dans les observations.

**13. L'employeur doit-il informer la salariée qu'elle peut saisir le médecin du travail pour organiser une visite de pré-reprise à l'issue de son congé maternité ?**

A l'issue du congé maternité il s'agira plutôt d'une visite de reprise qui est obligatoire.

L'employeur doit informer les salariés de façon générale (affichage par exemple) sur leur possibilité de solliciter une visite de pré-reprise si il y a au moins 30 jours d'arrêt.

**14. Si un salarié qui est parti en retraite et n'a pas fait sa visite de fin de carrière, peut-il l'effectuer à posteriori et si oui dans quel délai ?**

En tant qu'employeur vous devez solliciter le SPSTI avant le départ en retraite du salarié (ou la fin d'exposition du salarié). Si ça n'a pas été le cas, le salarié à 6 mois maximum pour solliciter le SPSTI pour une visite de fin de carrière ou de fin d'exposition.

L'employeur ne peut pas demander une visite de fin de carrière une fois que le salarié est parti, c'est au salarié de le faire.

**15. Dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique et de l'accord du médecin traitant pour augmenter la répartition horaire, l'employeur doit-il programmer une visite médicale auprès du médecin du travail ?**

Lorsque vous avez un salarié en arrêt, qui peut reprendre en temps partiel thérapeutique la visite de reprise est obligatoire.

Une fois qu'il a repris, s'il n'y a pas de restriction de la part du Médecin du Travail, peu importe les modifications qui sont faites (temps de travail, reprise à temps complet, etc.), il n'y a plus besoin, pourvu qu'il n'y ait pas de changement de poste, de l'avis du Médecin du Travail.

## Maintien dans l'emploi

**16. Y-aura-t-il des nouveautés pour les salariés reconnus RQTH ?**

Mis à part l'accompagnement du Service Social d'OPSAT pour l'accompagnement au dossier RQTH, nous n'avons pas d'informations de nouveauté.

**17. Dans le cadre d'un essai encadré, qui doit se charger de la recherche de l'entreprise accueillante ?**

Le salarié peut faire une proposition. Mais l'employeur, s'il n'y a pas de reclassement possible dans l'entreprise, peut très bien trouver une autre entreprise afin de proposer un poste pour reclassement au salarié. Cela fait partie pour l'employeur de ses obligations de reclassement.

**18. Un salarié RQTH a oublié de faire le renouvellement de son accord de reconnaissance RQTH comment cela se passe pour son poste ?**

Les préconisations du Médecin du Travail en matière d'aménagements éventuels restent valables, elles ne sont pas liées à l'obtention du RQTH. Celle-ci est totalement distincte de l'avis du Médecin du Travail.